



VILLE DU LOCLE

Statut du personnel

(du 4 novembre 1988)

(Edition: décembre 2008)
(annexes: décembre 2008)

STATUT DU PERSONNEL DE LA COMMUNE DU LOCLE

(du 4 novembre 1988)

CHAPITRE PREMIER

Généralités

Article premier.- Le présent statut s'applique à tous les fonctionnaires de la Commune du Locle.

Champ d'application

Est fonctionnaire au sens du présent statut toute personne engagée par le Conseil communal pour exercer, à titre principal, un emploi au service de la Commune.

Est réservé l'article 4 ci-après.

Art. 2.- Le présent statut ne s'applique pas au corps enseignant dont le statut est déterminé par la législation cantonale.

Corps enseignant

Art. 3.- Le Conseil communal peut engager, à titre exceptionnel et pour un temps limité, des employés, travailleurs et aides qui n'ont pas qualité de fonctionnaire et dont le statut est déterminé par l'art. 68 du présent statut.

Engagement de droit privé

Art. 4.- Sont notamment réservés:

Droits réservés

- a) les règles spéciales du droit fédéral concernant la protection des travailleurs;
- b) les règlements spéciaux de la Commune;
- c) le droit cantonal de procédure administrative;
- d) le droit cantonal;
- e) les conventions spéciales passées par la Commune.

CHAPITRE II

Nominations et promotions

Art. 5.- L'engagement des fonctionnaires, à titre provisoire ou définitif, est de la compétence du Conseil communal, sur proposition des chefs de dicastère.

Autorité de nomination

Les chefs de service ou de bureau sont préalablement consultés par le chef de dicastère.

Art. 6.- Seules peuvent être nommées à une fonction publique les personnes qui:

- a) ont l'exercice des droits civils, sous réserve de l'engagement de mineurs;
- b) n'ont pas été déclarées incapables de remplir une charge ou une fonction officielle par décision d'une autorité judiciaire suisse.

Toute nomination comporte l'obligation de prendre domicile sur le territoire de la Commune.

En raison des exigences de la fonction, la nomination peut être subordonnée à certaines conditions se rapportant notamment à l'âge, à la nationalité, aux aptitudes, aux connaissances et à la formation professionnelle; elle peut dépendre du résultat d'un examen ou d'un stage, de même que de la présentation d'un certificat médical favorable dont les frais sont pris en charge par l'employeur.

Art. 7.- Lorsque l'autorité de nomination engage des salariés autres que ceux relevant de l'article 3, la période d'essai (engagement à titre provisoire), sauf décision ou convention contraire, est d'un an.

A l'issue du temps d'essai, l'autorité de nomination statue librement sur une nomination définitive ou un autre engagement; l'autorité peut prolonger l'essai pour douze mois au plus.

Le salarié à l'essai n'a pas un droit à être nommé ou engagé d'une autre manière.

Art. 8.- Lorsqu'une place est à repourvoir dans l'administration, le Conseil communal procédera par concours public ou interne. Toutefois, exceptionnellement, il pourra procéder par appel.

En cas de mise au concours publique, à qualités égales, le personnel en fonction a la préférence.

L'avis de concours indiquera la fonction vacante, les conditions de nomination et le délai de postulation.

Art. 9.- L'engagement à titre provisoire ou définitif est communiqué au fonctionnaire par écrit, indiquant la fonction, la date d'entrée en service, la classe de traitement et le traitement initial.

Conditions de la nomination

Nominations à titre définitif

Places à repourvoir

Décision de nomination

A réception de sa lettre d'engagement, le fonctionnaire devra retourner une copie de sa lettre à la Chancellerie, reconnaissant ainsi le statut et ses conditions d'engagement. Celui-ci ne porte effet qu'une fois accepté.

Lors de son engagement, le fonctionnaire reçoit un exemplaire du statut et les règlements relatifs à sa fonction.

Art. 10.- Le personnel nommé peut dénoncer son engagement en tout temps, moyennant un avertissement préalable de trois mois pour la fin d'un mois.

**Démissions,
congés**

Dans certains cas particuliers définis par le Conseil communal, la résiliation des rapports de service par le personnel nommé est de six mois pour la fin d'un mois.

Si les exigences du service le permettent, la démission peut être acceptée pour un temps plus rapproché avec l'accord du Conseil communal

Le Conseil communal peut en tout temps licencier un fonctionnaire, pour de justes motifs, en l'avertissant trois mois à l'avance pour la fin d'un mois si la nature des motifs n'exige pas un départ immédiat, ce délai étant porté à six mois si le délai de résiliation par le fonctionnaire est de cette dernière durée.

Constituent notamment de tels justes motifs, l'incapacité professionnelle, l'inaptitude à observer les devoirs de fonction, la disparition d'une condition dont dépendait la nomination et toute autre circonstance de nature à rendre le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche de l'administration.

Les opinions, notamment syndicales et politiques, ne constituent pas un juste motif.

Le congé du personnel engagé à titre provisoire peut être signifié de part et d'autre moyennant avertissement préalable d'un mois pour la fin d'un mois durant la première année et de deux mois durant la 2ème année.

Art. 11.- La qualité de fonctionnaire prend fin:

**Cessation des
fonctions**

- a) par suite de démission ou de congé selon l'article 10;
- b) par le décès du fonctionnaire;
- c) lorsque la limite d'âge est atteinte;
- d) en suite de décision du Conseil communal, prise sur la propre initiative de la Commune ou à la demande du fonctionnaire, dans les cas suivants:

1. mise à la retraite conformément aux articles 60 et suivants du présent statut;
2. en cas de suppression de fonction;
3. en cas de transfert de domicile hors de la Commune;
4. si le fonctionnaire est, sans faute de sa part, notamment en suite de maladie, d'accident ou d'invalidité, dans l'incapacité d'accomplir sa fonction; dans ce cas la décision de l'autorité de mettre fin à l'engagement ne peut prendre effet au plus tôt que dès l'instant où la décision est prise de lui accorder une rente complète de l'Assurance Invalidité fédérale.
Pour les cas d'incapacité partielle, permettant un changement de fonction, le Conseil communal statue après avoir entendu le fonctionnaire. La décision peut intervenir avant l'écoulement des délais prévus ci-dessus;
5. si le fonctionnaire est déclaré incapable de remplir une charge ou une fonction officielle par décision d'une autorité judiciaire suisse;
6. en cas de révocation.

*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

Art. 12.- La limite d'âge est atteinte selon les dispositions des articles 60 et suivants du présent statut.

Mise à la retraite
*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

CHAPITRE III

Devoirs et droits du personnel

Art. 13.- Les fonctionnaires doivent exercer leur fonction personnellement, avec diligence, conscience et fidélité et conformément aux intérêts de la Commune.

Exercice de la fonction

Sauf disposition contraire de l'acte d'engagement et dans les limites des prescriptions sur la durée du travail, ils doivent y consacrer tout leur temps.

Dans chaque service, le personnel doit se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, afin d'assurer la liquidation régulière du travail. Les fonctionnaires exercent l'activité pour laquelle ils ont été engagés.

Toutefois, l'autorité de nomination peut modifier cette activité, notamment:

- a) si les besoins de l'administration le justifient;
- b) si une mutation permet d'éviter une résiliation pour cause de suppression de fonction;

- c) si la situation personnelle du fonctionnaire l'exige (par exemple à la suite d'évolution technique);
- d) si l'état de santé du fonctionnaire le nécessite.

En cas de modification de la fonction, l'autorité de nomination prendra les mesures nécessaires pour que le fonctionnaire reçoive une formation adéquate qui corresponde aux exigences de sa nouvelle fonction.

L'autorité statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de trois mois, respectivement 6 mois, devra être respecté.

Dans les cas d'une mutation au titre de la lettre d) ci-dessus, l'autorité règle les rapports entre le salaire et les éventuelles prestations de tiers (notamment les assureurs).

Art. 14.- A l'exception des pauses réglementaires, fixées par arrêté du Conseil communal, il est interdit au personnel de quitter le travail sans autorisation et d'entrer dans les établissements publics pendant les heures de travail.

Pauses

Art. 15.- Le fonctionnaire empêché de se rendre au travail pour une raison majeure, doit en informer sans retard son chef de service en indiquant la durée probable de l'absence.

Absences

Le personnel de la Commune est tenu de respecter les horaires de travail. Les motifs d'une arrivée tardive doivent être immédiatement signalés.

Les chefs de service sont responsables de l'observation des horaires par leurs subordonnés.

Art. 16.- Le personnel doit exécuter avec zèle et ponctualité les ordres des supérieurs. Il se comportera convenablement en toutes circonstances et sera poli et serviable lors de ses relations avec le public.

Devoirs à l'égard des supérieurs et du public

Art. 17.- Les fonctionnaires sont tenus au secret de fonction. Ils ne peuvent en être libérés que par l'autorité de nomination. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de service.

Secret de fonction

Le personnel renseigne le public uniquement en fonction des obligations légales imparties à l'administration communale.

Il ne donnera aucun renseignement concernant les écritures, la comptabilité et toute affaire interne à des personnes n'appartenant pas directement au service administratif compétent de la Commune.

Il lui est également interdit de conserver par-devers lui, en originaux ou en copies, des documents de service.

La fourniture de renseignements aux membres de l'autorité législative ainsi qu'aux tiers, notamment aux médias, relève des compétences du Conseil communal ou des chefs de dicastère.

Art. 18.- Lorsque les besoins de service l'exigent, un titulaire peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction dans la mesure où l'activité exigée de lui est en rapport avec ses connaissances professionnelles et ses aptitudes.

Travaux spéciaux

Le titulaire aura droit à une indemnité équitable à partir du 31ème jour de remplacement d'un fonctionnaire d'une classe supérieure. Le montant en est fixé par le Conseil communal.

Reste réservée la possibilité de mutations selon l'article 13 ci-dessus.

Art. 19.- Il est interdit au personnel d'accepter ou de faire promettre, pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages, soit directement, soit par personne interposée.

Interdiction d'accepter des dons et de s'intéresser

Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire ou indirect aux soumissions, adjudications et ouvrages de la Commune.

Art. 20.- Les fonctionnaires ayant la gérance d'une caisse ou ceux chargés d'une perception doivent fournir une caution dont la nature et l'importance sont fixées dans chaque cas particulier par le Conseil communal. S'il s'agit d'une assurance-cautionnement, la prime est payée par la Commune.

Caution

Art. 21.- Les fonctionnaires doivent prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel, des véhicules et des autres objets qui leur sont confiés.

Soin à l'outillage, au matériel et aux véhicules

Ils répondent de toute perte ou détérioration résultant de leur négligence ou de l'inobservation des instructions reçues.

Les membres du personnel sont tenus de prendre toutes les précautions d'usage pour éviter des accidents à leur personne ou à des tiers.

Art. 22.- Les fonctionnaires ne peuvent avoir d'occupation accessoire qui serait inconciliable avec leur situation officielle ou les devoirs de leurs charges, nuirait à l'exercice de leur fonction ou entraînerait un cumul de gain inadmissible.

Occupation accessoire

L'exercice d'une activité lucrative accessoire est soumise à une autorisation du Conseil communal. Toute occupation étrangère au service est interdite pendant les heures de travail.

Art. 23.- Le droit de formation continue et de perfectionnement est reconnu aux fonctionnaires.

Formation

L'autorité de nomination statue sur les cours de formation continue ou de perfectionnement

Art. 24.- Les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en surveiller l'activité et lui donner des instructions suffisantes, tout en se comportant à son égard avec équité et bienveillance.

Devoirs des supérieurs

Les fonctionnaires concernés renseignent régulièrement les chefs de dicastère sur la marche générale du service et tiennent à disposition toute information à cette fin.

Art. 25.- La responsabilité des salariés de la Commune est réglée par le droit public cantonal.

Responsabilité civile

Art. 26.- Le fonctionnaire peut demander en tout temps un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et sa conduite.

Certificat de service

A la demande expresse du fonctionnaire, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 27.- Le droit d'association et de représentation du personnel est garanti dans les limites des lois fédérales et cantonales.

Droit d'association

Art. 27a Le Conseil communal édicte les dispositions nécessaires à l'assermentation de certains fonctionnaires issus des services de la police et de la voirie.

Prestation de serment

*Arrêté CG 2.10.08
Sanction CE 1.12.08*

CHAPITRE IV

Durée du travail, congés

Art. 28.- Sauf disposition contraire du cahier des charges ou de règlements spéciaux, la durée normale du travail est de 40 heures par semaine

Durée du travail

Le Conseil communal arrête les horaires de travail après avoir consulté les associations professionnelles.

Le personnel peut être occasionnellement astreint à travailler en dehors des heures réglementaires.

Les heures effectuées dans le cadre des services spéciaux ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Le Conseil communal peut introduire un horaire variable dans les services qu'il désigne. Il établit un règlement d'application de l'horaire variable.

*Arrêté CG 4.11.94
Sanction CE 12.12.94*

Art. 29.- L'horaire pour certaines fonctions peut être à temps partiel. Le Conseil communal statue quant à l'acceptation de cet horaire.

Temps partiel

La nomination porte sur la fonction au prorata retenu de l'horaire complet.

Les personnes nommées à temps partiel bénéficient du même statut que les fonctionnaires à temps complet. Elles ont les mêmes obligations.

Art. 30.- Tout ce qui dépasse le temps prévu est considéré comme heures supplémentaires.

Heures supplémentaires

Les heures de travail supplémentaire, exécutées d'entente avec le chef de dicastère, sont compensées en principe par des congés dans l'année qui suit.

Les heures supplémentaires sont compensées comme suit:

- a) 25% de majoration pour le travail effectué avant 20h et après 6h y compris le samedi;
- b) 50% pour le travail effectué entre 20h et 6h ainsi que le samedi des Promotions, la veille de Noël et le jour de Sylvestre;*
- c) 100% du salaire pour le travail effectué le dimanche ou un jour férié.

**Arrêté CG 4.6.97
Sanction CE 13.8.97*

Art. 31.- Le personnel a droit aux jours fériés suivants:

Jours fériés

1^{er} et 2 janvier (le 3 janvier si le 1^{er} ou le 2 tombe sur un dimanche), 1^{er} mars, vendredi-saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 1^{er} août*, lundi du Jeûne fédéral, Noël, 26 décembre et les jours qui pourraient être déclarés tels par l'Etat ou la Confédération.

**Arrêté CG 11.3.94
Sanction CE 20.4.94*

Les fonctionnaires, de service les jours précités, ont droit à un congé correspondant.

Les fonctionnaires de piquet ont droit à une compensation équitable fixée par le Conseil communal. Elle est identique pour l'ensemble des fonctionnaires intéressés.

La veille de Noël et le jour de Sylvestre, le travail se termine à midi.

*Arrêté CG 11.3.94
Sanction CE 20.4.94*

La veille des autres jours mentionnés ci-dessus, le temps de travail est de 7h45.

*Arrêté CG 26.3.02
Sanction CE 8.5.02*

Les jours fériés et rattrapés tombant pendant une période de vacances sont repris en congé.

Art. 32.- Les vacances sont attribuées sur la base du travail accompli au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre (année civile).

Vacances

*Arrêté CG 4.6.97
Sanction CE 13.8.97*

Le personnel a droit chaque année aux vacances suivantes :

- a) 30 jours pour les jeunes gens jusqu'à 20 ans révolus;
- b) 25 jours jusqu'à la fin de l'année dans laquelle il a 40 ans;
- c) 25 jours + 1 jour par an dès l'âge de 41 ans jusqu'à 44 ans;
- d) 30 jours dès 45 ans;
- e) 35 jours dès 55 ans.

*Arrêté CG 26.3.02
Sanction CE 8.5.02*

*+ Mise à jour:
Arrêté CG 16.4.08
Sanction CE 18.6.08*

Pour le personnel effectuant un travail irrégulier, de même que pour celui engagé à temps partiel, les vacances feront l'objet d'un décompte spécial.

En cas de maladie durant trois jours consécutifs sur une période de vacances, attestée par un certificat médical, l'employé a droit à la compensation.

La période de vacances ne sera pas réduite en cas d'interruption de travail par suite de service militaire, d'accidents ou de maladie n'excédant pas trois mois au total sur l'année de vacances considérée.

Ce délai écoulé, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences sur la base de 1/12^e par mois complet d'absences dès le 1^{er} jour dépassant les trois mois.

Art. 33.- Au début de chaque année civile, les chefs de dicastères font établir le tableau des vacances en tenant compte, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.

Plan de vacances

Le personnel ne peut, pendant la durée des vacances, se livrer à un travail professionnel pour des tiers.

En règle générale, les vacances sont prises sans report d'une année à l'autre.

Art. 34.- Les congés suivants sont accordés, sans perte de gain, sur demande, par le chef de dicastère, pour autant qu'ils ne coïncident pas avec les périodes de congés prévues aux articles 31 et 32 :

Congés spéciaux de brève durée

- a) mariage de l'intéressé : 5 jours;
- b) naissance : 1 jour;
- c) décès des parents :
 - conjoint, ascendants, descendants : jusqu'au jour de l'inhumation, au maximum 3 jours consécutifs, dimanche et jours fériés compris;
 - frères, soeurs, proches parents : le jour de l'enterrement ou selon décision du chef de dicastère dans les cas particuliers;
 - pour les obsèques de toute autre personne : le temps nécessaire avec l'autorisation du chef de dicastère;
- d) déménagement : 1 jour;
- e) inspection militaire : ½ jour;
- f) libération du service militaire : 1 jour,
- g) accomplissement d'un mandat public, professionnel ou syndical : le temps nécessaire;
- h) le temps nécessaire pour le don du sang;
- i) l'autorité de nomination a la compétence d'accorder d'autres congés, notamment pour la participation à des cours ou à des examens professionnels et syndicaux. Les demandes doivent être soumises au Conseil communal.

*Arrêté CG 11.3.94
Sanction CE 20.4.94*

Art. 35.- D'autres congés ne sont accordés qu'exceptionnellement et dans la mesure où les exigences le permettent.

Autres congés

Pendant l'absence, le traitement, en règle générale, est suspendu.

Art. 36.- Les membres du personnel nommé à titre provisoire ou définitif, accomplissant du service dans l'armée suisse ou la protection civile suisse, ont droit à leur traitement pendant qu'ils sont appelés.

Droit au traitement en cas de service militaire

Toutefois, en cas d'avancement au service militaire, dès le grade de sous-officier supérieur, le traitement est réduit de 25% pour les fonctionnaires mariés, de 25% pour les célibataires avec charges de famille et de 50% pour les célibataires.

L'octroi de l'indemnisation du service militaire, pour du service d'une durée plus longue qu'un mois par an, est lié à l'engagement du fonctionnaire de maintenir les relations de travail au moins encore un an après le service militaire.

Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Commune.

CHAPITRE V

Traitements, indemnités diverses

Art. 37.- Le traitement est fixé par arrêté du Conseil général. Les modalités de paiement sont fixées par le Conseil communal.

Echelle des traitements

Art. 38.- Le Conseil communal range les fonctions dans une ou plusieurs classes de l'échelle des traitements en tenant compte de la nature et de l'étendue des attributions ainsi que des responsabilités et de la formation professionnelle exigée.

Classification des fonctions

La classification des fonctions fait l'objet d'un arrêté du Conseil communal.

*Arrêté CG 8.3.91
Sanction CE 24.4.91*

Art. 39.- Le traitement initial correspond, en règle générale, au traitement minimum prévu pour la fonction. Toutefois, le Conseil communal peut accorder une ou plusieurs annuités à des fonctionnaires ayant acquis une expérience avantageuse pour l'administration communale

Traitement initial
*Arrêté CG 8.3.91
Sanction CE 24.4.91*

Art. 40.- Le maximum de la classe s'acquiert en 10 annuités égales. La première annuité est ajoutée au traitement initial dès le 1er janvier de l'année qui suit celle de l'entrée en fonction, pour autant que cette dernière ait lieu pendant le premier semestre. Si l'entrée en fonction a lieu le second semestre, le bénéfice de la première annuité est reporté d'une année.

Annuité
*Arrêté CG 8.3.91
Sanction CE 24.4. 91*

Art. 41.- L'avancement, c'est-à-dire le passage d'une classe à une autre lorsque la fonction est rangée sur plusieurs classes, est du ressort du Conseil communal.

Avancement

Art. 42.- Les salaires sont adaptés par le Conseil communal sur la base de l'indice des prix à la consommation:
– le 1er janvier sur la base de cet indice au 30 novembre précédent.

Allocation supplémentaire
*Arrêté CG 29.6.95
Sanction CE 25.9.95*

Art. 43.- Abrogé

Allocation de ménage
*Abrogé par arrêté CG
25.11.99
Sanction CE 14.01.00*

Art. 44.- Le fonctionnaire a droit aux prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales.

Allocation pour enfant

Art. 45.- Une allocation complémentaire dont le montant est fixé par arrêté du Conseil communal est attribuée pour chaque enfant donnant droit à l'allocation versée par la caisse de compensation.

Allocation complémentaire pour enfant

Art. 46.- Un treizième mois de traitement égal au 1/12ème du traitement de base servi dans l'année est octroyé au fonctionnaire de l'Administration communale et des Services industriels.

Allocation de fin d'année

Si la durée de l'emploi est inférieure à 12 mois, le treizième mois de traitement est calculé au prorata du temps de service.

Le treizième mois de traitement est compris dans le traitement assuré à la Caisse de pensions de l'Etat.

Art. 47.- Le fonctionnaire qui est autorisé à utiliser son véhicule pour les besoins du service a droit à une indemnité déterminée par arrêté du Conseil communal.

Véhicules à moteur privés

Art. 48.- Le fonctionnaire qui effectue des travaux spéciaux qui n'entrent pas dans ses attributions ordinaires a droit à des indemnités déterminées par arrêté du Conseil communal.

Travaux spéciaux

Art. 49.- Le personnel appelé à travailler à l'extérieur de la ville reçoit la compensation de ses frais de déplacement et d'entretien. Ceux-ci sont fixés par arrêté du Conseil communal.

Déplacements

Art. 50.- Les fonctionnaires de piquet ont droit à la compensation fixée par arrêté du Conseil communal.

Service de piquet

Art. 51.- Le personnel est tenu de payer un loyer pour l'usage du logement de service. Les avantages et les inconvénients résultant de cet usage seront équitablement pris en considération lors de la fixation de la valeur de ce loyer.

Prestation en nature

Art. 52.- Le Conseil communal peut prescrire le port d'un uniforme. Il peut prévoir la remise de vêtements spéciaux pour l'exécution de certains travaux.

Uniformes et vêtements de travail

Il arrête les conditions auxquelles les uniformes et vêtements spéciaux sont remis aux fonctionnaires qui ont à les porter. Il fixe également les catégories d'employés ayant droit à une indemnité.

Art. 53.- Le fonctionnaire qui a effectué 15, 20, 25, 30, 35, 40 années de service consécutives, a droit à une gratification correspondant à un salaire mensuel ou à un congé supplémentaire d'un mois (21,66 jours ouvrables), à reprendre sur 2 ans.

Il peut également demander que cette gratification soit allouée pour moitié en argent et pour moitié en congé.

Il sera tenu compte des années de service passées selon l'article 3; par contre, les années d'apprentissage ne sont pas prises en considération.

Les fonctionnaires à temps partiel bénéficieront d'un congé au prorata du temps de travail.

Art. 54.- Le personnel nommé est tenu de s'assurer auprès d'une caisse soumise à la loi fédérale contre les conséquences de la maladie pour la couverture des frais médicaux et pharmaceutiques et celles des pertes de salaire pendant les périodes non couvertes par les dispositions de l'article 55.

Art. 55.- L'employé qui tombe malade ou est victime d'un accident, doit prévenir immédiatement le chef de dicastère, lui indiquer la nature de la maladie et lui faire parvenir le 3^e jour un certificat médical renouvelé chaque mois si la maladie se prolonge.

A la fin d'une période de maladie ou d'accident, le dernier certificat fixe la date de la reprise du travail.

En cas de besoin, l'employé peut être tenu de se faire examiner par un médecin désigné par le Conseil communal, cela aux frais de la Commune. Dans cette dernière éventualité, l'employé peut récuser le médecin s'il a de justes motifs d'agir de la sorte.

Le salaire d'un employé est versé en cas d'absence pour maladie ou accident pendant:

- a) deux mois durant la première année d'activité;
- b) douze mois dès la deuxième année d'activité.

Suivant le cas et tout en tenant compte des circonstances particulières, le Conseil communal peut exceptionnellement assurer le versement du traitement au-delà des normes définies ci-dessus.

Art. 56.- En cas de grossesse, un congé de quatre mois est accordé à la mère avec maintien du traitement.

Lorsqu'il s'agit d'un couple relevant du budget de la Commune, le congé pourra être partagé avec le père pour autant que la mère y consente.

Le congé de maternité, qui inclut les jours fériés qui y sont liés, est fixé par le chef de service. Celui-ci prend en considération les propositions de l'intéressée.

Gratification pour années de service

*Arrêté CG 15.12.06
Sanction CE 7.2.07*

Assurance maladie

Traitement en cas de maladie ou d'accident

*Arrêté CG 21.10.94
Sanction CE 28.11.94*

Congé de maternité

*Arrêté CG 26.3.02
Sanction CE 8.5.02*

Le congé doit en tous les cas comprendre une période ininterrompue de deux mois dès l'accouchement. Cette dernière ne peut pas être partagée avec le père.

Le solde du congé peut être pris avant ou après l'accouchement, le cas échéant partagé avec le père ou échelonné pour autant que les exigences du service ne s'y opposent pas. L'ensemble du congé doit en tous les cas se répartir sur une période ininterrompue de six mois au maximum.

Sous réserve de celles qui sont dues à de graves complications médicales, les absences pour cause de maladie survenant dans le mois précédant l'accouchement sont imputées au congé de maternité lorsqu'elles sont dues à la grossesse.

Art. 56a.- Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de deux mois avec maintien du salaire est accordé à la mère ou au père, si la mère ne l'obtient pas de son employeur.

Lorsqu'il s'agit d'un couple relevant du budget communal, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre les conjoints.

Salaire en cas d'adoption

*Arrêté CG 4.6.97
Sanction CE 13.8.97*

Art. 57.- Le personnel est assuré contre les risques d'accidents professionnels et non professionnels. Les primes d'assurance accidents non professionnels sont prises en charge par l'employé.

Assurance contre les accidents

L'assurance non professionnelle ne déploie ses effets que si l'horaire hebdomadaire de travail est de 8 heures au moins.

*Arrêté CG 19.12.02
Sanction CE 17.02.03*

Art. 58.- Indépendamment de toute autre prestation, il est accordé, à titre unique, au conjoint survivant, à défaut aux enfants à charge d'un membre du personnel communal, une indemnité équivalente à deux mois de salaire, plus une allocation supplémentaire correspondant à un demi-mois de traitement par enfant à charge bénéficiant d'une allocation familiale.

Prestations aux survivants

Art. 59.- Lorsqu'une fonction est supprimée, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert au titulaire, en prenant en considération, si possible, son ancien traitement et sa formation.

Prestations en cas de suppression de fonction

S'il n'est pas possible de trouver dans l'Administration communale un autre poste, ou si l'intéressé refuse le poste offert, il est licencié moyennant un avertissement donné au moins trois mois, respectivement 6 mois, à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, l'employé a droit en outre, à :

- a) une indemnité de base égale à trois mois de traitement;
- b) une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu mais au maximum à trois mois de traitement.

L'employeur accordera au fonctionnaire dont la fonction est supprimée le temps nécessaire pour suivre une formation en vue de retrouver un nouvel emploi.

Art. 60.- Sous réserve des dispositions contraires prévues par le présent statut, les membres du personnel sont affiliés d'office à la Caisse de pensions de l'Etat; ils sont soumis aux loi et règlement qui régissent cette institution.

Caisse de pensions - AVS/AI

*Arrêté CG 23.3.05
Sanction CE 4.5.05*

Art. 60 A.- Le personnel est mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il a atteint l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS), du 20 décembre 1946, pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple.

*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

Art. 60 B.- Les membres du personnel exerçant une activité particulièrement pénible dont la liste est fixée par arrêté du Conseil communal, ont droit à la retraite à la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 62 ans.

*Arrêté CG 29.4.04
Sanction CE 9.6.04*

Art. 60 C.- A condition d'en avertir le Conseil communal six mois à l'avance, les employés peuvent prendre une retraite anticipée, totale ou partielle, dès la fin du mois au cours duquel ils ont atteint l'âge de 60 ans.

*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

Art. 60 D.- Abrogé.

*Arrêté CG 29.4.04
Sanction CE 9.6.04*

Art. 60 E.- Lorsqu'ils sont mis d'office à la retraite, les employés ont droit à la pension de retraite ordinaire prévue par la loi concernant la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel.

*Arrêté CG 29.4.04
Sanction CE 9.6.04*

Les employés mentionnés à l'article 60 B reçoivent en outre un supplément temporaire, selon les modalités fixées par le Conseil communal. Le surplus de dépenses qui en résulte est financé par la Commune du Locle.

Art. 60 F.- Les employés qui prennent une retraite anticipée au sens de l'article 60 C, ont droit à la pension de retraite anticipée ou, s'ils en remplissent déjà les conditions, à la pension de retraite ordinaire prévue par la loi concernant la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel.

*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

Art. 60 G.- Abrogé.

*Arrêté CG 29.4.04
Sanction CE 9.6.04*

Art. 60 H.- Le supplément temporaire prévu à l'art. 60 E, 2^e alinéa, est à la charge de la Caisse de pensions de l'Etat pour les titulaires de fonctions pénibles qui auront pris leur retraite jusqu'au 31 décembre 2005 conformément à l'article 118 de la lois sur la Caisse de pensions de l'Etat de Neuchâtel.

*Arrêté CG 29.4.04
Sanction CE 9.6.04*

Art. 61.- Pour les fonctionnaires mis au bénéfice d'une indemnité journalière ou d'une rente versée par l'assurance invalidité fédérale, le traitement est réduit dans la mesure où la somme de celui-ci et des prestations de l'assurance dépasse le 100% du traitement.

Rente

Art. 61 bis Moyennant une mention expresse dans la lettre d'engagement ou le contrat, le personnel repris de la ville de La Chaux-de-Fonds par suite de fusion ou d'une autre forme de collaboration reste affilié à la Caisse de pensions du personnel communal de la ville de La Chaux-de-Fonds. A défaut d'une telle réserve, les articles 60 et 61 ci-dessus restent applicables.

*Arrêté CG 23.3.05
Sanction CE 4.5.05*

CHAPITRE VI

Mesures disciplinaires

Art. 62.- Le fonctionnaire qui enfreint ses devoirs généraux ou particuliers, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, est passible d'une mesure disciplinaire, sans préjudice des sanctions pénales ou civiles qui peuvent être prononcées contre lui.

**Responsabilité
disciplinaire**

La poursuite disciplinaire est indépendante de l'enquête pénale.

Les mesures disciplinaires sont infligées indépendamment des jugements pénaux ou civils.

Art. 63.- Les mesures disciplinaires suivantes peuvent seules être prononcées par le Conseil communal:

Mesures disciplinaires

1. le blâme écrit;
2. la suspension pour deux semaines au maximum, avec privation totale ou partielle du traitement;
3. la réduction ou la suppression d'une augmentation annuelle de traitement;
4. la réduction du traitement jusqu'au minimum prévu pour la fonction qu'exerce le coupable;
5. le déplacement dans une autre fonction, avec ou sans réduction de traitement;
6. la mise au provisoire, avec ou sans déplacement ou réduction de traitement;
7. la révocation.

Ces mesures ne peuvent être cumulées. Chaque mesure peut, en revanche, être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation.

La mise au provisoire ne fait pas cesser l'affiliation du fonctionnaire à la Caisse de pensions.

Art. 64.- Lorsqu'il y a lieu, à l'exception du cas de blâme et de l'avertissement, le Conseil communal ouvre une enquête disciplinaire.

Enquête disciplinaire

Le fonctionnaire en cause en est immédiatement informé ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

Dans tous les cas, le fonctionnaire concerné doit être entendu. Il peut se faire assister d'un mandataire.

Art. 65.- Dès l'ouverture de l'enquête, le Conseil communal peut décider de la suspension de l'intéressé.

Suspension

Il statue sur le droit au traitement pour la durée de la procédure.

Art. 66.- Le fonctionnaire frappé d'une sanction prévue par l'article 63 peut, dans les vingt jours dès la réception de la décision attaquée, recourir à une commission mixte composée de trois membres, soit le président du Tribunal de district ou son suppléant, fonctionnant comme président, un membre désigné par le Conseil communal et un membre désigné par le fonctionnaire. La commission se constitue de cas en cas.

Droit de recours

*Arrêté CG 1.2.91
Sanction CE 18.3.91*

Le fonctionnaire et son chef de dicastère doivent être entendus. Le recourant peut se faire assister par un tiers. La commission statue sur le litige.

Reste réservé le recours prévu par la loi sur la procédure et la juridiction administrative (LPJA).

Art. 67.- La poursuite disciplinaire se prescrit par six mois dès le jour où les faits ont été portés à la connaissance du Conseil communal et dans tous les cas par cinq ans dès le jour où ils ont été commis.

Poursuite disciplinaire

Une poursuite judiciaire suspend la prescription.

CHAPITRE VII

Employés et travailleurs n'ayant pas qualité de fonctionnaire

Art. 68.- Les salariés engagés selon l'article 3 du présent statut sont soumis aux dispositions du Code des Obligations sur le contrat de travail, ainsi qu'aux prescriptions du droit public fédéral, cantonal et communal sur le travail et la protection des travailleurs.

Contrat de droit privé

Le contrat est établi en la forme écrite; il précise de manière claire qu'il relève du droit privé et qu'il est soumis au Code des Obligations.

Les droits et obligations découlant du présent statut ne lient pas les parties, sauf dispositions contraires du contrat.

CHAPITRE VIII

Dispositions finales et transitoires

Art. 69.- Le Conseil communal est compétent pour :

Délégations

- a) donner les directives et ordres de service nécessaires à la bonne marche de l'administration;
- b) conclure les conventions au sens de l'article 4, lettre e);
- c) rendre les décisions dans les autres domaines que lui délègue le présent statut et d'une manière générale prendre toutes dispositions nécessaires à l'application de celui-ci.

Art. 70.- Le Conseil communal et les organisations professionnelles du personnel collaborent afin de rechercher des solutions adéquates tant sur le plan général de l'administration que dans les différents services ou dicastères, lorsque des problèmes se posent de l'avis de l'une ou de l'autre des parties.

Collaboration entre l'autorité et l'organisation professionnelle

Art. 71.- Le Conseil communal propose au Conseil général des modifications du présent statut après négociations avec les organisations professionnelles.

Modifications du statut

*Arrêté CG 26.3.02
Sanction CE 8.5.02*

Art. 72.- Le présent statut est applicable dès son entrée en vigueur, à tous les salariés au service de la Commune. Il abroge à cette date toutes dispositions contraires et en particulier le statut du personnel de la Commune du Locle du 22 juin 1979.

Entrée en vigueur

Le Conseil communal fixe la date de l'entrée en vigueur du présent statut après avoir requis la sanction du Conseil d'Etat.

Art. 73.- Un exemplaire du présent statut est remis à chaque salarié de la Commune.

Le Locle, le 4 novembre 1988

AU NOM DU CONSEIL GENERAL

Le président:
Cl. Gruet

Une secrétaire:
L. Matthey

Sanctionné par le Conseil d'Etat, le 12 décembre 1988

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le président:
J.-C. Jaggi

Le chancelier:
J.-M. Reber

En date du 21 décembre 1988, le Conseil communal a fixé l'entrée en vigueur du présent statut au 1^{er} janvier 1989.

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE PREMIER.....	2
Généralités	2
Champ d'application	2
Corps enseignant	2
Engagement de droit privé	2
Droits réservés	2
CHAPITRE II	2
Nominations et promotions	2
Autorité de nomination	2
Conditions de la nomination	3
Nominations à titre définitif	3
Places à repourvoir	3
Décision de nomination	3
Démissions, congés	4
Cessation des fonctions	4
Mise à la retraite.....	5
CHAPITRE III	5
Devoirs et droits du personnel	5
Exercice de la fonction	5
Pauses	6
Absences	6
Devoirs à l'égard des supérieurs et du public.....	6
Secret de fonction	6
Travaux spéciaux	7
Interdiction d'accepter des dons et de s'intéresser.....	7
Caution.....	7
Soin à l'outillage, au matériel et aux véhicules	7
Occupation accessoire	7
Formation	8
Devoirs des supérieurs.....	8
Responsabilité civile.....	8
Certificat de service.....	8
Droit d'association.....	8
Prestation de serment	8

CHAPITRE IV.....	8
Durée du travail, congés	8
Durée du travail	8
Temps partiel	9
Heures supplémentaires	9
Jours fériés.....	9
Vacances	10
Plan de vacances.....	10
Congés spéciaux de brève durée.....	10
Autres congés	11
Droit au traitement en cas de service militaire.....	11
 CHAPITRE V.....	 12
Traitements, indemnités diverses	12
Echelle des traitements	12
Classification des fonctions	12
Traitement initial.....	12
Annuité	12
Avancement	12
Allocation supplémentaire	12
Allocation de ménage.....	12
Allocation pour enfant.....	13
Allocation complémentaire pour enfant	13
Allocation de fin d'année	13
Véhicules à moteur privés	13
Travaux spéciaux	13
Déplacements	13
Service de piquet	13
Prestation en nature.....	13
Uniformes et vêtements de travail.....	13
Gratification pour années de service	14
Assurance maladie.....	14
Traitement en cas de maladie ou d'accident	14
Congé de maternité.....	14
Salaire en cas d'adoption	15
Assurance contre les accidents.....	15
Prestations aux survivants	15
Prestations en cas de suppression de fonction	15
Caisse de pensions - AVS/AI	16
Rente.....	17
 CHAPITRE VI.....	 17
Mesures disciplinaires	17
Responsabilité disciplinaire	17
Mesures disciplinaires	17
Enquête disciplinaire	18
Suspension	18
Droit de recours.....	18
Poursuite disciplinaire	19

CHAPITRE VII..... 19

Employés et travailleurs n'ayant pas qualité de fonctionnaire..... 19

 Contrat de droit privé..... 19

CHAPITRE VIII..... 19

Dispositions finales et transitoires 19

 Délégations 19

 Collaboration entre l'autorité et l'organisation professionnelle..... 19

 Modifications du statut..... 20

 Entrée en vigueur 20

TABLE DES MATIERES..... 21