



RAPPORT DU CONSEIL COMMUNAL AU CONSEIL GÉNÉRAL

concernant les modifications du statut du personnel de la Ville du Locle du 20 mars 2012

(Du 29 novembre 2023)

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

1. Introduction

Afin de mettre à jour le statut du personnel, nous vous soumettons par le présent rapport quatre modifications. En effet, la pratique nous démontre que certains articles doivent être adaptés. Il est à relever que les propositions de modifications ont été discutées et validées par le syndicat SSP comme prévu par l'article 7 du statut du personnel.

Pour rappel, lors de la séance du 20 mars 2012, le Conseil général avait accepté le nouveau statut du personnel avec une entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2012.

Deux réglementations sont actuellement appliquées avec une répartition des compétences entre le législatif et l'exécutif. D'un côté le statut du personnel relève de la compétence du Conseil général et de l'autre le règlement d'application contenant les dispositions d'exécution relève de la compétence du Conseil communal. Ces deux documents sont à disposition sur notre site internet www.lelocle.ch, onglet Administration, réglementation communale (www.lelocle.ch/administration/reglementation-communale/).

Les modifications apportées au statut du personnel sont reproduites ci-dessous avec un commentaire en préambule.

Afin que le Conseil général puisse avoir une vue d'ensemble de la gestion du personnel de la Ville du Locle et comme s'y était engagé le Conseil communal lors de la séance du 20 mars 2012, les modifications du règlement d'application, non soumises à acceptation de votre Autorité, sont également énumérées dans le présent rapport.

2. Proposition de modification du statut

Responsabilité civile :

La responsabilité civile du personnel communal est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents. Cette loi peut être modifiée. Notre article actuel mentionne la date de cette loi, ce qui nous oblige à le modifier à chaque changement. Ainsi, il est proposé de supprimer cette date.

Article 26. Responsabilité civile

Article actuel	Proposition
La responsabilité civile des employés est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents du 26 juin 1989.	La responsabilité civile des employés est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents du 26 juin 1989.

Réintégration de l'employé-e en cas de licenciement déclaré abusif

Actuellement, le Conseil communal peut refuser le maintien ou la réintégration de l'employé-e dont le licenciement a été déclaré par l'autorité de recours abusif ou dépourvu de motifs fondés. Toutefois, cette possibilité de refus n'est valable uniquement que si l'autorité d'engagement estime que la présence de l'employé-e présenterait des difficultés importantes dans le service. Elle devrait justifier sa décision par des raisons impérieuses. La pratique a démontré qu'il peut être difficile de réintégrer un-e employé-e dans un service après une procédure de licenciement. Ainsi, il est proposé une nouvelle formulation.

Article 67. Résiliation ordinaire par l'autorité d'engagement

Article actuel	Proposition
<p>¹ L'autorité d'engagement peut résilier les rapports de service de l'employé, moyennant le respect des délais prévus à l'article 65.</p> <p>² Après la période probatoire, l'autorité ne peut licencier l'employé que pour un motif fondé.</p> <p>³ Un tel motif existe notamment dans les cas suivants :</p> <p>a) manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou le comportement ;</p>	

- b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction ;
- c) mauvaise volonté de l'employé à accomplir son travail ou un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui ;
- d) disparition de l'une des conditions d'engagement ;
- e) impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

⁴ Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif ou dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est maintenu dans son poste ou réintégré lorsqu'il y a eu cessation de fait des rapports de service. Toutefois, l'autorité d'engagement peut refuser le maintien de l'employé à son poste ou sa réintégration lorsque sa présence présenterait des difficultés importantes dans le service, liées notamment au climat de travail. L'autorité d'engagement doit justifier sa décision par des raisons impérieuses. Une indemnité équivalente à douze mois de salaire est alors octroyée. L'employé peut également refuser d'être maintenu à son poste ou réintégré, mais sans justification particulière. Il peut alors prétendre au versement d'une indemnité fixée à six mois de salaire.

⁴ Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif ou dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est maintenu dans son poste ou réintégré lorsqu'il y a eu cessation de fait des rapports de service. Toutefois, l'autorité d'engagement peut refuser le maintien de l'employé à son poste ou sa réintégration **lorsqu'elle estime que sa présence présenterait** créerait des difficultés **importantes** dans le service, liées notamment au climat de travail. ~~L'autorité d'engagement doit justifier sa décision par des raisons impérieuses.~~ Une indemnité équivalente à douze mois de salaire est alors octroyée. L'employé peut également refuser d'être maintenu à son poste ou réintégré, mais sans justification particulière. Il peut alors prétendre au versement d'une indemnité fixée à six mois de salaire.

Blocage échelon automatique

Le règlement d'application du statut du personnel, par l'article 140, alinéa 2, prévoit la possibilité pour le Conseil communal de refuser l'augmentation automatique annuelle du traitement en cas d'insuffisance des prestations fournies ou de comportement inadapté. Dans la pratique, l'autorité de recours a déclaré qu'il manque, à l'application de l'article susmentionné, une base légale suffisante, plus spécifiquement dans le statut. Ainsi, il est proposé d'ajouter un article. À noter que cette sanction est soumise à l'article 70, procédure.

Article 69bis. Blocage de la progression annuelle

	Proposition
	L'autorité peut, en plus d'un avertissement, prononcer à titre de sanction disciplinaire le blocage de la progression annuelle de l'employé en cas de comportement gravement inapproprié de sa part.

Article 70. Procédure

Article actuel	Proposition
<p>¹ Avant toute décision au sens des articles 62 (résiliation pour suppression de poste), 67 (résiliation ordinaire), 69 (avertissement), 72 (résiliation extraordinaire) et 73 (suspension), l'autorité entend l'employé.</p> <p>² Le droit d'être entendu est en principe exercé oralement, l'employé étant reçu par le Conseil communal ou une délégation de celui-ci, le cas échéant avec des membres du service dont dépend l'employé et du service des ressources humaines.</p> <p>³ Le droit d'être entendu peut également être accordé par la possibilité d'adresser des observations écrites à l'autorité.</p> <p>⁴ L'autorité indique à l'employé les faits et omissions qui lui sont reprochés et leurs conséquences possibles. Elle lui</p>	<p>¹ Avant toute décision au sens des articles 62 (résiliation pour suppression de poste), 67 (résiliation ordinaire), 69 (avertissement), 69bis (blocage de la progression annuelle), 72 (résiliation extraordinaire) et 73 (suspension), l'autorité entend l'employé.</p>

<p>signale en outre son droit de consulter le dossier et celui de se faire assister d'un mandataire, conformément à l'article 13 de la Loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA). 5 Lorsqu'elle rend une décision au sens des articles 62 (résiliation pour suppression de poste), 67 (résiliation ordinaire), 72 (résiliation extraordinaire) et 73 (suspension), l'autorité peut en même temps retirer l'effet suspensif à un éventuel recours, si elle estime qu'un intérêt public important l'exige.</p>	
--	--

Protection en cas de résiliation en temps inopportun

Actuellement, la protection en cas de résiliation en temps inopportun pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non-imputable à la faute de l'employé-e n'est prévue qu'après la nomination définitive, soit au terme de la période probatoire d'une année minimum et de deux ans maximum. Dès la nomination définitive, la protection est de 180 jours. L'article 336c du code des obligations (CO), prévoit une protection après le temps d'essai (3 mois) de :

- 30 jours au cours de la première année de service ;
- 90 jours de la deuxième à la 5^{ème} année de service ;
- 180 jours dès la 6^{ème} année de service.

Ainsi, il est proposé de modifier l'article du statut en s'inspirant du CO et en prévoyant une protection pendant la période probatoire.

Article 71. Résiliation en temps inopportun

Article actuel	Proposition
<p>¹ Après la période probatoire, l'autorité d'engagement ne peut licencier l'employé :</p> <p>a) pendant qu'il accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;</p>	<p>¹ Après la période probatoire, L'autorité d'engagement ne peut licencier l'employé :</p>

<p>b) pendant 180 jours en cas d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à une faute de l'employé ;</p> <p>c) pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;</p> <p>d) pendant qu'il participe, avec l'accord de l'autorité d'engagement, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.</p> <p>² Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.</p> <p>³ Lorsque les rapports de service doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.</p>	<p>b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela, durant 30 jours au cours de la période probatoire, durant 120 jours au cours des quatre années qui suivent la nomination définitive et durant 180 jours postérieurement ;</p> <p>pendant 180 jours en cas d'incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à une faute de l'employé</p>
--	---

3. Modification du règlement d'application (pour information)

Modification au 1^{er} janvier 2024

Révision de la section relative à la téléphonie mobile :

Les coûts des abonnements proposés par Swisscom, opérateur du réseau de l'administration cantonale, dont notre administration bénéficie également, ont diminué plusieurs fois ces dernières années. En comparaison avec les autres entités du Canton, il semble nécessaire de revoir les articles y relatif pour, notamment, supprimer le forfait pour l'achat d'un appareil.

Section 3. Normes relatives à la téléphonie mobile

Anciens articles	Modifications
------------------	---------------

Article 34. Téléphonie mobile

¹ L'utilisation du téléphone mobile à titre professionnel est autorisée pour les fonctions dont l'exercice requiert ce moyen de communication.

² Les normes relatives à la téléphonie mobile régissent notamment l'octroi de forfaits, le subventionnement des appareils ainsi que l'intégration au réseau mobile de l'administration (CMN).

Article 35. Forfaits

¹ Tout employé dont le besoin professionnel d'un téléphone mobile est avéré se voit octroyer un forfait mensuel.

² La demande est effectuée auprès du responsable de la téléphonie par le chef de dicastère ou par le chef de service directement subordonné au chef de dicastère au moyen d'un formulaire ad hoc.

³ Le Conseil communal valide ou non la demande sur préavis du service des ressources humaines.

⁴ Deux types de forfaits sont définis, « standard » et « smartphone ».

Article 34. ~~Téléphonie mobile~~ Usage professionnel

¹ Tout employé dont le besoin professionnel d'un téléphone mobile est avéré, peut indifféremment utiliser son appareil privé ou un appareil mis à disposition par l'employeur.

² Une demande doit être effectuée selon la procédure en vigueur.

~~¹ L'utilisation du téléphone mobile à titre professionnel est autorisée pour les fonctions dont l'exercice requiert ce moyen de communication.~~

~~² Les normes relatives à la téléphonie mobile régissent notamment l'octroi de forfaits, le subventionnement des appareils ainsi que l'intégration au réseau mobile de l'administration (CMN).~~

Article 35. Forfaits

~~¹ Tout employé dont le besoin professionnel d'un téléphone mobile est avéré~~ L'employé utilisant son appareil privé se voit octroyer un forfait mensuel.

² Le forfait est octroyé après validation du chef de dicastère et du chef du service des ressources humaines.

³ Deux types de forfaits sont définis, « standard » et « smartphone ».

⁴ L'employé reçoit une décision écrite indiquant notamment le montant du forfait attribué.

~~² La demande est effectuée auprès du responsable de la téléphonie par le chef de dicastère ou par le chef de service directement subordonné au chef de dicastère au moyen d'un formulaire ad hoc.~~

~~³ Le Conseil communal valide ou non la demande sur préavis du service des ressources humaines.~~

Article 36. Montant du forfait

¹ Les montants des forfaits correspondant aux diverses conventions sont proposés par le responsable de la téléphonie et validés par le Conseil communal.

² Les montants des forfaits sont de CHF 10.- pour la convention « standard » et de CHF 20.- pour la convention « smartphone ».

³ Le versement du forfait peut être supprimé pour chaque mois complet d'absence.

Article 37. Conditions d'octroi du forfait et convention

¹ Un forfait est octroyé aux collaborateurs dont le cahier des tâches répond aux critères d'attribution définis.

² Une convention entre l'employé et l'administration communale fixe les modalités de mise à disposition du téléphone.

Article 38. Facturation

¹ Les factures sont adressées directement par l'opérateur au domicile de l'employé.

² En cas de non-paiement, un premier rappel est adressé à l'employé. S'il n'y donne pas suite, l'administration communale est avertie et l'article 151 peut être appliqué.

Article 39. Attribution d'appareils

¹ Pour les employés au bénéfice d'un forfait de type « standard », l'employé reçoit un montant maximal de CHF 200.-

Article 36. Montant du forfait

¹ Les montants des forfaits sont de CHF 10.- pour ~~la convention~~ le type « standard » et de CHF 20.- pour ~~la convention~~ le type « smartphone ». Les critères sont décrits dans le formulaire de demande.

² Le versement du forfait peut être supprimé pour chaque mois complet d'absence.

~~¹ Les montants des forfaits correspondant aux diverses conventions sont proposés par le responsable de la téléphonie et validés par le Conseil communal.~~

Article 37. Conditions d'octroi ~~du~~ forfait et convention

¹ Un forfait ~~ou un appareil professionnel~~ est octroyé aux collaborateurs dont le cahier des tâches répond aux critères d'attribution définis.

² L'employé autorise la diffusion du numéro d'appel en interne.

~~² Une convention entre l'employé et l'administration communale fixe les modalités de mise à disposition du téléphone.~~

Article 38. Facturation

¹ Les factures sont adressées directement par l'opérateur au domicile de l'employé ~~qui utilise son téléphone privé~~.

² En cas de non-paiement, un premier rappel est adressé à l'employé. S'il n'y donne pas suite, l'administration communale est avertie et l'article 151 peut être appliqué.

Article 39. Attribution d'appareils

~~Pour les employés ne désirant pas utiliser leur appareil privé, un modèle est mis à disposition par l'employeur.~~

tous les deux ans lors de l'achat de l'appareil. Le choix de l'appareil est libre.

² Pour les employés au bénéfice d'un forfait de type « smartphone », l'employé reçoit un montant maximal de CHF 400.- tous les deux ans lors de l'achat de l'appareil. Le choix de l'appareil est libre.

Article 40. Achats des appareils et accessoires

¹ Les achats d'appareils peuvent indifféremment être effectués par le responsable de la téléphonie ou par l'employé lui-même qui devra présenter une preuve de paiement pour bénéficier de la subvention, cette dernière ne pouvant pas excéder le prix effectif.

² Tout accessoire supplémentaire est à la charge de l'employé.

Article 41. Intégration au réseau mobile de l'administration à titre privé

¹ Sauf exception, tout employé, après la période probatoire, peut demander à être intégré au réseau mobile de l'administration (CMN). Dans ce cas, l'employé doit autoriser le responsable de la téléphonie mobile à faire en sorte que l'administration devienne le nouveau titulaire de son numéro d'appel.

² L'employé reçoit directement sa facture mensuelle à domicile.

Article 42. Sortie du réseau mobile de l'administration

¹ Le Conseil communal peut exclure du réseau mobile de l'administration (CMN)

~~¹ Pour les employés au bénéfice d'un forfait de type « standard », l'employé reçoit un montant maximal de CHF 200.- tous les deux ans lors de l'achat de l'appareil. Le choix de l'appareil est libre.~~

~~² Pour les employés au bénéfice d'un forfait de type « smartphone », l'employé reçoit un montant maximal de CHF 400.- tous les deux ans lors de l'achat de l'appareil. Le choix de l'appareil est libre.~~

Article 40. Achats des appareils et accessoires

Abrogé

~~¹ Les achats d'appareils peuvent indifféremment être effectués par le responsable de la téléphonie ou par l'employé lui-même qui devra présenter une preuve de paiement pour bénéficier de la subvention, cette dernière ne pouvant pas excéder le prix effectif.~~

~~² Tout accessoire supplémentaire est à la charge de l'employé.~~

Article 41. Intégration au réseau mobile de l'administration à titre privé

¹ Sauf exception, tout employé, après la période probatoire, peut demander à être intégré au réseau mobile de l'administration ~~(CMN)~~. Dans ce cas, l'employé doit autoriser le responsable de la téléphonie mobile à faire en sorte que l'administration devienne le nouveau titulaire de son numéro d'appel.

² L'employé reçoit directement sa facture mensuelle à domicile.

Article 42. Sortie du réseau mobile de l'administration

~~¹ Le Conseil communal~~ L'employeur peut exclure du réseau mobile ~~de l'administration (CMN)~~ tout employé ne

<p>tout employé ne réglant pas régulièrement ses factures à l'opérateur.</p> <p>² L'employé peut demander à tout moment, en signant un formulaire ad hoc, à sortir du réseau mobile de l'administration (CMN) et ainsi retrouver la titularité de son numéro d'appel.</p> <p>³ Il s'engage alors contractuellement pour douze mois auprès de Swisscom, tout en ayant le choix de l'abonnement. Il en va de même pour les personnes qui quittent l'administration.</p>	<p>régulant pas régulièrement ses factures à l'opérateur.</p> <p>² L'employé peut demander à tout moment, en signant un formulaire ad hoc, à sortir du réseau mobile de l'administration (CMN) et ainsi retrouver la titularité de son numéro d'appel.</p> <p>³ Il s'engage alors contractuellement pour douze mois auprès de Swisscom, tout en ayant le choix de l'abonnement. Les conditions de l'opérateur en vigueur à ce moment-là s'appliquent. Il en va de même pour les personnes qui quittent l'administration.</p>
---	---

Attribution d'échelons à l'engagement :

La nouvelle section 1 du chapitre 6 relatif au traitement et indemnités diverses est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014 avec notamment la classification des fonctions, l'échelle des traitements, le traitement initial, etc. Lors des modifications de cette section, il n'a pas été prévu de règles précises quant à l'attribution d'échelons à l'engagement. Sur demande du syndicat SSP, il est proposé de revoir l'article.

Article 137. Traitement initial

Ancien article	Modifications
<p>¹ Le traitement initial correspond, en règle générale, au traitement minimum prévu pour la fonction.</p> <p>² Le Conseil communal peut accorder un traitement initial supérieur à un employé, sur proposition du service des ressources humaines, sur la base du dossier de candidature et des renseignements obtenus lors de l'entretien d'embauche.</p> <p>³ Dans le traitement de l'employé astreint régulièrement à un travail de nuit et du dimanche, il est tenu compte de tous les inconvénients de service.</p>	<p>¹ Le traitement initial correspond, en règle générale, au traitement minimum prévu pour la fonction.</p> <p>² Le Conseil communal peut accorder un traitement initial supérieur à un employé, sur proposition du service des ressources humaines, sur la base du dossier de candidature et des renseignements obtenus lors de l'entretien d'embauche.</p> <p>³ Dans le traitement de l'employé astreint régulièrement à un travail de nuit et du dimanche, il est tenu compte de tous les inconvénients de service.</p> <p>¹ Chaque fonction est colloquée dans un niveau salarial défini par l'évaluation de la fonction. L'attribution des échelons se base essentiellement sur l'expérience transférable de la personne candidate.</p>

ARRÊTÉ

concernant les modifications du statut du personnel de la Ville du Locle du 20 mars 2012

Le Conseil général de la Commune du Locle,
Vu la loi sur les communes (LCo) du 21 décembre 1964,
Vu le statut du personnel de la Ville du Locle du 20 mars 2012,
Vu le rapport du Conseil communal du 29 novembre 2023,

Arrête :

Article premier.- Le statut du personnel de la Ville du Locle est modifié comme suit :

Article 26

La responsabilité civile des employés est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents.

Article 67. alinéa 4

⁴ Lorsqu'un licenciement est déclaré abusif ou dépourvu de motifs objectivement fondés par l'autorité de recours, l'employé est maintenu dans son poste ou réintégré lorsqu'il y a eu cessation de fait des rapports de service. Toutefois, l'autorité d'engagement peut refuser le maintien de l'employé à son poste ou sa réintégration lorsqu'elle estime que sa présence créerait des difficultés dans le service, liées notamment au climat de travail. Une indemnité équivalente à douze mois de salaire est alors octroyée. L'employé peut également refuser d'être maintenu à son poste ou réintégré, mais sans justification particulière. Il peut alors prétendre au versement d'une indemnité fixée à six mois de salaire.

Article 69bis (nouveau)

L'autorité peut, en plus d'un avertissement, prononcer à titre de sanction disciplinaire le blocage de la progression annuelle de l'employé en cas de comportement gravement inapproprié de sa part.

Article 70. alinéa 1

¹ Avant toute décision au sens des articles 62 (résiliation pour suppression de poste), 67 (résiliation ordinaire), 69 (avertissement), 69bis (blocage de la progression annuelle), 72 (résiliation extraordinaire) et 73 (suspension), l'autorité entend l'employé.

Article 71. alinéa 1

¹ L'autorité d'engagement ne peut licencier l'employé :

b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela, durant 30 jours au cours de la période probatoire, durant 120 jours au cours des quatre années qui suivent la nomination définitive et durant 180 jours postérieurement ;

Art. 2.- Le présent arrêté qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sera soumis pour sanction au Conseil d'Etat.

Art. 3.- Le Conseil communal est chargé de l'application du présent arrêté à l'expiration du délai référendaire.

Le Locle, le

AU NOM DU CONSEIL GÉNÉRAL

Le président,

F. Chopard

La secrétaire,

S. Zaslowski