

10  
novembre  
1986  
(état au 1<sup>er</sup>  
janvier  
2021)

---

## REGLEMENT GENERAL POUR LE PERSONNEL DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE

---

### LE CONSEIL GENERAL DE LA VILLE DE LA CHAUX-DE-FONDS

Vu la loi sur les communes<sup>1</sup>, du 21 décembre 1964  
Vu l'article 139 du Règlement général de la commune de La  
Chaux-de-Fonds<sup>2</sup>, du 28 septembre 1994

arrête:

## Chapitre I      Champ d'application

### Article premier

<sup>1</sup>Le présent règlement est applicable à l'ensemble du personnel engagé au service de la Commune.

<sup>2</sup>Il s'applique également aux établissements et institutions désignés par le Conseil communal par voie d'arrêté.

### Art. 2

Sont notamment 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      Statuts

### Art. 3

Le personnel engagé au service de la commune est classé dans l'une des cinq catégories suivantes:

- a) salariés durant le temps d'essai;
- b) fonctionnaires nommés;
- c) salariés avec un contrat de droit public;
- d) salariés avec un contrat de droit privé;
- e) surnuméraires.

<sup>1</sup> RSN 171.1

<sup>2</sup> RSC 10.10

Règles  
réservées

Catégories

Principe	<p><b>Art. 4</b></p> <p><sup>1</sup>Dans la règle, les salariés de la Commune sont engagés comme fonctionnaires.</p> <p><sup>2</sup>Il ne sera recouru aux autres modes d'engagement que si les circonstances le justifient.</p>
Contrat de droit public	<p><b>Art. 5</b></p> <p><sup>1</sup>Un contrat de droit public sera établi entre la Commune et le salarié lorsque la spécificité de l'emploi l'impose.</p> <p><sup>2</sup>Ce sera le cas notamment si la fonction exercée ne l'est que par une personne, ou par peu de salariés, si les conditions sont très particulières (quant à l'horaire par exemple), etc. Il sera également tenu compte de l'usage.</p>
Droit privé	<p><b>Art. 6</b></p> <p>La Commune peut, à titre exceptionnel, conclure avec un salarié un contrat de droit privé. Le Conseil communal fixe les conditions d'emploi en s'inspirant du présent règlement.</p>
Mise au concours	<p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup>Lorsqu'une place est à pourvoir ou à repourvoir, un concours est ouvert. Celui-ci peut être public ou restreint au personnel déjà occupé dans les services communaux. En cas de mise au concours public, à qualités égales, le personnel en fonction a la préférence.</p> <p><sup>2</sup>L'autorité peut, si elle le juge nécessaire, procéder par voie d'appel pour compléter les candidatures.</p> <p><sup>3</sup>En cas de promotion, l'autorité peut procéder, à l'interne, par voie d'appel.</p>

### **Chapitre III Salariés durant le temps d'essai**

Délais	<p><b>Art. 8</b></p> <p><sup>1</sup>Lorsque l'autorité de nomination engage des salariés autres que ceux relevant de l'article 6, la période d'essai, sauf décision ou convention contraire, est d'un an.</p> <p><sup>2</sup>Durant cette période, les parties peuvent mettre fin librement à l'engagement en respectant un délai de préavis d'un mois pour la fin d'un mois.</p>
Résiliation	<p><b>Art. 9</b></p> <p>La résiliation durant le temps d'essai peut intervenir pour de simples raisons d'opportunité.</p>

Fin du temps  
d'essai

### **Art. 10**

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>Le salarié à l'essai n'a pas un droit à être nommé ou engagé d'une autre manière.

## **Chapitre IV      Fonctionnaires**

Création des  
rapports de  
service

### **Art. 11**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires de la Commune sont nommés par le Conseil communal, à moins qu'un règlement spécial ne désigne une autre autorité de nomination.

<sup>2</sup>L'acte de nomination est établi en la forme écrite.

Durée de la  
nomination

### **Art. 12**

La nomination produit ses effets pour une durée indéterminée.

Fin de  
l'engagement

### **Art. 13**

L'engagement prend fin:

- a) par la mise à la retraite;
- b) par le décès du fonctionnaire;
- c) ensuite de démission;
- d) ensuite d'incapacité d'accomplir la fonction;
- e) pour de justes motifs;
- f) par décision disciplinaire;
- g) ensuite de suppression de fonction.

Retraite

### **Art. 14** (modifié par ACG des 29.11.2016 et 13.12.2016)

<sup>1</sup>La mise à la retraite intervient automatiquement à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge terme de 64 ans, respectivement de 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (PPP) de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne).

<sup>2</sup>Sont réservées les possibilités de retraite anticipée prévues par les dispositions légales et réglementaires de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne) :

<sup>3</sup>Sur demande, présentée au moins trois mois à l'avance, le Conseil communal peut autoriser un collaborateur à continuer son activité à temps complet ou partiel au plus tard jusqu'à la fin du mois au cours duquel il atteindra 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. Le Conseil communal fixe les conditions de prolongation des rapports de travail.

Rente-pont  
soumise à  
compensation

**Art. 14 bis** (adopté par ACG du 13.12.2016)

<sup>1</sup>En cas de départ à la retraite anticipée, demandé par le collaborateur, la Ville verse à la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne) une prime unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS en vigueur, pour une personne seule (rente pont-AVS). Cette prime unique est réduite prorata temporis si le départ en retraite anticipée intervient à moins de douze mois de l'âge de retraite ordinaire.

<sup>2</sup>A l'exception de celles octroyées au personnel de la catégorie PPP, les rentes-pont AVS ne sont accordées par le Conseil communal que pour autant que le poste concerné ne soit pas repourvu ou que le montant engagé au titre de la rente-pont soit compensé dans les 12 mois qui suivent par une économie égale ou supérieure.

<sup>3</sup>Aucune rente pont-AVS n'est versée à la Caisse de pensions si le départ à la retraite intervient à l'âge terme fixé à l'alinéa 1 ou à une date ultérieure à ce dernier.

<sup>4</sup>Le droit à la rente pont-AVS ainsi que la détermination de son montant sont dépendants de l'ancienneté du collaborateur au sein de la Ville. Une rente pont-AVS complète est versée à partir de dix ans de service ininterrompus. Une demi-rente pont-AVS est versée dès 5 ans de service ininterrompus. Le Conseil communal fixe les modalités par voie d'arrêté.

Rente-pont

**Art. 14 ter** (adopté par ACG du 13.12.2016)

<sup>1</sup>Lors du départ à la retraite entre 58 et 63 ans pour les femmes et entre 58 et 64 ans pour les hommes, la Ville verse à la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel (prévoyance.ne) une prime unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS en vigueur pour une personne seule.

<sup>2</sup>La prime est acquise par treizièmes pour les femmes et par quatorzièmes pour les hommes. La prime maximale est due aux collaboratrices et collaborateurs ayant travaillé durant les 13, respectivement les 14, années précédant l'âge ouvrant le droit à un pont AVS.

<sup>3</sup>Les collaboratrices et collaborateurs ayant bénéficié d'une réduction de la durée du travail pour raison d'âge recevront un treizième, respectivement un quatorzième, de pont AVS par année de perte de cet avantage horaire.

Cumul

**Art. 14 quater** (adopté par ACG du 13.12.2016)

Le versement de la rente pont prévue à l'article 14 ter est cumulable avec le versement de la rente pont soumise à compensation prévue à l'article 14bis.

Décès	<p><b>Art. 15</b></p> <p><sup>1</sup>Au décès du fonctionnaire, son traitement est versé pour la fin du mois en cours. De plus, le traitement est versé pour une durée de quatre mois aux ayants droit (conjoint survivant, enfants à charge, parents à charge selon l'art. 328 CCS).</p> <p><sup>2</sup>La somme versée englobe le droit résiduel aux vacances.</p>
Démission	<p><b>Art. 16</b></p> <p><sup>1</sup>Sauf décision contraire lors de l'engagement, le fonctionnaire peut offrir sa démission en respectant un délai de préavis de 2 mois pour la fin d'un mois. L'autorité peut accepter un délai plus court.</p> <p><sup>2</sup>Si l'intérêt public l'exige, l'autorité peut refuser la démission. Elle doit rendre une décision dans le mois qui suit la réception de la démission. Elle fixe la durée pour laquelle ce refus provoque ses effets.</p>
Incapacité	<p><b>Art. 17</b></p> <p><sup>1</sup>Si le fonctionnaire est, sans faute de sa part, notamment ensuite de maladie, d'accident ou d'invalidité, dans l'incapacité d'accomplir sa fonction, l'autorité peut mettre fin à l'engagement.</p> <p><sup>2</sup>La décision ne peut prendre effet au plus tôt que dès la fin du droit au salaire, mais dans tous les cas, pas avant un délai d'un an dès la naissance de l'incapacité.</p> <p><sup>3</sup>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.</p>
Justes motifs	<p><b>Art. 18</b></p> <p><sup>1</sup>Il peut être mis fin à l'engagement pour de justes motifs. Le délai de préavis est de quatre mois.</p> <p><sup>2</sup>Les opinions, notamment syndicales et politiques, ne constituent pas pour l'autorité un juste motif.</p> <p><sup>3</sup>L'autorité a de justes motifs de mettre fin à la fonction lorsque l'intérêt public à la cessation de l'activité l'emporte sur l'intérêt privé au maintien de l'emploi. Constituent notamment de justes motifs l'incapacité professionnelle, les possibilités de changement de poste ayant été étudiées, l'inaptitude à observer les devoirs de fonction, la disparition d'une condition dont dépendait la nomination.</p> <p><sup>4</sup>Une telle décision peut intervenir qu'il y ait ou qu'il n'y ait pas faute de la part du fonctionnaire.</p>
Motifs disciplinaires	<p><b>Art. 19</b></p> <p>L'engagement prend fin en cas de révocation, ou change de nature lors de la mise en situation provisoire (art. 65).</p>

Suppression de  
fonction

### **Art. 20<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, il peut être mis fin à l'engagement du titulaire par l'autorité qui l'a nommé, moyennant un avertissement écrit donné 6 mois à l'avance.

<sup>2</sup>Dès la réception de l'avertissement, l'intéressé peut démissionner, en accord avec l'autorité, dans un délai plus court que celui prévu à l'art. 16. Il renonce alors à toute prétention au traitement contre la Commune.

<sup>3</sup>Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir à l'intéressé un emploi de nature équivalente au service de l'Etat, d'une commune, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.

<sup>4</sup>Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à l'intéressé son statut de titulaire de fonction publique, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

<sup>5</sup>Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé à l'intéressé, ou s'il a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement par tranche de cinq années de service ininterrompu lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 4.

## **Chapitre V Contrat de droit public**

Forme

### **Art. 21**

Si l'engagement a lieu selon l'article 5, un contrat est établi par écrit et signé par les parties.

Règles  
dérogatoires

### **Art. 22**

<sup>1</sup>Le contrat peut déroger au présent règlement, qui reste applicable pour les questions qu'il ne règle pas.

<sup>2</sup>L'art. 21 CO est applicable au titre de droit communal supplétif.

Délai de  
résiliation

### **Art. 23**

Les délais de résiliation ne peuvent pas être inférieurs aux minima prévus par le CO.

Résiliation  
immédiate

### **Art. 24**

Les articles 337, 337b à 337d CO sont applicables au titre de droit public communal supplétif.

<sup>1</sup> modifié par ACG du 1<sup>er</sup> juin 2006, sanctionné le 16 août 2006

## Chapitre VI Contrat de droit privé

Contrat

### Art. 25

<sup>1</sup>Si l'engagement a lieu selon l'article 6, le contrat est établi en la forme écrite.

<sup>2</sup>Le contrat précise de manière claire qu'il relève du droit privé et qu'il est soumis au Code des Obligations.

<sup>3</sup>Les droits et obligations découlant du présent règlement ne lient pas les parties, sauf dispositions contraires du contrat.

## Chapitre VI bis Surnuméraires

Surnuméraires

### Art. 25a

<sup>1</sup>Le Conseil communal est habilité à engager, par contrat de droit privé, des salariés en qualité de surnuméraires si la fonction est limitée dans le temps ou si des circonstances particulières l'autorisent à penser que le statut de fonctionnaire ne pourra pas être conféré.

<sup>2</sup>Le Conseil communal définit les conditions d'engagement des surnuméraires.

## Chapitre VII Obligations du personnel

Personnel soumis

### Art. 26

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux fonctionnaires et, en tant que le contrat n'y déroge pas, aux salariés engagés par contrat de droit public, de même qu'aux salariés à l'essai (tous nommés, ci-après "fonctionnaires").

Service public

### Art. 27

<sup>1</sup>Les fonctionnaires ont, envers la Commune, un devoir de diligence et de fidélité. Ils doivent accomplir leurs tâches consciencieusement et dans l'esprit du service public.

<sup>2</sup>Il est interdit aux fonctionnaires de cesser leur activité pour un autre motif que ceux prévus dans le présent règlement.

Interdiction d'accepter des avantages

### Art. 28

Il est interdit aux fonctionnaires d'accepter des escomptes, commissions, parts de bénéfice et autres avantages de la part des fournisseurs ou des particuliers traitant avec l'administration communale.

Activité accessoire

### Art. 29

Les fonctionnaires ne peuvent exercer d'activité accessoire sauf autorisation de l'autorité. L'autorisation sera dans tous les cas refusée si l'activité envisagée n'est pas compatible avec la situation de fonctionnaire.

Domicile	<p><b>Art. 30<sup>1</sup></b></p> <p><sup>1</sup>Les fonctionnaires et employé(e)s communaux(ales) doivent avoir leur domicile en Suisse.</p> <p><sup>2</sup>Pour autant que des raisons de service l'exigent, le Conseil communal peut obliger un(e) fonctionnaire ou un(e) employé(e) à élire domicile à une distance lui permettant d'atteindre son lieu de travail rapidement.</p> <p><sup>3</sup>Le Conseil communal peut également exiger des fonctionnaires dont la fonction requiert une relation étroite avec la population l'élection de domicile sur le territoire de la Commune.</p> <p><sup>4</sup>Le Conseil communal peut autoriser des exceptions lorsqu'un intérêt privé prépondérant du (de la) fonctionnaire ou de l'employé(e) le justifie et que cela ne met pas en péril les impératifs du service.</p> <p><sup>5</sup>Le Conseil communal édicte une liste des postes dont les titulaires sont soumis au respect de l'al. 2 et/ou 3 du présent article, avec des précisions des conditions pour chaque poste visé<sup>2</sup>.</p>
Durée du travail	<p><b>Art. 31<sup>3</sup></b> (modifié par ACG du 13.12.2016)</p> <p><sup>1</sup>La durée annuelle du travail est fixée par le Conseil communal. Elle correspond à une moyenne hebdomadaire de 40h.</p> <p><sup>2</sup> La durée moyenne hebdomadaire est réduite de 5%, soit deux heures pour un équivalent plein temps, dès le 1er janvier de l'année du 60e anniversaire des collaborateurs et collaboratrices engagés au service de la commune depuis plus de 5 ans.</p> <p><sup>3</sup>Abrogé.</p>
Horaire	<p><b>Art. 32</b></p> <p><sup>1</sup>Les fonctionnaires doivent tout le temps déterminé par l'horaire à leur travail.</p> <p><sup>2</sup>Les fonctionnaires peuvent être appelés à faire des heures supplémentaires.</p>
Temps partiel	<p><b>Art. 33<sup>4</sup></b></p> <p><sup>1</sup>Dans le but de promouvoir le partage du temps de travail, le Conseil communal favorise les activités à temps partiel.</p> <p><sup>2</sup>Après une période probatoire d'un an, sous réserve de l'art. 10, al. 1, l'autorité de nomination statue librement sur une nomination définitive au statut de fonctionnaire.</p> <p><sup>3</sup> Abrogé<sup>5</sup></p>

<sup>1</sup> Modifié par ACG du 28 mars 2001

<sup>2</sup> ACC du 15 mai 2001 – RSC 14.105

<sup>3</sup> Modifié par ACG du 18 décembre 2007

<sup>4</sup> Modifié par ACG du 30.4.1998, sanctionné le 8 juin 1998

<sup>5</sup> Modifié par ACG du 29.8.2017, sanctionné le 6.11.2017



## Directives

**Art. 34**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs supérieurs hiérarchiques.

<sup>2</sup>Lorsque la directive tend à l'accomplissement d'un acte manifestement contraire au droit, ils doivent en saisir le Conseiller communal compétent, respectivement le Conseil communal.

<sup>3</sup>Lorsqu'un ordre de service est donné par un supérieur auquel le fonctionnaire n'est pas subordonné, il peut ne l'exécuter qu'après en avoir référé à son supérieur hiérarchique.

## Mutations

**Art. 35<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires exercent l'activité pour laquelle ils ont été engagés. 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.

<sup>2</sup>En cas de modification de la fonction, l'autorité de nomination mettra tout en œuvre pour que le fonctionnaire reçoive une formation adéquate qui corresponde aux exigences de sa nouvelle fonction.

<sup>3</sup>Le Conseil communal statue sur les conséquences salariales d'une mutation. Si une réduction intervient, un délai de préavis de 3 mois devra être respecté.

<sup>4</sup>Dans le cas d'une mutation au titre de l'al. 2 litt. d, l'autorité règle les rapports entre le salaire et les éventuelles prestations de tiers (notamment les assureurs).

## Secret de fonction

**Art. 36**

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.

## Délégations

**Art. 37<sup>1</sup>**

Le Conseil communal est compétent pour:

- a) fixer les horaires de travail;
- b) donner les directives et ordres de service nécessaires à la bonne marche de l'administration;
- c) conclure les conventions au sens de l'article 2 litt. e;
- d) rendre les décisions dans les autres domaines que lui délègue le présent règlement.

<sup>1</sup> Modifié par ACG du 29 août 2005

- e) fixer les salaires des collaborateurs dans le respect du Règlement concernant la politique de rémunération du personnel communal du 29 août 2005
- f) procéder à la classification des fonctions nouvelles, sur proposition du service des ressources humaines ;
- g) adapter l'indexation annuelle dépassant le 1% d'inflation

## Chapitre VIII Droits du personnel

Personnel soumis

### Art. 38

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux fonctionnaires et, en tant que le contrat n'y déroge pas, aux salariés engagés par contrat de droit public, de même qu'aux salariés à l'essai (tous nommés, ci-après "fonctionnaires").

Traitement

**Art. 39** modifié jusqu'au 31.12. 2017 selon ACG du 29.6.2015 (réduction des salaires) ; nouvel alinéa 4 introduit par ACG du 13.12.2016

<sup>1</sup>Les fonctionnaires ont droit à un traitement conforme à l'échelle arrêtée par le Conseil général.

<sup>2</sup>Les fonctionnaires touchant des indemnités ou des jetons de présence dans le cadre de leur fonction, sont tenus de les reverser à la caisse communale.

<sup>3</sup>Les fonctionnaires ont droit au paiement d'un 13e salaire, selon les conditions fixées par le Conseil communal.

<sup>4</sup>Une indemnité est versée avec le salaire du mois de février aux membres du personnel communal domiciliés fiscalement à La Chaux-de-Fonds le 31 décembre de l'année précédente. Le montant est de CHF 1'000.- brut pour un taux d'occupation de 100% et une année complète de service. Il est réduit au prorata de la durée de service durant l'année précédente et du taux d'occupation au 31 décembre de celle-ci.

Classification des fonctions

### Art. 40

<sup>1</sup>La classification générale des fonctions est établie et tenue à jour par le Conseil communal.

<sup>2</sup>Le Conseil communal fixe les traitements du personnel exerçant des fonctions particulières.

Formation continue

### Art. 40 bis<sup>1</sup>

Le Conseil communal met en place, pour les collaborateurs et collaboratrices de la commune, une politique qui favorise la formation continue. Par arrêté, il réglemente la procédure d'inscription aux cours et les différents modes de prise en charge des coûts inhérents à la formation continue.

Haute paie et avancement

### Art. 41

abrogé par ACG du 29 août 2005

<sup>1</sup> Introduit par arrêté du Conseil général du 26 janvier 1998, sanctionné le 9 mars 1998

Indexation

**Art. 42**

abrogé par ACG du 29 août 2005

Subrogation,  
cession de  
créance**Art. 43**

<sup>1</sup>La Commune est subrogée dans les droits du fonctionnaire lorsqu'elle verse un traitement résultant d'un empêchement de travailler dû à la responsabilité d'un tiers.

<sup>2</sup>Tant que la Commune verse le traitement à un fonctionnaire, elle impute ce que ce dernier reçoit d'une assurance obligatoire ou de l'assurance accident complémentaire prévue à l'art. 45 al. 3.

<sup>3</sup>Les droits du fonctionnaire contre l'assureur passent à la Commune.

Salaire en cas  
de maladie**Art. 44<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Le fonctionnaire empêché de travailler à cause d'une maladie, constatée par certificat médical dès le troisième jour d'empêchement, touche son traitement durant 730 jours par période de 900 jours consécutifs de travail effectif qui se calculent rétroactivement à partir de chaque jour d'absence pour cause de maladie, selon les modalités suivantes :

- durant les deux premières années de service, 100 % du traitement pendant deux mois, 90% ensuite ;
- dès la troisième année de service, 100% du traitement pendant 3 mois, 90% ensuite.

<sup>2</sup>Les dimanches, jours fériés, vacances et accidents payés sont compris dans ce nombre. Les absences, congés non payés et périodes de maladie, sont déduits.

Accident et  
maladie  
professionnelle**Art. 45<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>En cas d'empêchement de travailler consécutif à un accident, le fonctionnaire a droit au paiement de son salaire à 100% pendant :

- 4 mois durant les deux premières années de service ;
- 6 mois dès la troisième année de service.

<sup>2</sup>Il reçoit ensuite les indemnités prévues par la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

<sup>3</sup>Le personnel peut adhérer, moyennant une participation à la prime qui sera déduite de son salaire, à une police d'assurance complémentaire collective conclue par la Commune. Son traitement demeure alors assuré à 100% jusqu'à la guérison ou la reconnaissance de l'invalidité au sens de la LAA.

<sup>4</sup>Des employés choisis dans les différents services soumis à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA) seront spécialement formés en vue d'assurer la protection contre les accidents et maladies professionnelles. Ils auront une mission de surveillance et d'information complémentaire à celle des chefs de service.

<sup>1</sup> modifié par ACG du 13.12.05

Congé de  
maternité

#### **Art. 46**

<sup>1</sup>En cas d'interruption de travail pour cause de grossesse et d'accouchement, le traitement sera versé durant 4 mois.

<sup>2</sup>Pendant ce délai, l'autorité ne pourra mettre fin aux rapports de service, à moins qu'il n'existe de justes motifs au sens de l'art. 18 du présent règlement, qu'une procédure disciplinaire soit engagée ou que les art. 337 et ss CO soient applicables selon les art. 24 et 25 du présent règlement.

<sup>3</sup>Le temps d'essai est automatiquement prolongé d'autant.

<sup>4</sup>Le versement du traitement est indépendant du droit au salaire en cas de maladie ou d'accident. Est assimilée à la maladie la grossesse qui se déroule anormalement. Les absences survenant pendant les deux mois précédant l'accouchement sont imputées sur le congé de maternité, sauf si elles sont dues à une cause indépendante de la grossesse ou à un déroulement anormal de celle-ci.

<sup>5</sup>A leur demande, les femmes enceintes sont dispensées du travail de nuit.

Congé de  
paternité

#### **Art. 46 bis<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de treize jours, pour un taux d'activité à 100 %, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.

<sup>2</sup>Le congé de paternité est fractionné comme suit :

- Trois jours doivent être pris au moment de la naissance de l'enfant ;
- Dix jours doivent être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

<sup>3</sup>Il peut être pris sous la forme de semaines, de journées ou demi-journées en accord avec l'organisation du service.

Médecin  
conseil

#### **Art. 47**

Il peut être enjoint au fonctionnaire de se soumettre à l'examen d'un médecin désigné par le Conseil communal.

Obligations  
légales,  
fonction  
publique

#### **Art. 48**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires qui accomplissent une obligation légale ou une fonction publique ont droit à leur traitement.

<sup>2</sup>Le traitement pendant l'école de recrue et les services d'avancement est fixé par le Conseil communal.

<sup>3</sup>La Commune peut, en cas d'accomplissement d'une fonction publique, réduire le traitement si les indemnités versées à ce titre dépassent de manière significative les frais inhérents à ladite fonction.

<sup>1</sup> Ajouté par ACG du 19 janvier 2021, sanctionné par ACE du 28 avril 2021.

Réduction

**Art. 49**

<sup>1</sup>Le traitement versé au fonctionnaire empêché de travailler peut être réduit ou supprimé si l'empêchement est dû à sa faute.

<sup>2</sup>Il peut être réduit ou supprimé si le fonctionnaire, en dépit de la demande de l'autorité communale, refuse d'annoncer son cas à une assurance obligatoire.

Heures supplémentaires

**Art. 50<sup>1</sup>** (alinéa 5 modifié par ACG du 13.12.2016)

<sup>1</sup>Les heures supplémentaires exigées par les besoins du service sont, dans la règle, compensées par des congés.

<sup>2</sup>Si la compensation s'avère impossible, ou que le Conseil communal a décidé d'y procéder par versement de salaire, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution calculée proportionnellement au traitement mensuel.

<sup>3</sup>Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace est majoré de 25% lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 6 et 20 heures un jour ouvrable, de 50% lorsque les heures supplémentaires ont été effectuées entre 20 et 6 heures, ou le dimanche ou un jour férié.

<sup>4</sup>Les majorations prévues à l'al. 3 ne sont pas dues:

a) pour les heures normales des fonctionnaires travaillant en équipe par rotation;

b) pour les heures effectuées par les fonctionnaires travaillant à temps partiel aussi longtemps que les heures supplémentaires entrent dans le cadre de l'horaire normal de travail.

<sup>5</sup>La présente disposition ne s'applique pas aux cadres et aux chefs de service.

<sup>6</sup>Le Conseil communal règle les cas particuliers par voie d'arrêté.

Allocations d'enfant

**Art. 51**

Les fonctionnaires ont droit aux allocations d'enfant prévues par la loi.

Allocation complémentaire pour enfants

**Art. 51 bis<sup>2</sup>** (entrée en vigueur au 1.1.2002)

<sup>1</sup>Les titulaires de fonctions publiques qui assument une obligation légale d'entretien pour leurs enfants ont droit à une allocation complémentaire pour enfant dont le montant est fixé par le Conseil communal.

<sup>2</sup>Ce montant est réexaminé périodiquement.

<sup>1</sup> Modifié par ACG du 18 décembre 2007

<sup>2</sup> Montant fixé à 165.- au 1<sup>er</sup> juillet 2008 par ACC du 23.4.08

<sup>3</sup>Chaque enfant ne peut donner droit qu'à une seule allocation complémentaire.

<sup>4</sup>L'allocation complémentaire pour enfant est proportionnelle au temps de travail effectué par le titulaire de fonction publique concerné et est versée au prorata des jours de travail lorsque le début ou la cessation d'activité intervient au cours d'un mois.

<sup>5</sup>La Loi sur les allocations familiales (LAFA) et de maternité, du 24 mars 1997 s'applique par analogie.

Prime  
d'ancienneté

#### **Art. 52<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Le fonctionnaire a droit à une prime d'ancienneté de:

- a) CHF 1'000.- après 10 années consécutives de service ;
- b) CHF 1'500.- après 20 années consécutives de service ;
- c) CHF 2'000.- après 30 années consécutives de service ;
- d) CHF 2'500.- après 40 années consécutives de service.

<sup>2</sup>Dans tous les cas, la prime est déterminée au prorata du taux moyen d'activité des dix dernières années.

<sup>3</sup>La prime est versée le mois suivant l'ouverture du droit.

Prime de  
fidélité

#### **Art. 53**

abrogé par ACG du 29 août 2005

Autres  
indemnités

#### **Art. 54**

<sup>1</sup>Les frais que supporte le fonctionnaire dans l'exécution de son travail lui sont remboursés selon un barème établi par le Conseil communal.

<sup>2</sup>A l'occasion de travaux spéciaux, les équipements sont fournis par la Commune.

<sup>3</sup>Pour les services et les travaux irréguliers n'entrant pas dans les attributions ordinaires de la fonction, le Conseil communal détermine par voie d'arrêté dans quels cas et à quelles conditions des indemnités particulières peuvent s'ajouter au traitement.

Eloignement  
des chantiers

#### **Art. 55**

Le temps nécessaire au fonctionnaire pour se rendre sur un chantier et en revenir n'est pas compris dans la durée de la journée de travail. Il donne lieu à rétribution au prix de l'heure sans majoration lorsque le chantier se trouve en dehors de limites fixées par une disposition du Conseil communal.

<sup>1</sup> Modifié par ACG du 18 décembre 2007

Vacances

**Art. 56<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires ont droit chaque année, pour un taux d'activité à 100%, aux vacances suivantes :

- dès la première année de service: 25 jours
- dès l'âge de 50 ans: 30 jours
- cadres et chefs de service dès la première année de service: 30 jours

<sup>2</sup>Pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours de vacances mentionnés à l'alinéa 1 sont fixés au prorata de leur taux d'activité.

<sup>3</sup>Les dispositions plus favorables résultant d'autres lois ou règlements sont réservées.

Calcul des vacances

**Art. 57<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>La période de référence est l'année civile.

<sup>2</sup>Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque la période de référence n'est pas complète.

<sup>3</sup>En cas d'absence pour cause d'accident non professionnel, de service militaire d'avancement ou volontaire, les vacances peuvent être réduites de 1/12 pour chaque mois complet d'absence dépassant 60 jours par an. En cas de maladie, la réduction a lieu dans la même mesure pour chaque mois complet d'absence dépassant 90 jours par an. En cas de congé maternité, la réduction a lieu dans la même mesure pour chaque mois complet d'absence dépassant 120 jours par an. Pour le calcul de la réduction des vacances, il est tenu compte de la durée totale de l'absence, en additionnant, s'il y a lieu, les causes énumérées ci-dessus.

<sup>4</sup>Les vacances doivent être réparties de façon à ne pas entraver la bonne marche du service. Si elles sont fractionnées, elles doivent comporter un nombre minimum de semaines à prendre d'affilée fixé par le Conseil communal en fonction de leur durée. Les vacances non utilisées ne peuvent être reportées à l'année suivante, sauf si elles n'ont pas pu être prises pour des raisons de service ou si le conseiller communal compétent autorise le report.

<sup>5</sup>Les jours fériés officiels n'entrent pas dans le calcul des vacances.

<sup>6</sup>Pour la fixation de la date des vacances, il est tenu compte, dans la mesure du possible, des vœux du personnel. Sous peine de suppression de traitement, il est interdit au personnel de se livrer à un travail professionnel pour des tiers pendant la durée des vacances.

<sup>1</sup> modifié par ACG du 19.12.2006, sanctionné le 7 février 2007

<sup>2</sup> Modifié par ACG du 18 décembre 2007

Jours fériés

**Art. 58<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Les jours fériés officiels autres que le dimanche sont:

- a) **toute la journée**: les 1er et 2 janvier, le 3 si le 2 janvier est un dimanche, le 1er mars, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, le 1er mai, le jour de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le lundi du Jeûne fédéral, les 25 et 26 décembre, les jours qui pourraient être décrétés tels par l'Etat ou la Confédération
- b) **l'après-midi des jours suivants**: les 24 et 31 décembre
- c) le travail se termine une heure plus tôt que selon l'horaire habituel la veille des jours suivants: le 1er mars, le Vendredi Saint, le 1er mai, l'Ascension, le 1er août.

<sup>2</sup>Les fonctionnaires qui bénéficient du pont de fin d'année reprennent le travail le 3 janvier, même si le 2 tombe sur un dimanche. Ce jour donne lieu à une réduction du temps nécessaire à rattraper pour les ponts de l'Ascension et de fin d'année.

<sup>3</sup>Les fonctionnaires de piquet ont droit à une compensation équitable fixée par le Conseil communal. Elle est identique pour l'ensemble des fonctionnaires intéressés.

Congés  
spéciaux**Art. 59<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Les fonctionnaires ont droit, sans perte de gain, aux congés suivants:

- a) trois jours en cas de mariage du fonctionnaire, de décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère;
- b) ~~trois jours pour le père en cas de naissance d'un enfant;~~<sup>3</sup>
- c) un à trois jours en cas de décès d'un autre membre de la famille;
- d) trois heures au maximum, sous réserve de cas particuliers, pour les obsèques de toute autre personne, selon décision du chef de service;
- e) deux jours au maximum en cas de déménagement;
- f) le temps nécessaire pour le don du sang;
- g) quinze jours par année pour l'exercice d'une charge publique ; l'accomplissement d'un mandat syndical est assimilé à l'exercice d'une charge publique ;
- h) trois jours au maximum par année en cas de soins à prodiguer à des membres de la famille malades qui vivent en communauté d'habitation ou pour lesquels une obligation légale de prise en charge existe, dans la mesure où les soins ne peuvent pas être organisés autrement.
- 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 pour suivre des cours de formation

<sup>1</sup> Modifié par arrêté du Conseil général du 16 décembre 1996

<sup>2</sup> Modifié par ACG du 18 décembre 2007

<sup>3</sup> Abrogé par ACG du 19 janvier 2021, sanctionné par ACE du 28 avril 2021



syndicale. Les demandes doivent être formulées auprès du conseiller communal concerné. Si les circonstances l'exigent, le conseiller communal fixe le montant de la redevance due par le fonctionnaire qui quitterait son emploi, postérieurement à la formation, dans un certain délai;

j) deux mois en vue ou en cas d'adoption

<sup>2</sup>Les jours fériés sont compris dans les congés.

<sup>3</sup>Hormis les cas de mariage et de naissance, le congé ne peut être pris que lors de l'événement qui le justifie ou le jour qui le suit.

<sup>4</sup>Le Conseil communal règle les modalités d'exécution du présent article.

Caisse de pensions

### **Art. 60**

Les droits du fonctionnaire vis-à-vis de la caisse de pensions unique pour la fonction publique du canton de Neuchâtel sont déterminés par la loi qui l'institue, du 28 juin 2008<sup>1</sup>.

## **Chapitre IX Droit de représentation**

Droit de représentation

### **Art. 61**

Le personnel, par l'intermédiaire de ses organisations professionnelles, a le droit de se faire représenter auprès de l'autorité communale.

Collaboration entre l'autorité et l'organisation professionnelle

### **Art. 62**

Le Conseil communal et les organisations professionnelles du personnel collaborent afin de rechercher les 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 l'autre des parties. Les décisions relatives à l'ensemble ou à certaines catégories du personnel, aux questions générales de rationalisation, d'organisation du travail, d'horaire de travail ou de classification des fonctions, par exemple, sont précédées de consultations paritaires.

## **Chapitre X Responsabilité**

Droit applicable

### **Art. 63**

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

<sup>1</sup> modifié par ACG du 18 mai 2010

Conditions

**Art. 64**

<sup>1</sup>Le salarié est responsable vis-à-vis de la Commune des dommages qu'il a causés intentionnellement ou par faute grave.

<sup>2</sup>Lorsqu'un salarié de la Commune est actionné en justice au titre de sa responsabilité, la Commune répond à sa place vis-à-vis du lésé.

**Chapitre XI Droit disciplinaire et pénal**

Peines

**Art. 65**

<sup>1</sup>Lorsque le fonctionnaire a commis une faute, le Conseil communal peut, en respectant le principe de la proportionnalité, prononcer une des peines disciplinaires suivantes:

- a) le blâme;
- b) la mise en situation provisoire (application des art. 8 al. 2 et 9) pour une durée déterminée;
- c) la privation de prestations pécuniaires;
- d) la rétrogradation;
- e) la mutation avec, s'il y a lieu, réduction de salaire;
- f) la mise à pied avec suspension de traitement jusqu'à trois mois;
- g) la révocation.

<sup>2</sup>Les peines précitées ne peuvent être cumulées. Chaque peine peut, en revanche, être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation.

<sup>3</sup>A moins de la commission d'une faute grave, la révocation ne peut être prononcée que si elle a été précédée d'un avertissement.

Procédure

**Art. 66**

<sup>1</sup>Lorsqu'il y a lieu, à l'exception du cas de blâme et de l'avertissement, le Conseil communal ouvre une enquête disciplinaire.

<sup>2</sup>Le fonctionnaire en cause en est immédiatement informé ainsi que des faits qui lui sont reprochés.

<sup>3</sup>Dans tous les cas, le fonctionnaire concerné doit être entendu. Il peut se faire assister d'un mandataire.

Suspension

**Art. 67**

<sup>1</sup>Dès l'ouverture de l'enquête, le Conseil communal peut décider de la suspension de l'intéressé.

<sup>2</sup>Il statue sur le droit au traitement pour la durée de la procédure.

Enquête pénale

**Art. 68**

<sup>1</sup>La poursuite disciplinaire est indépendante de l'enquête pénale.

<sup>2</sup>Elle peut être suspendue par le Conseil communal. Le fonctionnaire concerné en est avisé.

<sup>3</sup>Les peines disciplinaires sont infligées indépendamment des jugements pénaux.

Recours

**Art. 69**

Le fonctionnaire faisant l'objet d'une mesure disciplinaire peut exercer les recours prévus par la loi sur la procédure et la juridiction administrative (LPJA)<sup>1</sup>.

Autres mesures

**Art. 70**

L'abandon d'une enquête disciplinaire avant sanction n'exclut pas les autres mesures qui pourraient être prises à l'encontre du salarié.

Prescription

**Art. 71**

<sup>1</sup>Le droit d'ouvrir l'enquête disciplinaire prévue à l'article 66 se périmé par six mois dès le jour où les faits ont été portés à la connaissance du Conseil communal. Le droit de prononcer une des peines disciplinaires prévues à l'article 65 se prescrit par 5 ans dès le jour où l'acte punissable a été commis.

<sup>2</sup>Toutefois, si cet acte est soumis par la loi civile ou pénale à une prescription de plus longue durée, cette prescription s'applique à la procédure disciplinaire.

<sup>3</sup>Les articles 71 et 72 du Code pénal suisse relatifs au point de départ, à la suspension et à l'interruption de la prescription sont au surplus applicables.

## Chapitre XII Dispositions finales

Entrée en vigueur

**Art. 72**

<sup>1</sup>Le présent règlement est applicable, dès son entrée en vigueur, à tous les salariés au service de la Commune. Le règlement général pour le personnel de l'administration communale, du 22 février 1961, est abrogé.

<sup>2</sup>Le Conseil communal fixe la date de l'entrée en vigueur du présent règlement après avoir requis la sanction du Conseil d'Etat<sup>2</sup>.

**Art. 73**

Un exemplaire du présent règlement est remis à chaque salarié de la Commune.

La Chaux-de-Fonds, le 10 novembre 1986

Au nom du Conseil général  
La secrétaire: S. Morel      Le président: Ch.-A. Perret

Sanctionné par le Conseil d'Etat, le 22 décembre 1986

<sup>1</sup> RSN 152.30

<sup>2</sup> Entrée en vigueur le 1er février 1987 par décision du Conseil communal du 7 janvier 1987.

---

**TABLE DES MATIERES**


---

<b>Chapitre I</b>	<b>Champ d'application .....</b>	<b>1</b>
<b>Chapitre II</b>	<b>Statuts.....</b>	<b>1</b>
	Principe .....	2
<b>Chapitre III</b>	<b>Salariés durant le temps d'essai .....</b>	<b>2</b>
	Fin du temps d'essai .....	3
<b>Chapitre IV</b>	<b>Fonctionnaires .....</b>	<b>3</b>
	Création des rapports de service.....	3
	Durée de la nomination .....	3
	Fin de l'engagement.....	3
	Retraite .....	3
	Rente-pont soumise à compensation .....	4
	Rente-pont .....	4
	Cumul.....	4
	Décès.....	5
	Démission .....	5
	Incapacité.....	5
	Justes motifs .....	5
	Motifs disciplinaires .....	5
	Suppression de fonction.....	6
<b>Chapitre V</b>	<b>Contrat de droit public .....</b>	<b>6</b>
	Forme.....	6
	Règles dérogatoires .....	6
	Délai de résiliation .....	6
	Résiliation immédiate .....	6
<b>Chapitre VI</b>	<b>Contrat de droit privé .....</b>	<b>7</b>
	Contrat .....	7
<b>Chapitre VI bis</b>	<b>Surnuméraires .....</b>	<b>7</b>
	Surnuméraires.....	7
<b>Chapitre VII</b>	<b>Obligations du personnel .....</b>	<b>7</b>
	Personnel soumis.....	7
	Service public.....	7
	Interdiction d'accepter des avantages .....	7
	Activité accessoire.....	7
	Domicile .....	8
	Durée du travail.....	8

Horaire .....	8
Temps partiel .....	8
Directives .....	9
Mutations.....	9
Secret de fonction .....	9
Délégations .....	9
<b>Chapitre VIII Droits du personnel.....</b>	<b>10</b>
Personnel soumis.....	10
Traitement.....	10
Classification des fonctions .....	10
Formation continue.....	10
Haute paie et avancement.....	10
Indexation.....	11
Subrogation, cession de créance .....	11
Salaire en cas de maladie .....	11
Accident et maladie professionnelle .....	11
Congé de maternité.....	12
Congé de paternité.....	12
Médecin conseil.....	12
Obligations légales, fonction publique .....	12
Réduction.....	13
Heures supplémen- taires .....	13
Allocations d'enfant .....	13
Allocation complémentaire pour enfants.....	13
Prime d'ancienneté.....	14
Prime de fidélité .....	14
Autres indemnités .....	14
Eloignement des chantiers .....	14
Vacances .....	15
Calcul des vacances .....	15
Jours fériés .....	16
Congés spéciaux.....	16
Caisse de pensions.....	17
<b>Chapitre IX Droit de représentation .....</b>	<b>17</b>
Droit de représentation.....	17
Collaboration entre l'autorité et l'organi- sation professionnelle .....	17
<b>Chapitre X Responsabilité .....</b>	<b>17</b>
Droit applicable .....	17
Conditions .....	18
<b>Chapitre XI Droit disciplinaire et pénal.....</b>	<b>18</b>
Peines .....	18
Procédure .....	18
Suspension .....	18
Enquête pénale .....	18
Recours.....	19
Autres mesures .....	19
Prescription .....	19

<b>Chapitre XII</b>	<b>Dispositions finales.....</b>	<b>19</b>
	Entrée en vigueur .....	19

**A**

Accident, 11  
 Accident et maladie professionnelle, 11  
 Activité accessoire, 7  
 Allocation complémentaire pour enfants, 13  
 Allocations d'enfant, 13  
 Autres indemnités, 14

**C**

Caisse de pensions, 17  
 Calcul des vacances, 15  
 Catégories, 1  
**Champ d'application**, 1  
 Classification des fonctions, 10  
 Compétences du Conseil communal, 9  
 Congé de maternité, 12  
 Congé de paternité, 12  
 Congés spéciaux, 16  
 Contrat de droit privé, 2, 7  
 Contrat de droit public, 2, 6  
 Création des rapports de service, 3  
 Cumul, 4

**D**

Décès, 5  
 Délai de résiliation - droit public, 6  
 Démission, 5  
 Directives des supérieurs, 9  
 Domicile, 8  
 Droit de représentation, 17  
 Droit disciplinaire et pénal, 18  
 Droits du personnel, 10  
 Durée de la nomination, 3  
 Durée du travail, 8

**E**

Eloignement des chantiers, 14  
 Enquête pénale, 18

**F**

Fin de l'engagement, 3  
 Fin du temps d'essai, 3  
 Fonctionnaires, 3  
 Formation continue, 10

**H**

Heures supplémentaires, 13  
 Horaire, 8

**I**

Incapacité, 5  
 Interdiction d'accepter des avantages, 7

**J**

Jours fériés, 16  
 Justes motifs, 5

**M**

Maladie, 11  
 Médecin conseil, 12  
 Mise au concours, 2  
 Motifs disciplinaires, 5  
 Mutations, 9

**O**

Obligations du personnel, 7  
 Obligations légales, fonction publique, 12

**P**

Peines, 18  
 Prévoyance, 17  
 Prime d'ancienneté, 14

**R**

Recours, 19  
 Réduction de salaire, 13  
 Règles réservées, 1  
 Rente-pont, 4  
 Rente-pont soumise à compensation, 4  
 Résiliation, 2  
 Retraite, 3

**S**

Salaire, 10  
 Salaire en cas de maladie, 11  
 Salariés durant le temps d'essai, 2  
 Secret de fonction, 9  
 Service public, 7  
 Subrogation, cession de créance, 11  
 Suppression de fonction, 6  
 Surnuméraires, 7  
 Suspension, 18

**T**

Temps d'essai, délais, 2  
 Temps partiel, 8

V

Vacances, 15