

24
octobre
2019

Statut du personnel communal

Etat au 24 octobre 2019

STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL

(24 OCTOBRE 2019)

Le Conseil général de la Commune du Landeron

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête :

I. Généralités

- Art. 1
Champ
d'application et
droit supplétif** ¹Le présent règlement est applicable à l'ensemble du personnel nommé au service de la commune.
²Si le présent règlement n'en dispose pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations s'appliquent par analogie au rapport de travail.
- Art. 2
Le corps
enseignant** <Abrogé>
- Art. 3 Contrat**
- Art. 3.1
Contrat de droit
privé** ¹La commune peut exceptionnellement engager du personnel par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales, ou de durée limitée, ou pour assurer le remplacement d'un titulaire de la fonction publique, ou, enfin, en cas d'activité très partielle.
²Il en va de même pour le personnel auxiliaire, les stagiaires et les employés en période d'essai.
³En cas de litige découlant des rapports de travail, les tribunaux civils sont compétents.
- Art. 3.2
Contrat de droit
public** ¹Dans la règle, les employés de la commune sont engagés comme employés communaux par la conclusion d'un contrat de travail de droit public d'une durée indéterminée cela après la période d'essai qui, sauf décision ou convention contraire, est d'un an.
²Le contrat de droit public est établi en la forme écrite.
- Art. 3.3
Contenu du
contrat** ¹Le contrat de travail indique le nom des parties au contrat et fixe au moins :
a) le début des rapports de travail,
b) la fonction ou le domaine d'activités,
c) le lieu de travail,
d) la durée de la période d'essai.
e) le taux d'occupation,
f) la classe de salaire et le salaire,
g) les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance.
- Art. 4
Droit réservé** <Abrogé>

II. Nominations et promotions

- Art. 5
Autorité de nomination** La nomination du personnel est du ressort du Conseil communal.
- Art. 6
Condition de la nomination**
- ¹Seules les personnes jouissant de leurs droits civils sont, en règle générale, admissibles aux fonctions publiques et régulières dans les services de la commune.
- ²Le Conseil communal peut poser d'autres conditions quant aux aptitudes, à l'âge, à l'état de santé ou à la préparation des candidats; il peut aussi leur imposer un examen de capacité.
- ³En principe, les employés communaux peuvent choisir librement leur lieu de domicile.
- ⁴Pour autant que des raisons de service l'exigent, le Conseil communal peut obliger un employé à prendre son domicile à une distance lui permettant d'atteindre son lieu de travail rapidement.
- ⁵Le Conseil communal peut également exiger de l'employé dont la fonction requiert une relation étroite avec la population, l'élection de domicile sur le territoire de la commune.
- ⁶Le Conseil communal peut édicter une liste des postes dont les titulaires sont soumis au respect de l'alinéa 2 et/ou 3 du présent article.
- Art. 7
Annonce de places vacantes**
- ¹Lorsqu'une place est à repourvoir, le Conseil communal procédera par concours et avis public.
- ²En cas de mise au concours, à qualité égale, le personnel en fonction a la préférence.
- ³L'offre peut préciser que le poste sera probablement repourvu par voie d'appel.
- Art. 8
Nomination à titre provisoire** <Abrogé>
- Art. 9
Décision de nomination** <Abrogé>
- Art. 10
Promotion** La promotion est la désignation d'un employé à une fonction supérieure. Elle est soumise aux mêmes règles que la nomination. Si l'intéressé est en service depuis un an au moins, la promotion est immédiatement effective sans réserve.

III. Cessation des fonctions

Art. 11 Fin des rapports de services

Art. 11.1 Fin de l'engagement

¹Pendant la période d'essai, les parties peuvent mettre fin librement à l'engagement moyennant le respect d'un préavis d'un mois pour la fin d'un mois.

²Sauf décision contraire lors de l'engagement, l'employé communal, une fois nommé, peut démissionner moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

³L'engagement prend fin sans résiliation à l'âge fixé à l'article 21 de la Loi sur l'assurance vieillesse et survivant.

⁴Le Conseil communal peut toutefois fixer un âge de la retraite inférieur pour des catégories particulières de l'employé communal.

⁵Les cas particuliers et exceptionnels sont laissés à l'appréciation du Conseil communal.

⁶La commune peut exceptionnellement accepter un délai plus court.

Art. 11.2 Cessation des fonctions

¹L'engagement prend également fin :

- a) par le décès de l'employé communal,
- b) ensuite d'incapacité d'accomplir la fonction,
- c) ensuite d'un renvoi pour de justes motifs ou pour raison grave,
- d) ensuite de la suppression de poste.

Art. 11.3 Incapacité

¹Si sans faute de sa part, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité, l'employé communal se trouve dans l'incapacité d'accomplir sa fonction, l'autorité peut mettre fin à l'engagement dès la fin du droit au traitement, mais dans tous les cas pas avant un délai d'une année dès le début de l'incapacité de travail.

²Pour les cas d'incapacité partielle, permettant un changement de fonction, le Conseil communal statue après avoir entendu l'employé communal.

Art. 11.4
Justes motifs ou
raisons graves

11.4.1
Principe

¹Si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service, l'autorité qui a nommé peut ordonner le renvoi d'un titulaire de fonction publique.

²Une telle décision peut intervenir qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas faute de la part de l'employé communal, par exemple si par sa seule présence celui-ci perturbe le bon fonctionnement du service auquel il est rattaché.

³Aucun renvoi ne peut être prononcé de façon abusive au sens de l'article 336 CO en raison des opinions religieuses, philosophiques ou politiques d'un titulaire de fonction publique ou en raison de ses activités syndicales, dans la mesure où elles n'entraînent pas une violation de ses obligations de service.

11.4.2
Avertissement
préalable

¹Lorsque les faits reprochés au titulaire de fonction publique dépendent de sa volonté ou lorsque les exigences de la fonction ne sont pas remplies à satisfaction, le chef de service doit en avertir par écrit l'intéressé après l'avoir entendu et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible certains moyens.

²Faute d'amélioration constatée dans le délai imparti, le chef de service transmet le dossier au Conseil communal avec ses observations.

³Il en informe par écrit l'intéressé en mentionnant les faits ou omissions qui lui sont reprochés.

11.4.3
Procédure

¹Avant de prendre sa décision, le Conseil communal entend l'intéressé en lui indiquant les faits ou omissions qui lui sont reprochés, ainsi que les moyens de défense dont il dispose, conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979, en particulier son droit de consulter le dossier et de se faire assister d'un mandataire.

11.4.4
Décision

¹Si le Conseil communal estime que la violation des obligations de service ou le comportement de l'intéressé permettent la poursuite des rapports de service, elle peut renoncer à toute mesure ou prononcer un blâme assorti le cas échéant d'une menace de cessation des rapports de service.

²Sinon, le Conseil communal prononce le renvoi du titulaire de fonction publique et lui notifie la décision moyennant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois.

³En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut procéder au renvoi du titulaire de fonction publique avec effet immédiat, cas échéant sans avertissement préalable.

⁴Pour autant que l'état des fonctions le permette et que la mesure lui paraisse opportune au vu des faits pris en compte, le Conseil communal peut proposer au titulaire de la fonction publique le déplacement dans un autre poste ou une autre fonction.

Art. 12
Suppression de poste

¹La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

²Lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité de nomination met fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit donné six mois à l'avance, pour la fin d'un mois.

³Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au sein des services communaux.

Art. 13
Cessation des fonctions

<Abrogé>

Art. 14
Mise à la retraite

<Abrogé>

Art. 15
Renvoi pour de justes motifs

<Abrogé>

Art. 16
Procédure de
renvoi pour de
justes motifs

<Abrogé>

IV. Devoirs et droits du personnel

Art. 17
Exercice de la
fonction

Les employés doivent exercer leurs fonctions personnellement, avec diligence, conscience et fidélité. Le cahier des charges et/ou les ordres de service du Conseil communal déterminent au surplus leurs devoirs de service.

Art. 18
En général

¹Sauf disposition contraire de l'acte de nomination et dans les limites des prescriptions sur la durée du travail, ils doivent y consacrer tout le temps réglementaire.

²Dans chaque service, le personnel doit se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel selon les directives du Conseil communal, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

³En cas de nécessité, le personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent à effectuer un travail autre que celui pour lequel il a été engagé. Une rétribution spéciale peut lui être accordée.

Art. 19
Conduite
Art. 19.1
Conduite
pendant le travail

¹Les employés ne peuvent, sans l'autorisation expresse de leur chef, quitter leur lieu de travail. Les employés ne sont pas autorisés à consommer d'alcool, de drogues ou autres produits équivalents pendant l'horaire de travail ni à se présenter au travail sous leur influence. D'une manière générale, les employés doivent se conduire de façon correcte et dans le respect des instructions reçues.

²En cas de suspicion d'ivresse ou de consommation de drogues ou autres produits équivalents, le responsable peut interdire à la personne donnée d'exercer son activité.

³Le personnel amené à conduire ou à utiliser des outils et machines doit se présenter avec un taux de 0 ‰.

Art. 19.2
Contrôle du taux
d'alcoolémie

¹S'il existe des indices permettant de penser qu'un employé est sous l'effet de l'alcool, le Conseil communal peut décider de le soumettre à un contrôle de son taux d'alcoolémie.

²Cela n'est envisageable que si l'employé exerce une activité pouvant exposer des tiers ou lui-même à un danger et si le contrôle du taux d'alcoolémie est confié à un médecin ou à l'un de ses auxiliaires.

³L'employé ne peut pas être contraint à se soumettre au contrôle, mais il sera alors rendu attentif aux conséquences d'un refus qui peut conduire à ce qu'une mesure disciplinaire soit prise à son encontre.

Art. 20
Absences et
arrivées tardives

¹Le personnel est tenu de respecter les horaires de travail. L'employé empêché de se rendre à son travail à l'heure réglementaire doit en informer son responsable direct. Les motifs d'une arrivée tardive doivent lui être signalés immédiatement. En cas d'absence de plus de trois jours pour cause d'accident ou de maladie, un certificat médical doit être produit par l'employé. En cas de soupçon d'abus, la commune se réserve le droit d'exiger un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.

Art. 21
Devoir à l'égard
du public

Le personnel se comportera correctement en toutes circonstances. Il se montrera serviable lors de ses relations avec le public.

Art. 22
Secret de
fonction

Le personnel est tenu au secret professionnel. Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service.

Art. 23
Interdiction
d'accepter des
dons

¹Il est interdit au personnel d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages, soit directement ou par personnes interposées.

Art. 24
Caution

Les employés communaux sont mis au bénéfice de l'assurance-cautionnement conclue par la commune.

Art. 25
Formation et
perfectionnement

¹Les employés sont tenus de maintenir leurs connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de leur fonction.

²La commune garantit aux employés leur perfectionnement professionnel, assurant à leur fonction les aptitudes requises.

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

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

⁵La commune prend en charge les frais de perfectionnement nécessaires à l'exercice de la fonction.

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

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

⁸En cas de départ, la commune peut demander le remboursement des frais de formation de longue durée. Le taux de remboursement est réduit d'un certain pourcentage par année complète d'activité dès la fin de la formation. La commune doit régler les cas par convention.

Art. 26
Occupations
accessoires

¹Les employés ne peuvent avoir d'occupations accessoires qui seraient inconciliables avec leur situation officielle où les devoirs de leur charge nuiraient à l'exercice de leurs fonctions.

²De même, il leur est interdit d'exploiter en leur nom ou au nom d'un tiers, une entreprise industrielle ou commerciale, voire une activité lucrative accessoire, sans l'autorisation écrite du Conseil communal.

Art. 27
Mandat public,
professionnel,
syndical

Les conditions de l'exercice d'un mandat public, professionnel ou syndical font l'objet d'un accord entre la commune et l'employé. Cet accord fixe notamment le temps de congé nécessaire.

Art. 28
Devoirs des
supérieurs

¹Les supérieurs sont tenus de donner des instructions suffisantes aux personnes qui leur sont subordonnées et de surveiller leur activité. Ils encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

²Ils sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions qu'ils ont données.

Art. 29
Responsabilité
civile

¹L'employé ne répond envers la commune que du dommage qu'il lui a causé soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence grave.

²Lorsqu'un employé est attaqué par un tiers en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions, il doit aviser sans délai le Conseil communal.

³Pour autant que le dommage n'ait été causé ni intentionnellement ni par négligence ou imprudence grave, la commune prend à sa charge la réparation éventuelle et les frais de procès, dont elle fait l'avance à l'employé.

⁴Lorsque la commune est attaquée directement en raison du dommage causé par acte illicite d'un de ses employés, elle n'a droit de recours contre ce dernier que s'il a agi soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence grave.

Art. 30
Droit
d'association

Le droit d'association du personnel est reconnu, dans les limites du droit fédéral et cantonal. Le personnel peut se faire représenter par un mandataire dans ses relations avec le Conseil communal.

Art. 31
Collaboration
entre l'Autorité et
l'organisation
professionnelle

¹Le Conseil communal et l'organisation professionnelle collaborent afin de rechercher les solutions adéquates, lorsque des problèmes se posent, de l'avis de l'une ou l'autre des parties. Les décisions relatives aux employés en général ou à certaines catégories d'entre eux sont précédées de consultations paritaires

V. Durée du travail – Congés

- Art. 32**
Durée du travail
- La durée du travail hebdomadaire normale est, pour l'ensemble du personnel, de 41 heures, non compris un rattrapage éventuel. Dans tous les services où la chose est possible, la semaine de travail sera de 5 jours. Le Conseil communal établit les horaires de travail, après consultation du personnel intéressé.
- Art. 33**
Heures supplémentaires
- ¹Lorsque les besoins du service l'exigent, les employés peuvent être astreints à l'exécution d'heures de travail supplémentaires qui sont compensées.
- ²La compensation s'effectue aussitôt que possible par des congés d'une durée équivalente, d'entente avec l'employé, ceci pour autant que le service le permette et sous réserve des dispositions ci-après.
- ³Si cette compensation s'avère impossible, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution proportionnelle à l'horaire de travail en vigueur et au traitement mensuel.
- ⁴Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré :
- de 25 % entre 20 et 6 heures, et le samedi
 - de 50 % le dimanche et les jours fériés.
- ⁵Seules donnent droit à une compensation ou une rétribution les heures de travail supplémentaires expressément ordonnées, autorisées ou dans des cas exceptionnels approuvés par le Conseil communal.
- ⁶Cette disposition n'est cependant pas applicable aux ouvriers travaillant en équipe par rotation, ni aux employés dont la fonction implique un horaire spécial de travail.
- Art. 34**
Règles particulières pour certaines fonctions
- ¹Les employés occupant des fonctions de cadres gèrent librement leur temps de travail.
- ²Ils ne sont pas soumis aux dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail.
- ³Les heures de travail effectuées par ces employés en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation.
- ⁴Le Conseil communal définit les fonctions soumises au présent article.

Art. 35
Indemnité pour
inconvenients de
service et service
irrégulier

¹Les membres du service de la sécurité publique reçoivent une indemnité annuelle fixée par le Conseil communal en compensation des inconvenients de service. Cette indemnité n'est versée intégralement qu'aux agents qui assurent effectivement le service irrégulier et de nuit; pour les autres, l'indemnité n'est versée que proportionnellement au service effectué.

²Les cas particuliers et autres services enclins à une organisation avec services de piquet sont réglés par le Conseil communal, par voie d'arrêté.

Art. 36
Congés généraux

¹Les employés ont droit aux jours fériés payés suivants:

- Le 1^{er} janvier,
- Le 2 janvier,
- Le 1^{er} mars,
- Le Vendredi-Saint,
- Le lundi de Pâques,
- Le 1^{er} mai,
- Le jeudi de l'Ascension,
- Le Lundi de Pentecôte,
- La Fête-Dieu,
- Le 1^{er} août,
- Le lundi du Jeûne Fédéral,
- Le 24 décembre,
- Le 25 décembre,
- Le 26 décembre,
- Le 31 décembre.

²Le ou les jours chômés supplémentaires, décidés par le Conseil communal, sont rattrapés.

Art. 37
Vacances

¹Les employés communaux ont droit à 25 jours ouvrables (semaine de 5 jours) de vacances par année civile.

²Les employés comptant 25 ans de service ou 50 ans d'âge ont droit à 30 jours ouvrables. Dès leur soixantième année, les employés ont droit à 35 jours ouvrables.

³Lorsque les conditions sont remplies au cours de l'année, le droit est acquis quel que soit le moment où les vacances sont prises.

⁴Dans l'année où il commence ou quitte ses fonctions l'employé n'a droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'il a passé au service de la commune.

⁵Lorsque les absences pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, service militaire d'avancement ou congé prolongé ont dépassé 90 jours par année, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences sur la base de 1/12^{ème} par mois complet d'absence. L'absence due à la grossesse n'entraîne pas de réduction de vacances.

⁶Lorsqu'un jour férié est situé dans une période de vacances, celui-ci est compensé.

⁷Les vacances sont prises au cours de l'année. Le report d'une année à l'autre n'est admis qu'exceptionnellement. Le Conseil communal tient compte dans toute la mesure du possible des vœux du personnel.

Art. 38
Congés spéciaux
de brève durée

¹Le personnel a droit à des congés spéciaux sans réduction de salaire et sans compensation:

- a) en cas de mariage ou partenariat enregistré de l'intéressé: 3 jours.
- b) en cas de décès du conjoint, d'un propre enfant, du père ou de la mère: 3 jours
- c) en cas de décès d'un parent jusqu'au 3ème degré: 1 jour.
- d) en cas de naissance ou d'adoption: 5 jours.
- e) en cas de maladie d'un enfant: 1 à 3 jours, sur présentation d'un certificat médical dès le premier jour.
- f) en cas de déménagement: 1 jour.
- g) en cas de recrutement, service de pompier et lors de sinistre, comparution devant le Tribunal ou devant les Autorités: le temps nécessaire.

²D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par le Conseil communal pour d'autres motifs. Sauf cas exceptionnels et décision expresse du Conseil communal, ils doivent être remplacés par des heures de travail compensatoire.

VI. Traitement – Indemnité

Art. 39 Formation du traitement

Art. 39.1 Salaire

¹L'employeur verse son salaire à l'employé.

²Les douze premières parts sont versées au plus tard le 24 du mois. La treizième part est versée en décembre ou, en cas de cessation de fonction en cours d'année, avec le dernier traitement

Art. 39.2 Evolution de salaire

¹L'échelle de traitement appliquée est celle de l'administration cantonale neuchâteloise.

²Le montant maximal de la classe de salaire fixé dans le contrat de travail sert de base de calcul à l'évolution du salaire en fonction de l'évaluation personnelle et de l'expérience.

³L'attribution de l'échelon n'est pas automatique.

⁴L'évaluation personnelle sert de base à l'évolution du salaire, laquelle est opérée en fonction des objectifs convenus en matière de prestations, de comportement et de compétence.

⁵La gestion des cas particuliers est du ressort du Conseil communal.

Art. 39.3 Evaluation

¹Une fois par an, deux personnes, dont un cadre, s'entretiennent avec leurs collaborateurs et procèdent à leur évaluation.

²L'entretien sert l'évolution professionnelle de l'employé et a pour but d'examiner les conditions dans lesquelles le travail est fourni et de convenir d'objectifs.

³Le déroulement et les critères sont fixés par un arrêté du Conseil communal.

Art. 39.4 Montant du salaire à l'engagement

¹Lors de l'engagement, le Conseil communal détermine le salaire de la personne engagée.

²Il tient compte dans la fixation du salaire dans une juste mesure de sa formation, de son expérience professionnelle et non professionnelle et de la responsabilité qu'implique la fonction.

Art. 39.5 Temps partiel

L'employé qui ne doit qu'une partie de son temps à ses fonctions reçoit un salaire réduit en proportion.

Art. 40 Classification des fonctions

<Abrogé>

Art. 41
Traitement de base

¹Les traitements de base des employés sont fixés d'après l'échelle des traitements du personnel de l'État.
²Ils sont adaptés au renchérissement sur la base des décisions prises par l'État concernant son personnel.
³L'octroi d'autres formes de compensation de renchérissement non financières décidées par l'Etat est laissé à l'appréciation du Conseil communal.

Art. 42
Droit au traitement

¹Le droit au traitement prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au moment de la cessation des fonctions. En cas de décès, le traitement est payé jusqu'à la fin du mois en cours.
²Au début et à la fin des rapports de service, le traitement du premier et respectivement du dernier mois d'activité ainsi que la treizième part du traitement sont versés prorata temporis.

Art. 43
Fixation du traitement

¹Lors de l'entrée en fonction, l'employé touche le traitement minimum de la classe dans laquelle il est rangé. Le Conseil communal peut, dans les cas particuliers, et en considération des aptitudes spéciales du postulant, fixer un traitement initial plus élevé. Un tel avantage peut également être accordé lors d'un passage dans une classe supérieure, en raison des capacités ou de l'âge du titulaire.

Art. 44
Obtention maximum

<Abrogé>

Art. 45
Traitement en cas de maladie ou d'accident

¹En cas d'absence due à un accident ou à la maladie, le traitement est payé comme suit:

- en cas de maladie 100 % durant 6 mois
- puis 80 % jusqu'au 720^{ème} jour
- en cas d'accident professionnel 100 % durant l'arrêt de travail
- en cas d'accident non professionnel, selon les normes d'indemnité journalière de la LAA et de l'assurance complémentaire.

²Ces prestations peuvent être diminuées lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave de l'employé.

Art. 46
Traitement en
cas de service
militaire, de
protection civile
ou de congé
maternité

¹Les employés qui accomplissent en Suisse du service militaire, du service civil ou du service dans la protection civile ont droit par année à la totalité de leur traitement pendant les 45 premiers jours ouvrables d'absence.

²Du 46^{ème} au 90^{ème} jour, le traitement subit une réduction de 25 %. Dès le 91^{ème} jour, les employés ont droit au traitement correspondant au montant des allocations pour perte de gain.

³L'employé qui assume une obligation légale d'entretien pour ses enfants a droit à la totalité de son traitement:

- a) pendant la durée de son école de recrues;
- b) pendant une durée équivalente, s'il effectue un service civil sans avoir fait son école de recrues;
- c) pendant une durée correspondant à la part restante de son école de recrues, s'il effectue un service civil après avoir accompli une partie de celle-ci.

⁴Les allocations pour perte de gain sont acquises à la commune jusqu'à concurrence du traitement et des allocations diverses versées aux employés.

⁵Les employées en congé maternité sont rémunérées à 100 % durant 14 semaines.

Art. 47
Allocations pour
enfants

¹Les allocations pour enfants sont versées selon les normes cantonales. Elles se composent des allocations familiales et de l'allocation complémentaire pour enfant.

²Cette dernière peut être versée sous certaines conditions pour chaque enfant à charge. Elle ne peut être versée que si l'employé en fait la demande expresse auprès du chef du personnel. Elle est versée au prorata du taux d'activité du bénéficiaire.

Art. 48
Indemnités
spéciales

Pour certains travaux extraordinaires, le Conseil communal peut, après avoir entendu l'intéressé, accorder une indemnité suivant les cas

Art. 49
Primes de fidélité

¹Après avoir consacré vingt, trente et quarante ans d'activité ininterrompue au service de la commune, les employés ont droit à une prime de fidélité de fr. 5'000.-

²La prime de fidélité est suspendue dans le cas des employés à l'encontre desquels est ouverte une procédure disciplinaire ou une procédure de renvoi ou de déplacement pour de justes motifs; à l'issue de cette procédure, l'autorité qui a nommé fixe le principe, la date et les autres conditions du versement de la prime.

Art. 50
Indemnité au décès

¹En cas de décès survenu pendant les rapports de service, le traitement des employés est versé jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès est intervenu.

²Une indemnité équivalant à trois mois de traitement est en outre versée:

- a) au conjoint;
- b) à défaut aux enfants pour lesquels l'employé décédé assumait une obligation légale d'entretien;
- c) à défaut aux autres personnes à l'entretien desquelles subvenait effectivement l'employé.

³La réduction ou la suppression du droit au traitement en cas de faute grave est réservée.

Art. 51
Caisse de pensions

Le personnel communal est affilié à Prévoyance.ne et soumis à l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui régissent cette dernière.

Art. 52
Assurance accidents et maladie

¹Les employés sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels et contre les maladies professionnelles conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), du 20 mars 1981.

²Les primes de l'assurance contre les accidents non professionnels sont à leur charge.

VII. Mesures disciplinaires – <Abrogé>

Art. 53
Peines
disciplinaires <Abrogé>

Art. 54
Procédure <Abrogé>

Art. 55
Recours <Abrogé>

VIII. Personnel auxiliaire

Art. 56
Conditions
d'emploi ¹Les employés engagés selon l'art. 3 du présent règlement sont soumis aux dispositions du Code des Obligations sur le contrat de travail.
²Pour le surplus, le Conseil communal fixe les conditions d'emploi par dispositions générales.

IX. Dispositions finales et transitoires

Art. 57
Entrée en
vigueur ¹Le présent statut entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.
²A cette date, il abroge toutes dispositions contraires.

Art. 58
Situation acquise Lors de l'application de ce statut, les années de service accomplies antérieurement seront prises en compte intégralement.

Art. 59
Distribution du
statut au
personnel Un exemplaire du présent statut est remis à chaque employé.

Art. 60
Application du
statut Le Conseil communal prend toutes dispositions nécessaires à l'application du présent statut.

Le Landeron, le 24 octobre 2019

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le président:

Le secrétaire:

C. Caillet

Y. Jacob