

SEANCE DU CONSEIL GENERAL DES 21 ET 22 MAI 2022**Point 7 de l'ordre du jour****Adoption de la révision partielle du Règlement du personnel communal (RP)****1. Préambule**

Comme expliqué au point précédent, un nouveau Règlement du personnel spécifique aux Foyers de la Ville de Bulle nécessitait la modification de la norme de délégation de compétence à l'art. 3 let e) du Règlement du personnel communal (RP) relatif aux exceptions d'application du RP.

Il convenait dès lors de procéder aux adaptations nécessaires découlant de modifications de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2021, qui ont été introduites dans la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022, et de la révision de la loi sur le personnel de l'Etat (LPers) également entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

2. Préavis des Services de l'Etat

Le projet de révision partielle a été soumis pour examen préalable au Service des communes (SCom) lequel a sollicité également l'avis du Service du personnel et d'organisation (SPO). Toutes les remarques formulées ont été prises en compte. La version finale a été transmise pour un second examen et a été validée par le SCom.

3. Modifications apportées

Les principales nouveautés sont les suivantes :

- La durée de la période probatoire a été ramenée à 6 mois, au lieu d'un an, prolongeable de 6 mois (art. 18 al. 1 et 19 al. 3) conformément à la LPers.
- La notion de reconnaissance officielle a été abolie par l'Etat dans la révision de la LPers (art. 19). Le collaborateur devient de facto agent des services publics au terme de la période probatoire.
- Dans le cadre de la révision de la LPers, le Grand Conseil a modifié les dispositions relatives à la résiliation des rapports de service. Selon l'art. 77 de la loi sur les communes (LCo), ces nouvelles dispositions sont impératives pour les secrétaires communaux et administrateurs des finances. Selon l'art. 30 RP, elles seront applicables à tous les employés communaux, excepté l'art. 29 al. 2 RP concernant l'évaluation qui est maintenue pour les autres employés communaux, le temps que l'Etat expérimente des procédures de licenciement sans évaluation.
- Congé de maternité : la collaboratrice a droit à un congé payé de seize semaines, indépendamment de la nature de son contrat (art. 68 et art. 91 al. 2).

- Introduction du congé en cas d'hospitalisation du nouveau-né : la durée du congé de maternité est prolongée de 8 semaines au maximum (art. 68 al. 6).
- Introduction du congé pour tâches d'assistance d'au maximum 14 semaines dans le cas d'enfant gravement atteint dans sa santé (art. 68b).

Les autres modifications correspondent à des adaptations :

- Modification de la norme de délégation de compétence à l'art. 3 let e)
- Adaptation des délais de résiliation durant la période probatoire, celle-ci ayant été ramenée à 6 mois (art. 23)
- Le mode de communication du licenciement (art. 31 al. 4) figurait précédemment à l'art. 30.
- Conformément à la LPers, en cas de licenciement injustifié, le montant maximal de l'indemnité est égal à 18 mois de salaire (art. 35),
- Correction de la référence légale pour la déposition en justice (art. 47),
- Les 10 jours de congé de paternité sont acquis. Les modalités sont fixées dans le règlement d'exécution (art. 68a),
- Congé en cas d'adoption : le SPO a fait remarquer que la formulation de l'art. 69 ne garantissait pas l'égalité de traitement entre homme et femme. Il a été corrigé en reprenant l'art. 114 LPers.

Conclusion

Le Conseil communal invite le Conseil général à adopter les modifications du Règlement du personnel communal, telles qu'elles lui sont présentées.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

Le Syndic

Le Secrétaire général

Jacques Morand

Raoul Girard

Annexe : Règlement du personnel communal

Règlement du personnel communal

Le Conseil général de la Ville de Bulle

Vu :

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

Édicte :

CHAPITRE PREMIER

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Objet

Article premier

1. Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.
2. L'employeur, au sens du présent règlement, est la Commune de Bulle (ci-après : la commune).

Champ d'application

Article 2

a) Principe

Le présent règlement s'applique, dès la date de son entrée en vigueur, à toutes les personnes qui exercent une activité au service de la commune et qui sont rémunérées pour cette activité.

Article 3

b) Exceptions

Le présent règlement ne s'applique pas :

- a) aux apprentis et aux stagiaires, auxquels s'appliquent les règles du code des obligations et des dispositions complémentaires;
- b) au personnel temporaire, engagé par contrat de droit privé oral ou écrit, qui comprend les personnes engagées pour une durée et un emploi déterminés;
- c) au personnel auxiliaire, engagé par contrat de droit privé oral ou écrit, qui comprend les personnes exerçant une activité, rémunérée à l'heure ou à la tâche, et non inscrite dans la classification des fonctions;
- d) aux membres du corps enseignant du cercle scolaire Bulle-Morlon, soumis à la réglementation sur le personnel de l'Etat;
- e) au personnel des foyers communaux, soumis à la réglementation sur le personnel de l'Etat : le conseil communal détermine, dans un règlement complémentaire, les prescriptions de ladite législation qui ne s'appliquent pas ou qui nécessitent une adaptation.
- f) aux conseillers communaux.

Droit réservé

Article 4

Sont réservées les réglementations spécifiques applicables à certaines fonctions expressément désignées par le conseil communal.

Terminologie

Article 5

1. Conformément à la constitution fédérale, toute désignation de personnel, de personnes, de statut ou de fonction, concerne indifféremment l'homme ou la femme.
2. Les membres du personnel communal, dans le présent règlement, sont désignés par le terme de collaborateurs.

Règlement du personnel communal

Le Conseil général de la Ville de Bulle

Vu :

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

Édicte :

CHAPITRE PREMIER

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Objet

Article premier

1. Le présent règlement régit les rapports de travail, de droit public, du personnel communal.
2. L'employeur, au sens du présent règlement, est la Commune de Bulle (ci-après : la commune).

Champ d'application

Article 2

a) Principe

Le présent règlement s'applique, dès la date de son entrée en vigueur, à toutes les personnes qui exercent une activité au service de la commune et qui sont rémunérées pour cette activité.

Article 3

b) Exceptions

Le présent règlement ne s'applique pas :

- a) aux apprentis et aux stagiaires, auxquels s'appliquent les règles du code des obligations et des dispositions complémentaires;
- b) au personnel temporaire, engagé par contrat de droit privé oral ou écrit, qui comprend les personnes engagées pour une durée et un emploi déterminés;
- c) au personnel auxiliaire, engagé par contrat de droit privé oral ou écrit, qui comprend les personnes exerçant une activité, rémunérée à l'heure ou à la tâche, et non inscrite dans la classification des fonctions;
- d) aux membres du corps enseignant du cercle scolaire Bulle-Morlon, soumis à la réglementation sur le personnel de l'Etat;
- e) au personnel des Foyers de la Ville de Bulle, soumis à la réglementation sur le personnel de l'Etat ainsi qu'à un règlement du personnel spécifique aux Foyers de la Ville de Bulle¹.
- f) aux conseillers communaux.

Droit réservé

Article 4

Sont réservées les réglementations spécifiques applicables à certaines fonctions expressément désignées par le conseil communal.

Terminologie

Article 5

1. Conformément à la constitution fédérale, toute désignation de personnel, de personnes, de statut ou de fonction, concerne indifféremment l'homme ou la femme.
2. Les membres du personnel communal, dans le présent règlement, sont désignés par le terme de collaborateurs.

¹ Modification de l'art. 3 b) let. e) par décision du Conseil général du, entrée en vigueur le

POLITIQUE DU PERSONNEL ET ORGANISATION

Principes généraux

Article 6

1. Le conseil communal est l'autorité compétente en matière d'engagement des collaborateurs communaux.
2. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs, 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.
3. Il veille à l'information et à la consultation régulière des collaborateurs.
4. L'organisation de l'administration et les attributions des collaborateurs peuvent être modifiés en tout temps pour assurer une administration performante.

Politique de rémunération

Article 7

La politique du personnel en matière de rémunération respecte les principes suivants :

- a) maintien de la compétitivité de la commune face aux autres employeurs;
- b) prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de la commune et de la situation économique et sociale;
- c) détermination du salaire en tenant compte de la fonction, de l'expérience et des prestations du collaborateur.

Conseil communal

Article 8

Le conseil communal veille à l'application du présent règlement et adopte les dispositions d'exécution.

1. Il prend toutes les décisions de principe relatives à l'ensemble du personnel de la commune.
2. Il organise les départements et services communaux et fixe notamment la composition, l'organigramme et les attributions de chaque service. Il crée les postes de travail nécessaires à cet effet et en dresse l'inventaire.
3. Il établit en outre le cahier des charges de chaque collaborateur.
4. Il peut s'adjoindre les services d'une commission pour traiter des affaires de personnel.

Responsable des ressources humaines

Article 9

Le responsable des ressources humaines a les attributions suivantes :

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

Chefs de département

Article 10

Chaque chef de département a les attributions suivantes :

- a) il donne les instructions nécessaires pour que le personnel du département puisse planifier et organiser son travail en vue d'atteindre les objectifs fixés;
- b) il développe la prise de responsabilité des chefs de service et collaborateurs du département;
- c) il assure un contrôle du travail effectué par le personnel de son département;
- d) il assure la coordination nécessaire avec les autres départements de la commune en matière de gestion du personnel;
- e) il donne son avis avant toutes décisions prises en application du présent règlement par une autorité supérieure relative à un collaborateur de son département;
- f) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement et ses dispositions d'exécution.

Associations du personnel et Syndicats

Article 11

Les associations du personnel poursuivent les buts suivants:

- a) elles représentent le personnel communal auprès des autorités communales lors des consultations relatives à des projets de dispositions légales ou de décisions de portée générale concernant le personnel ;
- b) elles proposent des améliorations concernant l'organisation des services, les conditions de travail et la politique du personnel.

POLITIQUE DU PERSONNEL ET ORGANISATION

Principes généraux

Article 6

1. Le conseil communal est l'autorité compétente en matière d'engagement des collaborateurs communaux.
2. Il veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation des collaborateurs, 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.
3. Il veille à l'information et à la consultation régulière des collaborateurs.
4. L'organisation de l'administration et les attributions des collaborateurs peuvent être modifiés en tout temps pour assurer une administration performante.

Politique de rémunération

Article 7

La politique du personnel en matière de rémunération respecte les principes suivants :

- a) maintien de la compétitivité de la commune face aux autres employeurs;
- b) prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de la commune et de la situation économique et sociale;
- c) détermination du salaire en tenant compte de la fonction, de l'expérience et des prestations du collaborateur.

Conseil communal

Article 8

Le conseil communal veille à l'application du présent règlement et adopte les dispositions d'exécution.

1. Il prend toutes les décisions de principe relatives à l'ensemble du personnel de la commune.
2. Il organise les départements et services communaux et fixe notamment la composition, l'organigramme et les attributions de chaque service. Il crée les postes de travail nécessaires à cet effet et en dresse l'inventaire.
3. Il établit en outre le cahier des charges de chaque collaborateur.
4. Il peut s'adjoindre les services d'une commission pour traiter des affaires de personnel.

Responsable des ressources humaines

Article 9

Le responsable des ressources humaines a les attributions suivantes :

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

Chefs de département

Article 10

Chaque chef de département a les attributions suivantes :

- a) il donne les instructions nécessaires pour que le personnel du département puisse planifier et organiser son travail en vue d'atteindre les objectifs fixés;
- b) il développe la prise de responsabilité des chefs de service et collaborateurs du département;
- c) il assure un contrôle du travail effectué par le personnel de son département;
- d) il assure la coordination nécessaire avec les autres départements de la commune en matière de gestion du personnel;
- e) il donne son avis avant toutes décisions prises en application du présent règlement par une autorité supérieure relative à un collaborateur de son département;
- f) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par le présent règlement et ses dispositions d'exécution.

Associations du personnel et Syndicats

Article 11

Les associations du personnel poursuivent les buts suivants:

- a) elles représentent le personnel communal auprès des autorités communales lors des consultations relatives à des projets de dispositions légales ou de décisions de portée générale concernant le personnel ;
- b) elles proposent des améliorations concernant l'organisation des services, les conditions de travail et la politique du personnel.

CHAPITRE III
CREATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Mise au concours

Article 12

1. En règle générale, les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours, par avis interne et publication dans la presse locale, avec indication du délai d'inscription. La mise au concours peut être répétée.
2. L'engagement d'un collaborateur peut se faire par voie d'appel ou de promotion lorsque les circonstances le justifient.

Conditions

Article 13 ¹

1. Pour être engagé, le candidat doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles correspondant aux exigences du cahier des charges du poste mis au concours.
2. L'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières, telles que limite d'âge, domicile au sens de l'art. 46, incorporation au corps des sapeurs-pompiers, horaires particuliers, services de piquet ou acceptation de tâches spéciales.
3. Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des mineurs, le candidat doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse ou, pour les ressortissants étrangers, un document équivalent.
4. Durant une période transitoire expirant le 31 décembre 2041, le candidat doit produire en sus un extrait ordinaire de son casier judiciaire.

Refus d'engagement

Article 14

1. Le candidat n'a en aucun cas un droit à être engagé.
2. Lorsque le candidat fait valoir, sur la base d'indices concrets, que le refus d'embauche est fondé sur un motif discriminatoire lié notamment à son sexe, à son état civil, à son origine ou à ses opinions religieuses, philosophiques ou politiques, il peut demander au conseil communal de motiver son refus dans une décision.

Examen médical

Article 15

1. L'engagement du candidat peut être subordonné à un examen de son état de santé par un médecin. Le coût de cet examen est pris en charge par la commune.
2. Le candidat ne peut être engagé que si le médecin-conseil de la commune de Bulle confirme que son état de santé lui permet d'exercer l'activité prévue et qu'aucun élément grave ne menace son état de santé à brève ou longue échéance.

Prestation de serment et promesse solennelle

Article 16

1. Le conseil communal détermine les catégories de personnel qui doivent prêter serment ou faire la promesse solennelle. L'art. 77 al. 2 LCo est réservé.
2. La formule du serment ou de la promesse solennelle est celle de l'art. 57 LCo.
3. L'engagement devient caduc lorsque le collaborateur refuse de prêter serment ou de faire la promesse solennelle alors qu'il y est tenu.

Engagement

Article 17

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

Période probatoire

Article 18

1. Le collaborateur est soumis à une période probatoire d'une année, les trois premiers mois correspondent au temps d'essai.
2. Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 34 (licenciement ou renvoi abusif) et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 23.

CHAPITRE III
CREATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Mise au concours

Article 12

1. En règle générale, les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours, par avis interne et publication dans la presse locale, avec indication du délai d'inscription. La mise au concours peut être répétée.
2. L'engagement d'un collaborateur peut se faire par voie d'appel ou de promotion lorsque les circonstances le justifient.

Conditions

Article 13 ²

1. Pour être engagé, le candidat doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles correspondant aux exigences du cahier des charges du poste mis au concours.
2. L'engagement peut en outre être subordonné à des conditions particulières, telles que limite d'âge, domicile au sens de l'art. 46, incorporation au corps des sapeurs-pompiers, horaires particuliers, services de piquet ou acceptation de tâches spéciales.
3. Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des mineurs, le candidat doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse ou, pour les ressortissants étrangers, un document équivalent.
4. Durant une période transitoire expirant le 31 décembre 2041, le candidat doit produire en sus un extrait ordinaire de son casier judiciaire.

Refus d'engagement

Article 14

1. Le candidat n'a en aucun cas un droit à être engagé.
2. Lorsque le candidat fait valoir, sur la base d'indices concrets, que le refus d'embauche est fondé sur un motif discriminatoire lié notamment à son sexe, à son état civil, à son origine ou à ses opinions religieuses, philosophiques ou politiques, il peut demander au conseil communal de motiver son refus dans une décision.

Examen médical

Article 15

1. L'engagement du candidat peut être subordonné à un examen de son état de santé par un médecin. Le coût de cet examen est pris en charge par la commune.
2. Le candidat ne peut être engagé que si le médecin-conseil de la commune de Bulle confirme que son état de santé lui permet d'exercer l'activité prévue et qu'aucun élément grave ne menace son état de santé à brève ou longue échéance.

Prestation de serment et promesse solennelle

Article 16

1. Le conseil communal détermine les catégories de personnel qui doivent prêter serment ou faire la promesse solennelle. L'art. 77 al. 2 LCo est réservé.
2. La formule du serment ou de la promesse solennelle est celle de l'art. 57 LCo.
3. L'engagement devient caduc lorsque le collaborateur refuse de prêter serment ou de faire la promesse solennelle alors qu'il y est tenu.

Engagement

Article 17

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

Période probatoire

Article 18 ³

1. Le collaborateur est soumis à une période probatoire de 6 mois.
2. Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'art. 34 (licenciement ou renvoi abusif) et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 23.
3. Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée. Les articles 34 et 35 sont en outre réservés.

¹ Modifié par décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

² Modifié par décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

³ Modifié par décision du Conseil général du, avec entrée en vigueur le

Reconnaissance officielle

Article 19

1. Au terme de la période probatoire et à moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, le collaborateur est réputé répondre aux exigences de son poste. Il fait alors l'objet d'une reconnaissance officielle de sa qualité d'agent des services publics.
2. La reconnaissance officielle est communiquée au collaborateur par écrit.
3. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur d'occuper le poste de travail, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'une nouvelle période probatoire d'une année au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur doit être avisé de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle.
4. Durant la prolongation, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre en respectant le délai prévu à l'art. 23 al. 2. Une nouvelle prolongation n'est pas possible.

CHAPITRE IV

MODIFICATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Suspension ou déplacement provisoires

Article 20

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

Transfert

Article 21

1. Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur est tenu d'assumer en tout temps et sans délai d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou d'accepter un transfert temporaire ou définitif à un nouveau poste. Le collaborateur est entendu préalablement.
2. Avec l'accord du chef de département, le supérieur hiérarchique peut imposer des travaux spéciaux ou ordonner des déplacements temporaires.
3. Le conseil communal décide d'un déplacement définitif proposé par le chef de département.
4. Le collaborateur a droit à des mesures de formation et de reconversion en vue d'assurer son adaptation à un nouveau poste. En cas de diminution notable de son salaire, il a droit à une indemnité équitable.

CHAPITRE V

FIN DES RAPPORTS DE SERVICE

Fin du contrat de durée déterminée

Article 22

1. Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.
2. Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.
3. Sous réserve de l'article 32, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant le temps d'essai; à défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément.

Démission durant la période probatoire

Article 23

1. Durant le temps d'essai, le collaborateur peut démissionner moyennant le respect d'un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine. Dès le quatrième mois, le délai est d'un mois pour la fin d'un mois.
2. En cas de prolongation de la période probatoire, le délai est de deux mois pour la fin d'un mois.

Fin de la période probatoire et prolongation

Article 19 ⁴

1. Au terme de la période probatoire et à moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, le collaborateur est réputé répondre aux exigences de son poste.
2.
3. Si, suite à une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur d'occuper le poste de travail, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur doit être avisé de sa prolongation.
4. Durant la prolongation, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre en respectant le délai prévu à l'art. 23 al. 2. Une nouvelle prolongation n'est pas possible.

CHAPITRE IV

MODIFICATION DES RAPPORTS DE SERVICE

Suspension ou déplacement provisoires

Article 20

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

Transfert

Article 21

1. Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le collaborateur est tenu d'assumer en tout temps et sans délai d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou d'accepter un transfert temporaire ou définitif à un nouveau poste. Le collaborateur est entendu préalablement.
2. Avec l'accord du chef de département, le supérieur hiérarchique peut imposer des travaux spéciaux ou ordonner des déplacements temporaires.
3. Le conseil communal décide d'un déplacement définitif proposé par le chef de département.
4. Le collaborateur a droit à des mesures de formation et de reconversion en vue d'assurer son adaptation à un nouveau poste. En cas de diminution notable de son salaire, il a droit à une indemnité équitable.

CHAPITRE V

FIN DES RAPPORTS DE SERVICE

Fin du contrat de durée déterminée

Article 22

1. Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.
2. Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.
3. Sous réserve de l'article 32, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant le temps d'essai; à défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément.

Fin de contrat durant la période probatoire

Article 23 ⁵

1. Durant les deux premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre moyennant le respect d'un préavis d'une semaine pour la fin d'une semaine. Dès le troisième mois, le délai est d'un mois pour la fin d'un mois.
2. En cas de prolongation de la période probatoire, le délai est de un mois pour la fin d'un mois.

⁴ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le⁵ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

Démission après la période probatoire

Article 24

1. Le collaborateur peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le conseil communal peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.
2. Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, il peut exiger du démissionnaire qu'il reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un remplaçant qualifié, mais au maximum pendant six mois.
3. La démission est adressée par pli recommandé au conseil communal qui en accuse réception par écrit.

Retraite de plein droit

Article 25 ²

1. Les rapports de service cessent de plein droit lorsque le collaborateur atteint l'âge limite fixé par les dispositions du règlement d'exécution.
2. Le Conseil communal peut prévoir dans le règlement d'exécution à quelles conditions le collaborateur a la possibilité de poursuivre son activité au-delà de l'âge limite. Dans un tel cas, les rapports de service cessent de plein droit au terme convenu.

Retraite anticipée

Article 25a ³

1. Le collaborateur a le droit de prendre une retraite anticipée dès qu'il atteint l'âge minimal prévu par le règlement d'exécution.
2. Avec l'accord du Conseil communal, le collaborateur peut prendre une retraite partielle. Le taux minimal de l'activité résiduelle est fixé dans le règlement d'exécution.
3. En cas de prise de la retraite avant l'âge donnant droit à une rente AVS, le collaborateur qui a donné satisfaction et qui compte un nombre suffisant d'années de service, reçoit de la Commune un pont pré-AVS aux conditions mentionnées dans le règlement d'exécution.

Mise à la retraite

Article 26 ⁴

1. Le Conseil communal peut imposer une retraite anticipée à un collaborateur qui a atteint l'âge limite prévu à l'article 25a alinéa 1 :
 - a) lorsqu'il ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, notamment en cas de difficultés physiques.
 - b) lorsqu'une réorganisation de la répartition des tâches au sein du service ou une suppression de poste le justifie.
2. Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par des motifs d'insuffisance selon alinéa 1 lettre a, les règles sur le licenciement ordinaire et sur les conséquences d'un licenciement injustifié sont applicables par analogie. La mise à la retraite peut toutefois être également prononcée sur la base d'une entente réciproque.
3. Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par une réorganisation des tâches ou une suppression de poste, la décision est communiquée par lettre recommandée moyennant respect d'un préavis de six mois pour la fin d'un mois. L'art. 82 n'est pas applicable.
4. Le collaborateur mis à la retraite reçoit les prestations prévues par le règlement d'exécution en cas de départ volontaire à la retraite anticipée. Lorsque la mise à la retraite est due totalement ou partiellement à un défaut de comportement du collaborateur, les prestations de la Commune sont réduites ou supprimées.

Résiliation par entente réciproque

Article 27

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et selon des modalités arrêtées par voie conventionnelle entre le conseil communal et le collaborateur.

Licenciement pendant la période probatoire

Article 28

1. Pendant la période probatoire, le conseil communal peut licencier librement un collaborateur, sous réserve de l'art. 34 (licenciement ou renvoi abusif).
2. Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée. Les délais fixés à l'art. 23 sont applicables.

Licenciement ordinaire

Article 29

a) Motifs

1. Le conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.
2. Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 56.

Démission après la période probatoire

Article 24

1. Le collaborateur peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois. Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le conseil communal peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.
2. Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, il peut exiger du démissionnaire qu'il reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un remplaçant qualifié, mais au maximum pendant six mois.
3. La démission est adressée par pli recommandé au conseil communal qui en accuse réception par écrit.

Retraite de plein droit

Article 25 ⁶

1. Les rapports de service cessent de plein droit lorsque le collaborateur atteint l'âge limite fixé par les dispositions du règlement d'exécution.
2. Le Conseil communal peut prévoir dans le règlement d'exécution à quelles conditions le collaborateur a la possibilité de poursuivre son activité au-delà de l'âge limite. Dans un tel cas, les rapports de service cessent de plein droit au terme convenu.
- 3.

Retraite anticipée

Article 25a ⁷

1. Le collaborateur a le droit de prendre une retraite anticipée dès qu'il atteint l'âge minimal prévu par le règlement d'exécution.
2. Avec l'accord du Conseil communal, le collaborateur peut prendre une retraite partielle. Le taux minimal de l'activité résiduelle est fixé dans le règlement d'exécution.
3. En cas de prise de la retraite avant l'âge donnant droit à une rente AVS, le collaborateur qui a donné satisfaction et qui compte un nombre suffisant d'années de service, reçoit de la Commune un pont pré-AVS aux conditions mentionnées dans le règlement d'exécution.

Mise à la retraite

Article 26 ⁸

1. Le Conseil communal peut imposer une retraite anticipée à un collaborateur qui a atteint l'âge limite prévu à l'article 25a alinéa 1 :
 - a) lorsqu'il ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, notamment en cas de difficultés physiques.
 - b) lorsqu'une réorganisation de la répartition des tâches au sein du service ou une suppression de poste le justifie.
2. Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par des motifs d'insuffisance selon alinéa 1 lettre a, les règles sur le licenciement ordinaire et sur les conséquences d'un licenciement injustifié sont applicables par analogie. La mise à la retraite peut toutefois être également prononcée sur la base d'une entente réciproque.
3. Lorsque le départ imposé à la retraite anticipée est justifié par une réorganisation des tâches ou une suppression de poste, la décision est communiquée par lettre recommandée moyennant respect d'un préavis de six mois pour la fin d'un mois. L'art. 82 n'est pas applicable.
4. Le collaborateur mis à la retraite reçoit les prestations prévues par le règlement d'exécution en cas de départ volontaire à la retraite anticipée. Lorsque la mise à la retraite est due totalement ou partiellement à un défaut de comportement du collaborateur, les prestations de la Commune sont réduites ou supprimées.

Résiliation par entente réciproque

Article 27

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et selon des modalités arrêtées par voie conventionnelle entre le conseil communal et le collaborateur.

Licenciement pendant la période probatoire

Article 28

1. Pendant la période probatoire, le conseil communal peut licencier librement un collaborateur, sous réserve de l'art. 34 (licenciement ou renvoi abusif).
2. Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée. Les délais fixés à l'art. 23 sont applicables.

Licenciement ordinaire

Article 29 ⁹

a) Motifs

1. Le conseil communal peut licencier un collaborateur lorsqu'il ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.
2. Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations au sens de l'art. 56 sous réserve de l'article 77 LCo.

² Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

³ Ajouté par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

⁴ Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

⁶ Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

⁷ Ajouté par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

⁸ Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

⁹ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

Article 30

b) Avertissement, délai et forme

1. Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste.
2. Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée, en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

Article 31

c) Procédure

1. Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur le droit d'être entendu. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister.
2. Le conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut en confier la conduite à une personne interne ou externe de l'administration.
3. La démission du collaborateur met fin à la procédure.
4. Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative.

Renvoi pour de justes motifs

Article 32

1. En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres raisons ou motifs graves 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 décider le renvoi du collaborateur avec effet immédiat.
2. Le renvoi est communiqué par lettre recommandée. Il n'est précédé d'un avertissement écrit que lorsque les circonstances le permettent.
3. L'art. 31 est applicable par analogie.

Frais de procédure

Article 33

1. En cas de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur peut être tenu de supporter les frais de procédure. Si celle-ci 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.
2. Le montant des frais est fixé en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.
3. Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur se trouve dans une situation économique difficile.

Licenciement ou renvoi abusif

Article 34

1. Le licenciement 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 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 37;
 - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai et sous réserve de l'art. 32;
 - 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 du service.
2. Les conséquences du licenciement abusif sont réglées conformément à l'article 35.

Article 30¹⁰

b) Avertissement, délai et forme

1. La procédure de licenciement est initiée par une lettre d'avertissement écrite et motivée du Conseil communal, donnée suffisamment tôt pour permettre au collaborateur de répondre aux exigences du poste.
2. La lettre d'avertissement consiste en une mise en garde adressée au collaborateur qui ne répond pas aux exigences de sa fonction selon l'article 29, afin de lui donner la possibilité de s'améliorer avant l'éventuel prononcé d'une décision de résiliation.
3. La lettre d'avertissement n'est pas sujette à recours. Le collaborateur peut toutefois présenter par écrit, au Conseil communal, une demande de réexamen motivée contre la lettre d'avertissement.
- 4-4. Le Conseil communal se détermine de manière définitive sur la demande de réexamen. Il s'agit d'un réexamen interne. La détermination sur ce réexamen ne peut pas faire l'objet d'un recours.

Article 31¹¹

c) Procédure

1. Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur le droit d'être entendu. Ce droit comprend notamment celui d'être informé de la constitution d'un dossier, de connaître les motifs de la procédure et l'identité de la personne compétente pour la mener, ainsi que le droit de se faire assister.
2. Le conseil communal est compétent pour mener la procédure. Il peut en confier la conduite à une personne interne ou externe de l'administration.
3. La démission du collaborateur met fin à la procédure.
- 3-4. Le licenciement est communiqué par pli recommandé, en respectant le délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.
- 4-5. Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative et les dispositions d'exécution du présent règlement.

Renvoi pour de justes motifs

Article 32

1. En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres raisons ou motifs graves 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 décider le renvoi du collaborateur avec effet immédiat.
2. Le renvoi est communiqué par lettre recommandée. Il n'est précédé d'un avertissement écrit que lorsque les circonstances le permettent.
3. L'art. 31 est applicable par analogie.

Frais de procédure

Article 33

1. En cas de renvoi pour de justes motifs, le collaborateur peut être tenu de supporter les frais de procédure. Si celle-ci 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.
2. Le montant des frais est fixé en tenant compte des dépenses occasionnées spécialement par le déroulement de la procédure, notamment des honoraires de tiers et des frais de publication, ainsi que des indemnités de déplacement et de subsistance. Ils sont calculés au prix coûtant.
3. Il peut être renoncé en totalité ou en partie à la perception des frais si le collaborateur se trouve dans une situation économique difficile.

Licenciement ou renvoi abusif

Article 34

1. Le licenciement 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 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 37;
 - g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période d'essai et sous réserve de l'art. 32;
 - h) en raison de l'appartenance du collaborateur à une organisation de travailleurs;

¹⁰ Nouvelle teneur, selon décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

¹¹ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

Conséquences d'un licenciement injustifié

Article 35

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 réintégration du collaborateur n'est plus possible, le collaborateur a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à douze mois de salaire.

Licenciement suite à une suppression de poste

Article 36

1. En cas de suppression de poste et en l'absence de possibilité de transfert au sens de l'art. 21, le conseil communal peut licencier le collaborateur qui occupe le poste supprimé.
2. Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée, en respectant un délai de résiliation de six mois pour la fin d'un mois.
3. Le collaborateur licencié a droit à l'indemnité prévue à l'art. 82.
4. L'art. 26 relatif au départ imposé à la retraite anticipée est réservé.

Incapacité durable de travail

Article 37

1. L'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 720 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 900 jours consécutifs. Le conseil communal en avise le collaborateur deux mois à l'avance.
2. Le conseil communal peut réengager le collaborateur, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Décès ou disparition

Article 38

1. Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
2. 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.
3. Le droit au salaire est traité de la même manière que l'octroi de l'indemnité en cas de décès, à partir du jour présumé de la disparition.

Autres procédures pendantes

Article 39

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

**CHAPITRE VI
DEVOIRS DU PERSONNEL**

Devoirs généraux

Article 40

1. 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. Il exécute les instructions qui lui sont confiées.
2. Le collaborateur qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de la commune est tenu de le signaler sans retard par voie hiérarchique.
3. Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
4. 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.

Attitude et collaboration

Article 41

1. Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération que sa fonction lui confère.
2. Il doit être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs.
3. Il a le devoir de collaborer avec ses collègues, notamment en les aidant et en les remplaçant spontanément au sein de son service.
4. Il doit s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement durant ses heures de travail.

- 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 du service.
2. Les conséquences du licenciement abusif sont réglées conformément à l'article 35.

Conséquences d'un licenciement injustifié

Article 35 ¹²

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 réintégration du collaborateur n'est plus possible, le collaborateur a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à dix-huit mois de salaire.

Licenciement suite à une suppression de poste

Article 36

1. En cas de suppression de poste et en l'absence de possibilité de transfert au sens de l'art. 21, le conseil communal peut licencier le collaborateur qui occupe le poste supprimé.
2. Le conseil communal communique le licenciement par lettre recommandée, en respectant un délai de résiliation de six mois pour la fin d'un mois.
3. Le collaborateur licencié a droit à l'indemnité prévue à l'art. 82.
4. L'art. 26 relatif au départ imposé à la retraite anticipée est réservé.

Incapacité durable de travail

Article 37

1. L'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 720 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 900 jours consécutifs. Le conseil communal en avise le collaborateur deux mois à l'avance.
2. Le conseil communal peut réengager le collaborateur, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Décès ou disparition

Article 38

1. Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.
2. 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.
3. Le droit au salaire est traité de la même manière que l'octroi de l'indemnité en cas de décès, à partir du jour présumé de la disparition.

Autres procédures pendantes

Article 39

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

**CHAPITRE VI
DEVOIRS DU PERSONNEL**

Devoirs généraux

Article 40

1. 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. Il exécute les instructions qui lui sont confiées.
2. Le collaborateur qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de la commune est tenu de le signaler sans retard par voie hiérarchique.
3. Il doit tout son temps à sa fonction, dans les limites de son horaire de travail.
4. 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.

Attitude et collaboration

Article 41

1. Le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération que sa fonction lui confère.
2. Il doit être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs.
3. Il a le devoir de collaborer avec ses collègues, notamment en les aidant et en les remplaçant spontanément au sein de son service.
4. Il doit s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et/ou tout autre produit ayant une influence sur son comportement durant ses heures de travail.

¹² Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

Actuel

5. Dans l'intérêt public, et plus particulièrement pour assurer la bonne marche de l'administration, les services se communiquent les renseignements nécessaires. Les lois spéciales et l'art. 44 (secret professionnel et protection des données) sont réservés.

Respect de l'horaire et absences

Article 42

1. Le collaborateur doit respecter l'horaire de travail, respectivement les règles relatives à l'horaire mobile.
2. Il informe sans délai son supérieur hiérarchique, avec indication des motifs, de tout retard et de toute absence.
3. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être remis. En cas d'absences répétées, le certificat médical pourra être exigé dès le premier jour par le chef de département qui informe le chef de dicastère; la compétence incombe à ce dernier lorsque le chef de département est concerné.
4. Tout accident entraînant une absence doit être attesté par un certificat médical, conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents.
5. Toute absence injustifiée ou ayant un caractère abusif sera imputée sur le droit aux vacances ou au traitement.

Devoirs spécifiques du supérieur hiérarchique

Article 43

1. En tant que supérieur hiérarchique, le collaborateur a les devoirs spécifiques suivants :
 - a) définir clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs ;
 - b) donner aux collaborateurs qui lui sont subordonnés les instructions nécessaires pour qu'ils puissent planifier et organiser leur travail ;
 - c) assurer un suivi régulier aux collaborateurs qui lui sont subordonnés, veiller à ce qu'ils respectent les obligations résultant du présent règlement, en particulier celles relatives aux horaires et aux absences, et contrôler la bonne exécution du travail ;
 - d) traiter les collaborateurs qui lui sont subordonnés avec respect et équité.
2. Le supérieur hiérarchique est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.

Secret professionnel et protection des données

Article 44

1. Le collaborateur est tenu de ne pas communiquer à des tiers les faits 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.
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.
3. Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.
4. Seul le conseil communal peut délier le collaborateur du secret de fonction.
5. Le collaborateur qui traite de données personnelles est en outre tenu de respecter la législation sur la protection des données. En particulier, en cas de requête d'un service de la commune tendant à la communication de données personnelles, il ne peut y donner suite que pour celles qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche officielle clairement identifiée.

Récusation

Article 45

1. Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur doit se récuser.
2. 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, ou lorsque des motifs sérieux font douter ou sont de nature à faire douter de son impartialité, le collaborateur peut se récuser ou être récusé par le conseil communal.

Domicile

Article 46

Le collaborateur peut choisir librement son lieu de domicile. Toutefois, lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, le conseil communal peut obliger le collaborateur à élire domicile dans la commune ou dans un périmètre proche.

Déposition en justice

Article 47

1. Sous réserve de l'article 77 du code de procédure pénale, le collaborateur ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert, sur des 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.
2. L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
3. Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Version modifiée

5. Dans l'intérêt public, et plus particulièrement pour assurer la bonne marche de l'administration, les services se communiquent les renseignements nécessaires. Les lois spéciales et l'art. 44 (secret professionnel et protection des données) sont réservés.

Respect de l'horaire et absences

Article 42

1. Le collaborateur doit respecter l'horaire de travail, respectivement les règles relatives à l'horaire mobile.
2. Il informe sans délai son supérieur hiérarchique, avec indication des motifs, de tout retard et de toute absence.
3. En cas de maladie de plus de trois jours, un certificat médical doit être remis. En cas d'absences répétées, le certificat médical pourra être exigé dès le premier jour par le chef de département qui informe le chef de dicastère; la compétence incombe à ce dernier lorsque le chef de département est concerné.
4. Tout accident entraînant une absence doit être attesté par un certificat médical, conformément à la Loi fédérale sur l'assurance-accidents.
5. Toute absence injustifiée ou ayant un caractère abusif sera imputée sur le droit aux vacances ou au traitement.

Devoirs spécifiques du supérieur hiérarchique

Article 43

1. En tant que supérieur hiérarchique, le collaborateur a les devoirs spécifiques suivants :
 - a) définir clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs ;
 - b) donner aux collaborateurs qui lui sont subordonnés les instructions nécessaires pour qu'ils puissent planifier et organiser leur travail ;
 - c) assurer un suivi régulier aux collaborateurs qui lui sont subordonnés, veiller à ce qu'ils respectent les obligations résultant du présent règlement, en particulier celles relatives aux horaires et aux absences, et contrôler la bonne exécution du travail ;
 - d) traiter les collaborateurs qui lui sont subordonnés avec respect et équité.
2. Le supérieur hiérarchique est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.

Secret professionnel et protection des données

Article 44

1. Le collaborateur est tenu de ne pas communiquer à des tiers les faits 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.
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.
3. Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.
4. Seul le conseil communal peut délier le collaborateur du secret de fonction.
5. Le collaborateur qui traite de données personnelles est en outre tenu de respecter la législation sur la protection des données. En particulier, en cas de requête d'un service de la commune tendant à la communication de données personnelles, il ne peut y donner suite que pour celles qui sont nécessaires à l'accomplissement d'une tâche officielle clairement identifiée.

Récusation

Article 45

1. Lorsqu'un objet traité le concerne directement, le collaborateur doit se récuser.
2. 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, ou lorsque des motifs sérieux font douter ou sont de nature à faire douter de son impartialité, le collaborateur peut se récuser ou être récusé par le conseil communal.

Domicile

Article 46

Le collaborateur peut choisir librement son lieu de domicile. Toutefois, lorsque des raisons inhérentes à sa fonction l'exigent, le conseil communal peut obliger le collaborateur à élire domicile dans la commune ou dans un périmètre proche.

Déposition en justice

Article 47¹³

1. Sous réserve de l'article 170 du code de procédure pénale suisse, le collaborateur ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert, sur des 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.
2. L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.
3. Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

¹³ Modifié par décision du Conseil communal du entrée en vigueur le

Dons et avantages injustifiés	Article 48 Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.
Grève	Article 49 ⁵ ...
Soin au matériel et responsabilité	Article 50 1 Le collaborateur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière et de traiter avec soin les machines, les instruments de travail, les appareils, les installations techniques et les véhicules de la commune, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. 2 Le collaborateur répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. 3 Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution l'utilisation du mobilier, des locaux, de l'outillage, des machines, des véhicules et de tout matériel pour les besoins personnels privés des collaborateurs.
Activités accessoires	Article 51 1. Le collaborateur, occupé à plein temps ou à temps partiel, ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif, ou de nature à affecter son activité au sein de la commune, sans l'autorisation écrite du conseil communal. 2. L'autorisation est notamment refusée si l'activité accessoire porte atteinte à la capacité de travail du collaborateur, est incompatible avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge ou constitue une concurrence inadmissible.
Exercice d'une charge publique	Article 52 1. L'exercice d'un mandat de conseiller communal ou de conseiller général à Bulle est incompatible avec la qualité de collaborateur communal. 2. L'exercice d'une charge publique est soumis à autorisation du conseil communal. Celle-ci ne peut être refusée que si la charge publique n'est pas compatible avec la fonction exercée au service de la commune. Elle doit être requise à temps, de sorte que la situation en cas d'élection soit déterminée avant l'acte de candidature. 3. Le droit à des congés pour l'exercice d'une charge publique est réglé à l'art. 67.
Inventions	Article 53 1. Toute invention faite par le collaborateur dans le cadre de son activité au service de la commune appartient à celle-ci. Tous les droits du collaborateur sur ses inventions sont automatiquement cédés à la commune. 2. Le conseil communal peut accorder au collaborateur une indemnité spéciale.
Responsabilité civile	Article 54 1. La responsabilité civile des collaborateurs est régie par la loi cantonale sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents. 2. Le collaborateur avise le conseil communal de toute prétention émise par un tiers à son encontre en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions. 3. Sous réserve de l'art. 50, le collaborateur ne répond envers la commune que du dommage qu'il a causé soit intentionnellement, soit par négligence grave
Connaissances professionnelles	Article 55 1. Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances professionnelles au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction. 2. Dans ce but, le conseil communal peut imposer la fréquentation de certains cours.
Evaluation des prestations	Article 56 1. Le collaborateur est soumis chaque année à une évaluation de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes. 2. Le conseil communal en fixe la procédure dans le règlement d'exécution.

⁵ Article abrogé selon décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Dons et avantages injustifiés	Article 48 Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, des dons ou autres avantages en relation avec son activité au sein de la commune, à l'exception des modestes attentions remises au personnel. Les dispositions pénales sont en outre réservées.
Grève	Article 49 ¹⁴ ...
Soin au matériel et responsabilité	Article 50 1 Le collaborateur est tenu d'utiliser selon les règles en la matière et de traiter avec soin les machines, les instruments de travail, les appareils, les installations techniques et les véhicules de la commune, de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. 2 Le collaborateur répond de toute perte ou détérioration résultant de sa négligence ou de l'inobservation des instructions reçues. 3 Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution l'utilisation du mobilier, des locaux, de l'outillage, des machines, des véhicules et de tout matériel pour les besoins personnels privés des collaborateurs.
Activités accessoires	Article 51 1. Le collaborateur, occupé à plein temps ou à temps partiel, ne peut exercer une activité accessoire à but lucratif, ou de nature à affecter son activité au sein de la commune, sans l'autorisation écrite du conseil communal. 2. L'autorisation est notamment refusée si l'activité accessoire porte atteinte à la capacité de travail du collaborateur, est incompatible avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge ou constitue une concurrence inadmissible.
Exercice d'une charge publique	Article 52 1. L'exercice d'un mandat de conseiller communal ou de conseiller général à Bulle est incompatible avec la qualité de collaborateur communal. 2. L'exercice d'une charge publique est soumis à autorisation du conseil communal. Celle-ci ne peut être refusée que si la charge publique n'est pas compatible avec la fonction exercée au service de la commune. Elle doit être requise à temps, de sorte que la situation en cas d'élection soit déterminée avant l'acte de candidature. 3. Le droit à des congés pour l'exercice d'une charge publique est réglé à l'art. 67.
Inventions	Article 53 1. Toute invention faite par le collaborateur dans le cadre de son activité au service de la commune appartient à celle-ci. Tous les droits du collaborateur sur ses inventions sont automatiquement cédés à la commune. 2. Le conseil communal peut accorder au collaborateur une indemnité spéciale.
Responsabilité civile	Article 54 1. La responsabilité civile des collaborateurs est régie par la loi cantonale sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents. 2. Le collaborateur avise le conseil communal de toute prétention émise par un tiers à son encontre en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions. 3. Sous réserve de l'art. 50, le collaborateur ne répond envers la commune que du dommage qu'il a causé soit intentionnellement, soit par négligence grave
Connaissances professionnelles	Article 55 1. Le collaborateur est tenu de maintenir ses connaissances professionnelles au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de sa fonction. 2. Dans ce but, le conseil communal peut imposer la fréquentation de certains cours.
Evaluation des prestations	Article 56 1. Le collaborateur est soumis chaque année à une évaluation de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes. 2. Le conseil communal en fixe la procédure dans le règlement d'exécution.

¹⁴ Article abrogé selon décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

CHAPITRE VII

DUREE DU TRAVAIL, CONGES ET VACANCES

Généralités

Article 57

- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution :
 - la durée hebdomadaire du travail,
 - l'horaire ordinaire de travail et la durée de la pause,
 - la liste des jours chômés,
 - le droit aux vacances,
 - le droit à des congés.
- Les chefs de département règlent :
 - les horaires particuliers adaptés aux besoins de leurs services,
 - les dispositions relatives à la pause dans certains cas particuliers.

Horaire particulier

Article 58

- Le collaborateur dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu d'accomplir tout ou partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours de congé, les jours chômés ou la nuit.
- L'horaire particulier est établi au moins un mois à l'avance et communiqué aux collaborateurs concernés par le chef de département. Les modifications de l'horaire ordinaire, occasionnelles et non programmées à l'avance, ne constituent pas un horaire particulier.
- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités de la compensation.

Heures supplémentaires

Article 59

- Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies, soit sur ordre du supérieur hiérarchique, soit en accord exprès avec lui, en dehors de l'horaire ordinaire ou de l'horaire particulier prévu à l'art. 58. Le collaborateur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires de travail lorsque les besoins du service l'exigent.
- L'état des heures supplémentaires du collaborateur est arrêté à la fin de chaque mois par l'administration.
- Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités de la compensation.
- Le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.

Service de piquet

Article 60

- Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur peut être tenu d'accomplir un service de piquet, en sus de l'horaire ordinaire ou de l'horaire particulier.
- Durant le service de piquet, le collaborateur se tient à disposition pour intervenir en cas de besoin.
- La durée d'intervention, y compris le déplacement sur le lieu de travail, est comptabilisée comme temps supplémentaire au sens de l'art. 59.
- Sauf urgence ou surcroît extraordinaire de travail, le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir consécutivement plus de 8 jours ou nuits consécutifs de service de piquet.
- Le collaborateur astreint au service de piquet régulier a droit à une indemnité fixée par le conseil communal.

Vacances

Article 61

- Le collaborateur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée comprise entre 25 à 30 jours ouvrables.
- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution la durée des vacances en fonction de l'âge des collaborateurs.
- Lorsqu'un collaborateur entre au service de la commune ou le quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnelle à la durée d'activité.

Interruption et réduction des vacances

Article 62

- Les vacances interrompues plus de deux jours pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur en avise immédiatement ou dès que possible son supérieur hiérarchique.
- La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année civile, un collaborateur a été empêché de travailler pendant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
- Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris le service d'avancement effectué avec l'accord du conseil communal, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après quatre mois. Dans ce cas, les quatre premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

Généralités

Article 57

- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution :
 - la durée hebdomadaire du travail,
 - l'horaire ordinaire de travail et la durée de la pause,
 - la liste des jours chômés,
 - le droit aux vacances,
 - le droit à des congés.
- Les chefs de département règlent :
 - les horaires particuliers adaptés aux besoins de leurs services,
 - les dispositions relatives à la pause dans certains cas particuliers.

Horaire particulier

Article 58

- Le collaborateur dont la fonction l'exige et dont le cahier des charges le prévoit peut être tenu d'accomplir tout ou partie de son horaire ordinaire de travail durant les jours de congé, les jours chômés ou la nuit.
- L'horaire particulier est établi au moins un mois à l'avance et communiqué aux collaborateurs concernés par le chef de département. Les modifications de l'horaire ordinaire, occasionnelles et non programmées à l'avance, ne constituent pas un horaire particulier.
- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités de la compensation.

Heures supplémentaires

Article 59

- Sont des heures supplémentaires les heures de travail accomplies, soit sur ordre du supérieur hiérarchique, soit en accord exprès avec lui, en dehors de l'horaire ordinaire ou de l'horaire particulier prévu à l'art. 58. Le collaborateur peut être tenu d'accomplir des heures supplémentaires de travail lorsque les besoins du service l'exigent.
- L'état des heures supplémentaires du collaborateur est arrêté à la fin de chaque mois par l'administration.
- Les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés le plus rapidement possible selon une planification établie d'entente entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités de la compensation.
- Le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir plus de cent vingt heures supplémentaires par année civile.

Service de piquet

Article 60

- Lorsque sa fonction l'exige et que son cahier des charges le prévoit, le collaborateur peut être tenu d'accomplir un service de piquet, en sus de l'horaire ordinaire ou de l'horaire particulier.
- Durant le service de piquet, le collaborateur se tient à disposition pour intervenir en cas de besoin.
- La durée d'intervention, y compris le déplacement sur le lieu de travail, est comptabilisée comme temps supplémentaire au sens de l'art. 59.
- Sauf urgence ou surcroît extraordinaire de travail, le collaborateur ne peut être tenu d'accomplir consécutivement plus de 8 jours ou nuits consécutifs de service de piquet.
- Le collaborateur astreint au service de piquet régulier a droit à une indemnité fixée par le conseil communal.

Vacances

Article 61

- Le collaborateur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée comprise entre 25 à 30 jours ouvrables.
- Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution la durée des vacances en fonction de l'âge des collaborateurs.
- Lorsqu'un collaborateur entre au service de la commune ou le quitte en cours d'année, la durée des vacances est proportionnelle à la durée d'activité.

Interruption et réduction des vacances

Article 62

- Les vacances interrompues plus de deux jours pour cause de maladie ou d'accident attestée par un certificat médical sont suspendues. Le collaborateur en avise immédiatement ou dès que possible son supérieur hiérarchique.
- La durée des vacances est réduite si, au cours de l'année civile, un collaborateur a été empêché de travailler pendant plus de deux mois au total. Dans ce cas, les deux premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.
- Toutefois, en cas d'absence due à un accident ou à une maladie professionnels, à l'accomplissement de service militaire obligatoire, y compris le service d'avancement effectué avec l'accord du conseil communal, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après quatre mois. Dans ce cas, les quatre premiers mois d'absence ne sont pas pris en considération pour le calcul de la réduction.

Actuel

4. Lors d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

Fixation des vacances

Article 63

1. Les dates des vacances sont fixées d'entente avec le chef de service et approuvées par le chef de département, compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur, en particulier de ceux qui sont motivés par la situation familiale.
2. Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Congés

Article 64

a) Principes

1. L'interruption du travail pour des motifs autres que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité, le service militaire ou l'accomplissement d'une charge publique obligatoire, nécessite l'octroi d'un congé.
2. Le collaborateur qui va interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur hiérarchique.

Article 65

b) Congés de moins d'un mois

1. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités d'octroi de congés payés ne dépassant pas un mois.
2. Le conseil communal peut accorder un congé non payé d'une durée allant jusqu'à un mois, pour autant que le fonctionnement du service ne soit pas perturbé. Le collaborateur doit motiver sa demande et, en cas d'acceptation, il reste affilié à ses frais à l'assurance-maladie, à l'assurance-accidents et à la caisse de pensions.

Article 66

c) Congés de plus d'un mois

1. Le conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur qui désire suspendre son activité pour une durée de un à six mois, pour autant que la bonne marche des services n'ait pas à en souffrir.
2. Le droit au salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur reste affilié à ses frais à l'assurance-maladie, à l'assurance-accidents et à la caisse de pensions.
3. Lorsque le collaborateur obtient un congé dont la durée est supérieure à six mois, les rapports de service sont rompus, sauf dans des cas particuliers pour lesquels le conseil communal se prononce.

Charge publique

Article 67

1. Le collaborateur a droit à des congés payés pour l'exercice d'une charge publique autorisée au sens de l'art. 52.
2. La durée du congé payé est fixée par le conseil communal en fonction du travail exigé par la charge à exercer et ne peut dépasser quinze jours ouvrables par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur.
3. Le conseil communal décide d'une éventuelle rétrocession d'une partie des indemnités perçues par un collaborateur dans l'exercice de sa charge publique.
4. Les jours d'absence dépassant la durée du congé payé sont à imputer sur les vacances, au maximum jusqu'à concurrence de la moitié de celles-ci, ou doivent faire l'objet d'une demande de congé non payé.

Grossesse et congé de maternité

Article 68

1. La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.
2. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'une incapacité de travail est certifiée par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.
3. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé de seize semaines consécutives. Elle est tenue de prendre au moins douze semaines de ce congé après l'accouchement.
4. Toutefois, la durée du congé payé est de douze semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de douze mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé.
5. Le droit au traitement durant le congé de maternité est réglé à l'art. 91.

Version modifiée

4. Lors d'absence due à un congé de maternité, la réduction de la durée des vacances n'a lieu qu'après seize semaines, celles-ci n'étant pas prises en considération pour le calcul de la réduction.

Fixation des vacances

Article 63

1. Les dates des vacances sont fixées d'entente avec le chef de service et approuvées par le chef de département, compte tenu des nécessités du service et des désirs du collaborateur, en particulier de ceux qui sont motivés par la situation familiale.
2. Tant que durent les rapports de service, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

Congés

Article 64

a) Principes

1. L'interruption du travail pour des motifs autres que les vacances, la maladie, un accident, une grossesse ou une maternité, le service militaire ou l'accomplissement d'une charge publique obligatoire, nécessite l'octroi d'un congé.
2. Le collaborateur qui va interrompre son travail en vertu d'un congé en informe assez tôt son supérieur hiérarchique.

Article 65

b) Congés de moins d'un mois

1. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les modalités d'octroi de congés payés ne dépassant pas un mois.
2. Le conseil communal peut accorder un congé non payé d'une durée allant jusqu'à un mois, pour autant que le fonctionnement du service ne soit pas perturbé. Le collaborateur doit motiver sa demande et, en cas d'acceptation, il reste affilié à ses frais à l'assurance-maladie, à l'assurance-accidents et à la caisse de pensions.

Article 66

c) Congés de plus d'un mois

1. Le conseil communal peut accorder des congés prolongés au collaborateur qui désire suspendre son activité pour une durée de un à six mois, pour autant que la bonne marche des services n'ait pas à en souffrir.
2. Le droit au salaire du bénéficiaire d'un congé prolongé est suspendu. Par contre, le collaborateur reste affilié à ses frais à l'assurance-maladie, à l'assurance-accidents et à la caisse de pensions.
3. Lorsque le collaborateur obtient un congé dont la durée est supérieure à six mois, les rapports de service sont rompus, sauf dans des cas particuliers pour lesquels le conseil communal se prononce.

Charge publique

Article 67

1. Le collaborateur a droit à des congés payés pour l'exercice d'une charge publique autorisée au sens de l'art. 52.
2. La durée du congé payé est fixée par le conseil communal en fonction du travail exigé par la charge à exercer et ne peut dépasser quinze jours ouvrables par année civile pour l'ensemble des charges assumées par un collaborateur.
3. Le conseil communal décide d'une éventuelle rétrocession d'une partie des indemnités perçues par un collaborateur dans l'exercice de sa charge publique.
4. Les jours d'absence dépassant la durée du congé payé sont à imputer sur les vacances, au maximum jusqu'à concurrence de la moitié de celles-ci, ou doivent faire l'objet d'une demande de congé non payé.

Grossesse et congé de maternité

Article 68 ¹⁵

1. La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.
2. L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'une incapacité de travail est certifiée par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.
3. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à un congé payé de seize semaines consécutives indépendamment de la nature du contrat. Elle est tenue de prendre au moins douze semaines de ce congé après l'accouchement.
4. 15
5. Le droit au traitement durant le congé de maternité est réglé à l'art. 91.
- 6-6. En cas d'hospitalisation du nouveau-né, la durée du congé de maternité est prolongée conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le salaire est versé intégralement.

¹⁵ Modifié par décision du Conseil général du, avec entrée en vigueur le

Actuel

Congé de paternité

Article 68a⁶

1. Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité de dix jours ouvrables.
2. Le règlement d'exécution fixe les modalités d'octroi de ce congé payé.

Adoption

Article 69

1. En cas d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.
2. La durée du congé payé peut être réduite si l'âge ou la situation de l'enfant le justifient.
3. Le conjoint peut bénéficier d'un congé non payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.
4. Le droit au congé payé est exclu en cas d'adoption de l'enfant du conjoint.

Congés non payés

Article 70

Pour les motifs évoqués aux art. 67 et 69, le collaborateur peut bénéficier de congés non payés accordés par le conseil communal.

Années de service

Article 71

1. Sont réputées années de service le temps durant lequel une fonction a été exercée d'une manière permanente au service de la commune.
2. Sont prises en considération toutes les années passées au service de la commune, y compris le temps d'apprentissage.

CHAPITRE VIII

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET INDEMNITES

Principe de la rémunération

Article 72

Le collaborateur a droit à une rémunération qui comprend :

- a) le traitement selon art. 73;
- b) les allocations de mariage et de naissance selon art. 76;
- c) les allocations familiales prévues par la législation cantonale;
- d) les allocations familiales complémentaires selon art. 77;
- e) la prime d'ancienneté selon art. 78;
- f) les indemnités selon art. 80 et 81.

Traitements

Article 73

a) Echelle des traitements et classification des fonctions

1. Le conseil communal établit une échelle des traitements divisée en plusieurs classes; chacune d'elles a un montant minimal et un montant maximal, l'écart entre les deux est divisé en paliers.
2. Il classe chaque fonction dans l'échelle des traitements en tenant compte de la nature et de l'étendue des attributions, de la formation et des connaissances requises, de la position hiérarchique et de la responsabilité, des inconvénients et des dangers résultant des fonctions liées au poste de travail.
3. L'échelle des traitements et la classification font partie intégrante du règlement d'exécution.
4. Afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'un collaborateur particulièrement qualifié, le conseil communal peut lui accorder un supplément de traitement correspondant au maximum à 20 % du maximum de la classe liée à sa fonction.
5. Le conseil communal fixe dans une annexe du règlement d'exécution les montants des diverses indemnités, allocations et primes accordées au personnel. En cas d'activité partielle, les montants sont calculés proportionnellement au temps de travail.

Article 74

b) Paiement

1. Le traitement est dû au collaborateur aussi longtemps qu'il est au service de la commune.
2. Le salaire mensuel correspond à un treizième du traitement annuel. Le treizième salaire est versé à raison de 50 % en juin et de 50 % en décembre.

⁶ Modifié par décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Version modifiée

Congé de paternité

Article 68a¹⁶ ¹⁷

1. Lors de la naissance de son enfant, le collaborateur a droit à un congé payé de paternité.
2. Le règlement d'exécution fixe les modalités d'octroi de ce congé payé.

Congé pour tâches d'assistance

Article 68b¹⁸

Si le collaborateur a son enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé payé de 14 semaines au plus, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG). Le salaire est versé intégralement.

Adoption

Article 69¹⁹

1. En cas d'adoption d'une personne mineure, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.
2. Si les deux parents adoptifs travaillent à la Ville de Bulle, le ou la partenaire du collaborateur ou de la collaboratrice a droit à un congé payé de quinze jours ouvrables.
3. Le congé d'adoption vaut uniquement pour l'adoption d'une personne mineure n'étant pas déjà l'enfant du conjoint ou de la conjointe au sens de l'article 264c CC.

Congés non payés

Article 70

Pour les motifs évoqués aux art. 67 et 69, le collaborateur peut bénéficier de congés non payés accordés par le conseil communal.

Années de service

Article 71

1. Sont réputées années de service le temps durant lequel une fonction a été exercée d'une manière permanente au service de la commune.
2. Sont prises en considération toutes les années passées au service de la commune, y compris le temps d'apprentissage.

CHAPITRE VIII

TRAITEMENTS, ALLOCATIONS ET INDEMNITES

Principe de la rémunération

Article 72

Le collaborateur a droit à une rémunération qui comprend :

- a) le traitement selon art. 73;
- b) les allocations de mariage et de naissance selon art. 76;
- c) les allocations familiales prévues par la législation cantonale;
- d) les allocations familiales complémentaires selon art. 77;
- e) la prime d'ancienneté selon art. 78;
- f) les indemnités selon art. 80 et 81.

Traitements

Article 73

a) Echelle des traitements et classification des fonctions

1. Le conseil communal établit une échelle des traitements divisée en plusieurs classes; chacune d'elles a un montant minimal et un montant maximal, l'écart entre les deux est divisé en paliers.
2. Il classe chaque fonction dans l'échelle des traitements en tenant compte de la nature et de l'étendue des attributions, de la formation et des connaissances requises, de la position hiérarchique et de la responsabilité, des inconvénients et des dangers résultant des fonctions liées au poste de travail.
3. L'échelle des traitements et la classification font partie intégrante du règlement d'exécution.
4. Afin de s'assurer ou de conserver la collaboration d'un collaborateur particulièrement qualifié, le conseil communal peut lui accorder un supplément de traitement correspondant au maximum à 20 % du maximum de la classe liée à sa fonction.
5. Le conseil communal fixe dans une annexe du règlement d'exécution les montants des diverses indemnités, allocations et primes accordées au personnel. En cas d'activité partielle, les montants sont calculés proportionnellement au temps de travail.

Article 74

b) Paiement

1. Le traitement est dû au collaborateur aussi longtemps qu'il est au service de la commune.
2. Le salaire mensuel correspond à un treizième du traitement annuel. Le treizième salaire est versé à raison de 50 % en juin et de 50 % en décembre.

¹⁶ Modifié par décision du Conseil général du 12 octobre 2020, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

¹⁷ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

¹⁸ Nouvel article selon décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

¹⁹ Modifié par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le

3. Lorsque les rapports de service débutent ou cessent en cours d'année, le treizième salaire est versé proportionnellement à la durée des rapports de service dans l'année en cours.
4. Le collaborateur qu'une maladie ou un accident empêche d'entrer en fonction ne reçoit pas de traitement.

Article 75

c) Adaptation

Chaque année, le conseil communal procède à l'indexation des traitements au 1er janvier en tenant compte de :

- a) l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation;
- b) l'évolution des salaires réels;
- c) la situation financière de la commune;
- e) la situation économique et sociale.

Allocations de mariage et de naissance

Article 76

Lors de son mariage ou de son partenariat enregistré, d'une naissance ou d'une adoption, le collaborateur reçoit une allocation fixée par le conseil communal dans le règlement d'exécution.

Allocations familiales complémentaires

Article 77

Pour chaque enfant au bénéfice d'une allocation familiale légale, le collaborateur reçoit une allocation complémentaire fixée par le conseil communal dans le règlement d'exécution.

Prime d'ancienneté

Article 78

Le conseil communal octroie et fixe dans le règlement d'exécution la prime d'ancienneté pour les collaborateurs ayant 25 et 35 ans de service.

Prime de départ à la retraite

Article 79

Une prime peut être versée au collaborateur lors de son départ à la retraite. Le conseil communal en règle les modalités dans le règlement d'exécution.

Indemnités pour remplacements, déplacements et frais de fonction

Article 80

1. Une indemnité peut être accordée au collaborateur appelé à occuper une fonction supérieure durant plus de huit semaines par an. Le conseil communal en fixe les conditions dans le règlement d'exécution.
2. Le collaborateur a droit à un dédommagement équitable pour les déplacements et les frais occasionnés par sa fonction. Le conseil communal détermine dans le règlement d'exécution les cas dans lesquels un dédommagement ou une compensation sont versés et en fixe le montant.

Indemnités et prestations spéciales

Article 81

Le conseil communal prévoit dans le règlement d'exécution le droit à des indemnités et prestations spéciales.

Indemnité en cas de suppression de poste

Article 82

1. Le collaborateur dont le poste est supprimé selon art. 36 a droit au versement d'une indemnité tenant compte de ses années de service, de son âge et de sa situation familiale et qui n'excèdera pas six fois le montant brut de son dernier salaire mensuel.
2. L'indemnité n'est toutefois pas due lorsque le collaborateur refuse un emploi que la commune lui propose, auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles du poste supprimé.
3. Les modalités de calcul sont fixées dans le règlement d'exécution.

Allocation unique en cas de décès

Article 83

1. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution l'allocation due lors du décès d'un collaborateur, en tenant compte de la situation matérielle des bénéficiaires.
2. L'allocation ne peut être supérieure à l'équivalent du salaire annuel additionné des allocations sociales.

Compensation

Article 84

Le traitement, les allocations, les primes et les indemnités peuvent être compensées avec les sommes dues à la commune par le collaborateur dans le cadre des rapports de service.

Cession

Article 85

Le droit au traitement et aux allocations ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.

3. Lorsque les rapports de service débutent ou cessent en cours d'année, le treizième salaire est versé proportionnellement à la durée des rapports de service dans l'année en cours.
4. Le collaborateur qu'une maladie ou un accident empêche d'entrer en fonction ne reçoit pas de traitement.

Article 75

c) Adaptation

Chaque année, le conseil communal procède à l'indexation des traitements au 1er janvier en tenant compte de :

- a) l'évolution de l'indice suisse des prix à la consommation;
- b) l'évolution des salaires réels;
- c) la situation financière de la commune;
- e) la situation économique et sociale.

Allocations de mariage et de naissance

Article 76

Lors de son mariage ou de son partenariat enregistré, d'une naissance ou d'une adoption, le collaborateur reçoit une allocation fixée par le conseil communal dans le règlement d'exécution.

Allocations familiales complémentaires

Article 77

Pour chaque enfant au bénéfice d'une allocation familiale légale, le collaborateur reçoit une allocation complémentaire fixée par le conseil communal dans le règlement d'exécution.

Prime d'ancienneté

Article 78

Le conseil communal octroie et fixe dans le règlement d'exécution la prime d'ancienneté pour les collaborateurs ayant 25 et 35 ans de service.

Prime de départ à la retraite

Article 79

Une prime peut être versée au collaborateur lors de son départ à la retraite. Le conseil communal en règle les modalités dans le règlement d'exécution.

Indemnités pour remplacements, déplacements et frais de fonction

Article 80

1. Une indemnité peut être accordée au collaborateur appelé à occuper une fonction supérieure durant plus de huit semaines par an. Le conseil communal en fixe les conditions dans le règlement d'exécution.
2. Le collaborateur a droit à un dédommagement équitable pour les déplacements et les frais occasionnés par sa fonction. Le conseil communal détermine dans le règlement d'exécution les cas dans lesquels un dédommagement ou une compensation sont versés et en fixe le montant.

Indemnités et prestations spéciales

Article 81

Le conseil communal prévoit dans le règlement d'exécution le droit à des indemnités et prestations spéciales.

Indemnité en cas de suppression de poste

Article 82

1. Le collaborateur dont le poste est supprimé selon art. 36 a droit au versement d'une indemnité tenant compte de ses années de service, de son âge et de sa situation familiale et qui n'excèdera pas six fois le montant brut de son dernier salaire mensuel.
2. L'indemnité n'est toutefois pas due lorsque le collaborateur refuse un emploi que la commune lui propose, auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles du poste supprimé.
3. Les modalités de calcul sont fixées dans le règlement d'exécution.

Allocation unique en cas de décès

Article 83

1. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution l'allocation due lors du décès d'un collaborateur, en tenant compte de la situation matérielle des bénéficiaires.
2. L'allocation ne peut être supérieure à l'équivalent du salaire annuel additionné des allocations sociales.

Compensation

Article 84

Le traitement, les allocations, les primes et les indemnités peuvent être compensées avec les sommes dues à la commune par le collaborateur dans le cadre des rapports de service.

Cession

Article 85

Le droit au traitement et aux allocations ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.

Prescription

Article 86

La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Restitution de l'indu

Article 87

1. Le collaborateur qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu de restituer l'indu.
2. Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où la commune a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.

CHAPITRE IX
PROTECTION SOCIALE

Assurances maladie et accident

Article 88

1. Le collaborateur doit s'assurer pour les soins en cas de maladie non professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-maladie (LAMal).
2. Le collaborateur est assuré par la commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance accidents.
3. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les conditions d'assurance et la part des cotisations à charge des assurés.

Assurance perte de gain

Article 89 ⁷

a) Maladie et accident

1. En cas d'incapacité de travail, la rémunération du collaborateur est garantie pendant 730 jours.
2. Lorsque la cause de l'incapacité de travail est due à une faute grave du collaborateur, le conseil communal peut réduire de moitié au maximum le droit à la rémunération. Il se tient en principe à l'appréciation de l'assurance.
3. Le conseil communal peut faire dépendre le versement du traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil choisi par la commune.
4. Lorsque le collaborateur est soumis à des mesures de réadaptation au sens de l'assurance-invalidité fédérale, il a droit, dans tous les cas, au versement de son traitement jusqu'à la fin de ces mesures.

Article 90

b) Service militaire et service civil

1. En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur a droit à l'intégralité de sa rémunération pendant un mois.
2. Le collaborateur qui accomplit du service obligatoire au-delà d'un mois a droit à 90% de sa rémunération s'il est marié, vit en partenariat enregistré ou a charge de famille, et à 70% s'il est célibataire sans charge de famille.
3. En cas de démission ou de renvoi pour de justes motifs dans les deux ans qui suivent une période de service obligatoire au sens de l'al. 2, le collaborateur remboursera à la commune une partie des prestations conformément aux dispositions du règlement d'exécution.
4. Le cas de service actif est réservé.

Article 91

c) Assurance maternité

1. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à son traitement durant 16 semaines.
2. Toutefois, la durée du droit au traitement est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de 12 mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé.
3. Le montant du traitement durant le congé de maternité est proportionnel au taux d'activité.

Prestations acquises à la commune

Article 92

Les allocations pour perte de gain versées par la caisse de compensation, ainsi que les prestations de l'assurance militaire, de l'assurance invalidité et des assurances payées par la commune sont acquises à celle-ci lorsque le collaborateur a droit à la rémunération au sens des art. 89 à 91.

⁷ Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

Prescription

Article 86

La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Restitution de l'indu

Article 87

1. Le collaborateur qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu de restituer l'indu.
2. Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où la commune a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.

CHAPITRE IX
PROTECTION SOCIALE

Assurances maladie et accident

Article 88

1. Le collaborateur doit s'assurer pour les soins en cas de maladie non professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-maladie (LAMal).
2. Le collaborateur est assuré par la commune contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance accidents.
3. Le conseil communal fixe dans le règlement d'exécution les conditions d'assurance et la part des cotisations à charge des assurés.

Assurance perte de gain

Article 89 ²⁰

a) Maladie et accident

1. En cas d'incapacité de travail, la rémunération du collaborateur est garantie pendant 730 jours.
2. Lorsque la cause de l'incapacité de travail est due à une faute grave du collaborateur, le conseil communal peut réduire de moitié au maximum le droit à la rémunération. Il se tient en principe à l'appréciation de l'assurance.
3. Le conseil communal peut faire dépendre le versement du traitement d'un contrôle effectué par un médecin-conseil choisi par la commune.
4. Lorsque le collaborateur est soumis à des mesures de réadaptation au sens de l'assurance-invalidité fédérale, il a droit, dans tous les cas, au versement de son traitement jusqu'à la fin de ces mesures.

Article 90

b) Service militaire et service civil

1. En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur a droit à l'intégralité de sa rémunération pendant un mois.
2. Le collaborateur qui accomplit du service obligatoire au-delà d'un mois a droit à 90% de sa rémunération s'il est marié, vit en partenariat enregistré ou a charge de famille, et à 70% s'il est célibataire sans charge de famille.
3. En cas de démission ou de renvoi pour de justes motifs dans les deux ans qui suivent une période de service obligatoire au sens de l'al. 2, le collaborateur remboursera à la commune une partie des prestations conformément aux dispositions du règlement d'exécution.
4. Le cas de service actif est réservé.

Article 91

c) Assurance maternité

1. En cas de maternité, la collaboratrice a droit à son traitement durant 16 semaines.
2. ²¹ Toutefois, la durée du droit au traitement est de 12 semaines lorsque la collaboratrice est en fonction depuis moins de 12 mois au moment de l'accouchement et qu'elle ne reprend pas son activité au terme de son congé.
3. Le montant du traitement durant le congé de maternité est proportionnel au taux d'activité.

Prestations acquises à la commune

Article 92

Les allocations pour perte de gain versées par la caisse de compensation, ainsi que les prestations de l'assurance militaire, de l'assurance invalidité et des assurances payées par la commune sont acquises à celle-ci lorsque le collaborateur a droit à la rémunération au sens des art. 89 à 91.

²⁰ Modifié par décision du Conseil général du 21 mai 2012, avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013

²¹ ~~Al. 2 abrogé par décision du Conseil général du avec entrée en vigueur le~~

Prévoyance professionnelle

Article 93

1. La prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité est régie par la législation spéciale.
2. Les collaborateurs de la commune sont affiliés à la Caisse de pensions du personnel de la Ville de Bulle.

CHAPITRE X
AUTRES DROITS

Perfectionnement
professionnel

Article 94

1. Dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, le collaborateur a le droit de se perfectionner professionnellement. La commune favorise et encourage la formation continue.
2. Les modalités du perfectionnement professionnel volontaire font l'objet d'une convention entre la commune et le collaborateur, conformément aux dispositions du règlement d'exécution.

Droit d'association

Article 95

Dans les limites de la Constitution fédérale, le droit d'association est garanti aux collaborateurs.

Droit d'être entendu, requête
et plainte

Article 96

1. Avant toute décision formelle pouvant affecter le statut d'un collaborateur ou lorsque celui-ci le demande, il a le droit d'être entendu et de se faire assister.
2. A la condition d'être motivée et correcte en la forme, toute requête ou plainte d'un collaborateur doit être examinée et traitée par l'autorité compétente.
3. Le conseil communal édicte les règles de procédure dans le règlement d'exécution.

Article 97

1. Le personnel a le droit d'être consulté et informé préalablement sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui le concernent.
2. Le conseil communal et les associations du personnel collaborent afin de rechercher les solutions adéquates aux problèmes qu'ils constatent dans l'administration en général ou dans les différents services.

Protection des données
relatives au personnel

Article 98

1. Les organes de la commune ne peuvent traiter des données personnelles concernant un collaborateur que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.
2. La législation sur la protection des données est applicable.

Certificat de travail

Article 99

1. Le collaborateur peut demander en tout temps au conseil communal un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.
2. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

Protection de la santé et
sécurité au travail

Article 100

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

Protection contre les menaces
ou attaques injustifiées et
assistance juridique

Article 101

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

Prévoyance professionnelle

Article 93

1. La prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité est régie par la législation spéciale.
2. Les collaborateurs de la commune sont affiliés à la Caisse de pensions du personnel de la Ville de Bulle.

CHAPITRE X
AUTRES DROITS

Perfectionnement
professionnel

Article 94

1. Dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, le collaborateur a le droit de se perfectionner professionnellement. La commune favorise et encourage la formation continue.
2. Les modalités du perfectionnement professionnel volontaire font l'objet d'une convention entre la commune et le collaborateur, conformément aux dispositions du règlement d'exécution.

Droit d'association

Article 95

Dans les limites de la Constitution fédérale, le droit d'association est garanti aux collaborateurs.

Droit d'être entendu, requête
et plainte

Article 96

1. Avant toute décision formelle pouvant affecter le statut d'un collaborateur ou lorsque celui-ci le demande, il a le droit d'être entendu et de se faire assister.
2. A la condition d'être motivée et correcte en la forme, toute requête ou plainte d'un collaborateur doit être examinée et traitée par l'autorité compétente.
3. Le conseil communal édicte les règles de procédure dans le règlement d'exécution.

Article 97

1. Le personnel a le droit d'être consulté et informé préalablement sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui le concernent.
2. Le conseil communal et les associations du personnel collaborent afin de rechercher les solutions adéquates aux problèmes qu'ils constatent dans l'administration en général ou dans les différents services.

Protection des données
relatives au personnel

Article 98

1. Les organes de la commune ne peuvent traiter des données personnelles concernant un collaborateur que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.
2. La législation sur la protection des données est applicable.

Certificat de travail

Article 99

1. Le collaborateur peut demander en tout temps au conseil communal un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.
2. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

Protection de la santé et
sécurité au travail

Article 100

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

Protection contre les menaces
ou attaques injustifiées et
assistance juridique

Article 101

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

Actuel

3. Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du collaborateur si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

CHAPITRE XI AUTRES DISPOSITIONS

Associations professionnelles Article 102

1. Pour toutes les questions professionnelles qui sont de portée générale, le conseil communal reconnaît comme partenaire, lors des consultations et des tractations, tout syndicat ou association dûment constitué et reconnu représentant chacun au minimum le 10 % du personnel communal.
2. En cas d'absence de partenaires au sens de l'al. 1, le conseil communal institue une commission du personnel comme organe consultatif et en règle le fonctionnement.

Enquête administrative

Article 103

1. En cas d'enquête administrative sur le fonctionnement d'un service, les collaborateurs sont tenus de collaborer à l'enquête, par leurs témoignages et la production de toutes les pièces requises.
2. L'enquête administrative peut déboucher sur l'ouverture d'une procédure à l'encontre d'un collaborateur.
3. Les résultats de l'enquête administrative ne peuvent être utilisés à l'encontre d'un collaborateur que s'ils sont portés à sa connaissance, aux fins du droit d'être entendu.
4. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative ne peuvent être retenus contre un collaborateur. Si nécessaire, ils sont requis de nouveau dans le cadre de la procédure, ouverte contre le collaborateur et soumise aux dispositions du code de procédure et de juridiction administrative.

Procédure en cas d'atteinte à la personnalité

Article 104

1. Le conseil communal prend les mesures nécessaires à la prévention et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur, notamment en cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou des supérieurs.
2. Il institue une procédure de plainte et de conciliation.

Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations

Article 105

Le collaborateur qui a fait l'objet d'une évaluation au sens de l'art. 56 peut demander le réexamen de l'évaluation de ses prestations au conseiller communal responsable du dicastère concerné.

Voies de droit

Article 106

1. Les décisions prises en application du présent règlement par un service subordonné au conseil communal peuvent faire l'objet d'une réclamation au conseil communal dans les 30 jours à partir de leur communication.
2. Les décisions prises par le conseil communal peuvent faire l'objet d'un recours au préfet, puis au Tribunal cantonal, dans les 30 jours à partir de leur communication, à l'exception des décisions relatives à l'évaluation des prestations (art. 56) qui ne sont pas susceptibles de recours séparé.
3. La procédure est régie par le code de procédure et de juridiction administrative, ainsi que par les art. 153 et suivants de la LCo.

CHAPITRE XII DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Abrogation

Article 107

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures, notamment le statut du 28 novembre 1994 du personnel communal de la Ville de Bulle et le statut du 13 octobre 1998 du personnel de la Commune de La Tour-de-Trême (fusion des communes au 1er janvier 2006) ainsi que leur règlement d'application, sous réserve des dispositions transitoires du présent règlement.

Passage de l'ancien au nouveau statut

Article 108

1. L'ancien droit reste applicable au collaborateur jusqu'au terme du temps d'essai fixé dans la décision ou le contrat d'engagement.
2. La nomination et la confirmation ne produisent pas d'effets au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement.
3. Les collaborateurs qui ont été affiliés à la Caisse Interentreprises de prévoyance professionnelle lors de leur engagement le demeurent jusqu'à l'échéance prévue.

Version modifiée

3. Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du collaborateur si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

CHAPITRE XI AUTRES DISPOSITIONS

Associations professionnelles Article 102

1. Pour toutes les questions professionnelles qui sont de portée générale, le conseil communal reconnaît comme partenaire, lors des consultations et des tractations, tout syndicat ou association dûment constitué et reconnu représentant chacun au minimum le 10 % du personnel communal.
2. En cas d'absence de partenaires au sens de l'al. 1, le conseil communal institue une commission du personnel comme organe consultatif et en règle le fonctionnement.

Enquête administrative

Article 103

1. En cas d'enquête administrative sur le fonctionnement d'un service, les collaborateurs sont tenus de collaborer à l'enquête, par leurs témoignages et la production de toutes les pièces requises.
2. L'enquête administrative peut déboucher sur l'ouverture d'une procédure à l'encontre d'un collaborateur.
3. Les résultats de l'enquête administrative ne peuvent être utilisés à l'encontre d'un collaborateur que s'ils sont portés à sa connaissance, aux fins du droit d'être entendu.
4. Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative ne peuvent être retenus contre un collaborateur. Si nécessaire, ils sont requis de nouveau dans le cadre de la procédure, ouverte contre le collaborateur et soumise aux dispositions du code de procédure et de juridiction administrative.

Procédure en cas d'atteinte à la personnalité

Article 104

1. Le conseil communal prend les mesures nécessaires à la prévention et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur, notamment en cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou des supérieurs.
2. Il institue une procédure de plainte et de conciliation.

Procédure de réexamen de l'évaluation des prestations

Article 105

Le collaborateur qui a fait l'objet d'une évaluation au sens de l'art. 56 peut demander le réexamen de l'évaluation de ses prestations au conseiller communal responsable du dicastère concerné.

Voies de droit

Article 106

1. Les décisions prises en application du présent règlement par un service subordonné au conseil communal peuvent faire l'objet d'une réclamation au conseil communal dans les 30 jours à partir de leur communication.
2. Les décisions prises par le conseil communal peuvent faire l'objet d'un recours au préfet, puis au Tribunal cantonal, dans les 30 jours à partir de leur communication, à l'exception des décisions relatives à l'évaluation des prestations (art. 56) qui ne sont pas susceptibles de recours séparé.
3. La procédure est régie par le code de procédure et de juridiction administrative, ainsi que par les art. 153 et suivants de la LCo.

CHAPITRE XII DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

Abrogation

Article 107

Sont abrogées toutes les dispositions antérieures, notamment le statut du 28 novembre 1994 du personnel communal de la Ville de Bulle et le statut du 13 octobre 1998 du personnel de la Commune de La Tour-de-Trême (fusion des communes au 1er janvier 2006) ainsi que leur règlement d'application, sous réserve des dispositions transitoires du présent règlement.

Passage de l'ancien au nouveau statut

Article 108

1. L'ancien droit reste applicable au collaborateur jusqu'au terme du temps d'essai fixé dans la décision ou le contrat d'engagement.
2. La nomination et la confirmation ne produisent pas d'effets au-delà de la date d'entrée en vigueur du règlement.
3. Les collaborateurs qui ont été affiliés à la Caisse Interentreprises de prévoyance professionnelle lors de leur engagement le demeurent jusqu'à l'échéance prévue.

Procédures en cours

Article 109

1. Les procédures administratives ou disciplinaires pendantes lors de l'entrée en vigueur du règlement sont poursuivies conformément à l'ancien droit.
2. Les décisions prises dans le cadre desdites procédures continuent à exercer leurs effets conformément à l'ancien droit.

Situations acquises

Article 110

Le passage de l'ancien au nouveau statut ne doit pas porter atteinte à la situation salariale acquise à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

Entrée en vigueur

Article 111

Le présent règlement ainsi que les révisions ultérieures entrent en vigueur à une date qui sera fixée par le conseil communal, mais au plus tôt dès son approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.

Référendum

Article 112

Le présent règlement peut faire l'objet d'un référendum au sens de l'art. 52 LCo.

Adopté en séance du Conseil général de la Ville de Bulle, le 13 octobre 2008*,
le 21 mai 2012 (révision des articles 25, 26 et 89, ajout des articles 25a et 68a **),
et le 12 octobre 2020 (révision des articles 13 et 68a, et abrogation de l'article 49 ***)

Le Président

Grégoire Kubski

La Secrétaire

Nicole Jacqueroud

Révision du 12 octobre 2020 approuvée par la Direction des institutions,
de l'agriculture et des forêts, le 10 décembre 2020

Le Conseiller d'Etat - Directeur

Didier Castella

- * Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009
- ** Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013
- *** Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Procédures en cours

Article 109

1. Les procédures administratives ou disciplinaires pendantes lors de l'entrée en vigueur du règlement sont poursuivies conformément à l'ancien droit.
2. Les décisions prises dans le cadre desdites procédures continuent à exercer leurs effets conformément à l'ancien droit.

Situations acquises

Article 110

Le passage de l'ancien au nouveau statut ne doit pas porter atteinte à la situation salariale acquise à la date d'entrée en vigueur du présent règlement.

Entrée en vigueur

Article 111

Le présent règlement ainsi que les révisions ultérieures entrent en vigueur à une date qui sera fixée par le conseil communal, mais au plus tôt dès son approbation par la Direction des institutions, de l'agriculture et des forêts.

Référendum

Article 112

Le présent règlement peut faire l'objet d'un référendum au sens de l'art. 52 LCo.

Adopté en séance du Conseil général de la Ville de Bulle, le 13 octobre 2008*,
le 21 mai 2012 (révision des articles 25, 26 et 89, ajout des articles 25a et 68a **),
le 12 octobre 2020 (révision des articles 13 et 68a, et abrogation de l'article 49 ***),
et le 2022 (révision des articles 3, 18, 19, 23, 29, 30, 31, 35, 47, 68, 68a, 69 et 91, et ajout
de l'article 68b****)

La Présidente

Emmanuelle Favre Gende

La Secrétaire

Nicole Jacqueroud

Révision du approuvée par la Direction des institutions,
de l'agriculture et des forêts, le

Le Conseiller d'Etat - Directeur

Didier Castella

- * Adopté le 13 octobre 2008, approuvé par la DIAF le 17 novembre 2008, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2009
- ** Révision du 21 mai 2012, approuvée par la DIAF le 21 août 2012, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2013
- *** Révision du 12 octobre 2020, approuvée par la DIAF le 10 décembre 2020, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021
- **** Révision du, approuvée par la DIAF le, entrée en vigueur le