

## **STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL**

---

(Du 25 octobre 2021)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,

Sur la proposition du Conseil communal,

arrête:

### **CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES**

#### **Article premier – Objet**

Le présent statut régit les rapports de service entre la Commune et son personnel. Il fixe les principes de la politique et de la gestion des ressources humaines.

#### **Art. 2 – Champ d'application**

<sup>1</sup> Le présent statut s'applique à l'ensemble du personnel engagé par la Commune.

<sup>2</sup> Il ne s'applique toutefois pas aux stagiaires ni aux apprenti-e-s et plus généralement au personnel en formation.

<sup>3</sup> A titre exceptionnel, le personnel peut être engagé par contrat de droit privé, notamment pour l'exécution de tâches spéciales ou de durée limitée.

#### **Art. 3 – Cadres**

<sup>1</sup> Le Conseil communal définit les fonctions de cadres. Celles-ci sont détaillées dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Il leur octroie les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

<sup>3</sup> La situation des cadres est décrite dans le règlement d'application du Conseil communal.

<sup>4</sup> La qualité de cadre est mentionnée dans la lettre d'engagement.

## CHAPITRE II : RAPPORTS DE TRAVAIL

### A. Création des rapports de service

#### Art. 4 – Compétence

<sup>1</sup> L'engagement, la nomination, la mutation, la promotion, la mesure disciplinaire et le licenciement sont du ressort du Conseil communal.

<sup>2</sup> Est réservé l'engagement du personnel en formation au sens de l'article 2 al. 2 ainsi que celui du personnel hors effectif qui est du ressort des dicastères concernés.

#### Art. 5 – Conditions d'engagement et de nomination

<sup>1</sup> Seules les personnes qui ont les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction peuvent être engagées, respectivement nommées.

<sup>2</sup> Le fait de remplir les conditions fixées pour l'accessibilité à une fonction ne confère aucun droit à un engagement ou à une nomination.

#### Art. 6 – Priorités à l'engagement

<sup>1</sup> Les postes sont annoncés, par ordre de priorité :

- a) la mobilité interne,
- b) les mesures d'insertion professionnelle,
- c) la voie de mise au concours public.

<sup>2</sup> L'article 5 est réservé, sauf exception expresse du Conseil communal.

<sup>3</sup> Exceptionnellement, un engagement peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.

#### Art. 7 – Conditions particulières

<sup>1</sup> L'engagement et la nomination peuvent dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.

<sup>2</sup> Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles. Les cas d'incompatibilité sont décrits dans le règlement d'application du Conseil communal.

### **Art. 8 – Engagement provisoire**

<sup>1</sup> La nomination est précédée d'un engagement provisoire d'une durée d'un an qui constitue la période probatoire ; les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai.

<sup>2</sup> La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité de nomination l'estime justifié.

<sup>3</sup> Si la nomination dépend de la réussite d'un examen, la période probatoire peut être prolongée en conséquence.

<sup>4</sup> Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de la personne à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au plus. Si les doutes sont liés à des raisons de santé, la période probatoire peut être étendue jusqu'à deux ans au plus.

<sup>5</sup> La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

### **Art. 9 – Mutation**

<sup>1</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, un-e employé-e peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.

<sup>2</sup> En pareil cas, sa collocation est garantie, mais non les éventuelles indemnités liées à la fonction.

<sup>3</sup> Des mesures de formation ou de réorientation professionnelle doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

<sup>4</sup> Dans ces deux cas, l'art. 8 al. 5 ne s'applique pas.

<sup>5</sup> Les possibilités de réorientation sont favorisées pour les membres du personnel âgés de plus de 50 ans et atteints dans leur santé.

# 110

## **B. Fin des rapports de service**

### **Art. 10 – Causes**

Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès,
- b) la suppression de poste, sous réserve d'une mutation,
- c) la retraite,
- d) l'invalidité,
- e) la fin conventionnelle des rapports de travail,
- f) la démission,
- g) le licenciement ordinaire,
- h) le licenciement extraordinaire

### **Art. 11 – Suppression de poste**

<sup>1</sup> Lorsqu'un poste est supprimé, le Conseil communal peut mettre fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit transmis au collaborateur ou à la collaboratrice concerné-e au plus tard six mois à l'avance (pour la fin d'un mois).

<sup>2</sup> Le Conseil communal prend toutes mesures utiles pour offrir au membre du personnel concerné un emploi de nature équivalente au service de la Ville, d'une autre collectivité publique, d'une institution paraétatique ou d'une entreprise privée.

<sup>3</sup> Si la démarche entreprise par le Conseil communal a pour effet de faire perdre à la personne déjà nommé-e son statut de droit public, une indemnité égale à trois mois de traitement lui est versée.

<sup>4</sup> Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé, ou si l'intéressé-e a un motif fondé de refuser le poste ou la fonction qui lui est offert, une indemnité supplémentaire de trois mois au plus lui est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 3. Dans cette situation, le contrat est résilié.

<sup>5</sup> La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

**Art. 12 – Mise à la retraite**

<sup>1</sup> Les membres du personnel sont mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel :

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par le droit fédéral pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple ;

ou

- Elles ou ils atteignent l'âge fixé par prévoyance.ne conformément au plan d'assurances auquel elles ou ils sont affiliés.

<sup>2</sup> A titre exceptionnel, les rapports de service peuvent être prolongés au-delà de l'âge-terme, selon les besoins de l'employeur.

**Art. 13 – Invalidité**

<sup>1</sup> L'octroi d'une rente entière d'invalidité en application de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI), du 19 juin 1959, met fin aux rapports de service.

<sup>2</sup> S'il s'agit d'une rente partielle, le contrat d'engagement est adapté aux nouvelles circonstances, voire résilié si les conditions de l'art. 15 al. 5 du présent statut sont réunies.

**Art. 14 – Termes et délais**

<sup>1</sup> La démission ou le licenciement peut être signifié, par lettre recommandée, avec un préavis de sept jours durant les trois premiers mois, puis d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service, pour la fin d'un mois. Dès la cinquième année de service, un préavis de six mois est exigé pour les cadres dont le statut est défini dans le règlement d'application.

<sup>2</sup> Les années sont comptées dès le début de l'activité de la personne concernée au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle elle aurait été engagée pour une durée déterminée. Les périodes de formation au sein de la Ville ne sont toutefois pas prises en compte.

<sup>3</sup> En cas de démission et si les exigences du service le permettent, le Conseil communal peut accepter un délai plus court.

## **110**

<sup>4</sup> Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner que l'activité soit interrompue dans un délai plus court, voire immédiatement ; les rapports de service, notamment le droit à la rémunération, subsistent cependant jusqu'à la date pour laquelle le licenciement ou la démission a été notifié.

### **Art. 15 – Licenciement ordinaire**

<sup>1</sup> Le licenciement ordinaire peut être prononcé dans les délais prévus à l'art. 14.

<sup>2</sup> Durant la période probatoire, les dispositions du Code des obligations s'appliquent par analogie.

<sup>3</sup> Dès la nomination, le licenciement ne peut être prononcé que pour un motif fondé, à savoir si des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés aux devoirs de service ou d'autres raisons graves ne permettent plus la poursuite des rapports de service.

<sup>4</sup> L'article 336c CO s'applique par analogie.

<sup>5</sup> Le licenciement peut aussi être prononcé si, après écoulement des délais prévus à l'article 336c CO, l'employé-e est, sans faute de sa part, (en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité) dans l'incapacité d'accomplir sa fonction.

### **Art. 16 – Avertissement**

Lorsque les faits reprochés dépendent de la volonté de l'employé-e, son dicastère doit au préalable l'en avertir par écrit, après l'avoir entendu-e, et lui fixer un délai raisonnable pour s'améliorer. Il lui en suggère autant que possible les moyens.

### **Art. 17 – Licenciement extraordinaire**

En cas de violation grave des devoirs de service, le Conseil communal peut, après avoir entendu la personne, prononcer son licenciement avec effet immédiat sans avertissement préalable.

## **CHAPITRE III : DEVOIRS DU PERSONNEL**

### **A. Généralités**

#### **Art. 18 – En général**

<sup>1</sup> Le personnel est tenu de respecter dans l'accomplissement de ses missions et prestations les garanties constitutionnelles de l'Etat de droit, notamment les principes de la dignité humaine, de l'égalité et de la non-discrimination.

<sup>2</sup> Le personnel doit accomplir son travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à son employeur.

<sup>3</sup> Il s'engage à servir en toutes circonstances les intérêts de la commune et du service public. Il se montre aimable, serviable et communique de façon inclusive et respectueuse d'autrui, en utilisant les formes masculines et féminines. Dans l'exercice de sa fonction auprès du public, il est tenu d'observer un devoir de réserve concernant ses convictions personnelles ainsi qu'un comportement politiquement et confessionnellement neutre.

<sup>4</sup> La liberté de conscience et de croyance en matière de tenues et d'accessoires vestimentaires est garantie dans le respect du présent statut du personnel. Le Conseil communal peut désigner les fonctions dont les titulaires doivent s'abstenir de tout signe religieux dans la mesure où ces signes entravent l'accomplissement des missions et prestations en contact avec le public.

#### **Art. 19 – Dans le cadre du service**

<sup>1</sup> Chaque membre du personnel assume personnellement son travail avec efficacité, en fournissant des prestations de qualité. Elle ou il se conforme à son cahier des charges, aux ordres de service ainsi qu'aux instructions de ses supérieur-e-s hiérarchiques et se soumet aux mesures de sécurité et de contrôle.

<sup>2</sup> Le personnel doit se montrer solidaire et se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives de ses supérieur-e-s hiérarchiques, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

<sup>3</sup> En cas de nécessité, un membre du personnel peut être appelé provisoirement et pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel elle ou il a été engagé.

### **Art. 20 – Tâches des supérieur-e-s hiérarchiques**

<sup>1</sup> Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de donner des instructions suffisantes à leurs subordonné-e-s, d'assurer le suivi et la bonne exécution du travail.

<sup>2</sup> Ils et elles encouragent leur esprit d'initiative et examinent leurs suggestions et leurs requêtes.

<sup>3</sup> Ils et elles sont responsables des actes accomplis conformément aux instructions données.

### **Art. 21 – Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail**

<sup>1</sup> Le personnel est tenu de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de ses collègues.

<sup>2</sup> Compte tenu de leurs responsabilités d'encadrement et de protection de la santé du personnel, les supérieur-e-s hiérarchiques doivent se montrer exemplaires dans la conduite de leur personnel.

<sup>3</sup> Le Conseil communal met en place des mesures de prévention et de résolution des conflits.

### **Art. 22 – Outillage et matériel**

<sup>1</sup> Le personnel doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, des véhicules, du matériel et des installations qui lui sont confiés.

<sup>2</sup> Il lui est interdit de les utiliser sans autorisation à des fins étrangères au service.

### **Art. 23 – Utilisation des ressources techniques**

<sup>1</sup> L'utilisation des ressources techniques, informatiques et technologiques doit être conforme aux devoirs généraux des membres du personnel, à savoir l'accomplissement du travail avec diligence, conscience professionnelle, loyauté et fidélité à l'employeur.

<sup>2</sup> Le personnel utilise conformément aux directives définies par le Conseil communal les ressources mises à sa disposition.



**Art. 24 – Transport du personnel**

<sup>1</sup> Le Conseil communal met en œuvre une politique de transport basée autant que possible sur la mobilité douce et les transports collectifs. Il peut mettre à disposition du personnel des véhicules de fonction.

<sup>2</sup> Le Conseil communal règle l'utilisation de véhicules de fonction en privilégiant des objectifs de durabilité et d'utilisation partagée.

**Art. 25 – Examen médical**

A la demande du Service des ressources humaines, un membre du personnel peut être soumis à un examen médical.

**Art. 26 – Affiliations obligatoires**

Le personnel est affilié à prévoyance.ne et assuré pour la perte de gain en cas de maladie auprès de la Caisse-maladie du personnel communal.

**Art. 27 – Uniformes et vêtements de travail du personnel**

<sup>1</sup> Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être prescrit à certaines catégories du personnel.

<sup>2</sup> Le Conseil communal met à disposition les équipements de protection individuelle nécessaires.

<sup>3</sup> Le ou la responsable du dicastère concerné arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et équipements sont remis aux membres du personnel qui ont l'obligation de les porter.

**Art. 28 – Secret de fonction**

<sup>1</sup> Le personnel est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des informations ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction.

<sup>2</sup> Il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.

<sup>3</sup> Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service

### **Art. 29 – Déposition en qualité de témoin**

<sup>1</sup> Le membre du personnel entendu en qualité de témoin ne peut déposer sur des faits dont il ou elle a eu connaissance dans le cadre de son travail qu'avec l'autorisation du Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de service.

<sup>2</sup> Les mêmes règles s'appliquent à la production de pièces officielles et à la remise d'attestations.

<sup>3</sup> Aucune sanction disciplinaire ni licenciement ne peut être prononcé du fait de déclarations faites dans le cadre d'un témoignage, sauf en cas de faux témoignage.

### **Art. 30 – Devoir de signaler**

<sup>1</sup> Le membre du personnel qui acquiert dans l'exercice de ses fonctions la connaissance d'une infraction se poursuivant d'office en informe son dicastère, qui avise le ministère public conformément aux législations fédérale et cantonale.

<sup>2</sup> Les supérieur-e-s hiérarchiques sont tenu-e-s de signaler au dicastère dont ils relèvent, les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de la commune commis par leurs subordonné-e-s dans l'accomplissement de leurs fonctions.

<sup>3</sup> Le membre du personnel qui fait l'objet d'une procédure pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice au bon fonctionnement et à la réputation de l'employeur en informe sa hiérarchie.

### **Art. 31 – Charge publique ou syndicale**

<sup>1</sup> Le membre du personnel qui exerce une charge publique ou syndicale avant son entrée en fonction ou qui entend se porter candidat-e à une telle fonction doit en avertir sa hiérarchie qui avise le Conseil communal. Celui-ci ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche de l'administration.

<sup>2</sup> Le Conseil communal règle les absences et les congés des membres du personnel occupant une charge publique ou syndicale. En deçà de 15 jours d'absence par année, le Conseil communal ne peut pas réduire le traitement.

<sup>3</sup> Sont réservées les dispositions cantonales et communales relatives aux incompatibilités.

### **Art. 32 – Activité accessoire**

<sup>1</sup> L'employé-e ne peut avoir une occupation accessoire qui serait inconciliable avec sa situation officielle ou les devoirs de sa charge, nuirait à sa santé ou à sa fonction, ou constituerait une concurrence inadmissible.

<sup>2</sup> L'exercice d'une occupation accessoire rémunérée est soumis à l'autorisation préalable du Conseil communal.

<sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice doit faire une demande par écrit.

### **Art. 33 – Situation financière**

<sup>1</sup> Les titulaires de fonctions à responsabilités financières ou participant à l'attribution de travaux ou de mandats à des tiers peuvent être tenu-e-s de fournir régulièrement des informations sur leur situation pécuniaire. Si elles ou ils sont menacés de saisie, elles et ils doivent en informer sans délai leur dicastère.

<sup>2</sup> Un-e membre du personnel n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune.

### **Art. 34 – Domicile**

Lorsque les exigences du service ou de la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certain-e-s membres du personnel d'être domicilié-e-s sur le territoire communal ou dans un rayon limité.

### **Art. 35 – Interdiction d'accepter des dons et autres avantages**

<sup>1</sup> Il est interdit au personnel de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages. Les présents d'usage de peu de valeur, tels que définis par le Conseil communal, sont réservés.

<sup>2</sup> Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux soumissions, adjudications ou ouvrages de la commune.

## **B. Sanction disciplinaires et responsabilités civile**

### **Art. 36 – Procédure disciplinaire**

<sup>1</sup> Le membre du personnel qui enfreint ses obligations est passible d'une sanction disciplinaire.

<sup>2</sup> S'il l'estime nécessaire, le Conseil communal peut ordonner l'ouverture d'une enquête disciplinaire.

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut confier l'enquête à une commission interne ou à un tiers extérieur à l'administration désigné par lui.

### **Art. 37 – Suspension provisoire**

<sup>1</sup> Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un membre du personnel de suspendre immédiatement son activité.

<sup>2</sup> Si la suspension est motivée par l'ouverture d'une enquête pour faute grave, elle peut être accompagnée de la suppression totale ou partielle du traitement.

<sup>3</sup> Si la suspension se révèle ensuite injustifiée, le membre du personnel a droit au traitement dont elle ou il avait été privé, avec intérêts moratoires.

### **Art. 38 – Sanctions disciplinaires**

<sup>1</sup> Si la faute commise ne justifie pas qu'il soit mis fin aux rapports de service en application des art. 15 et suivants, le Conseil communal peut infliger l'une des sanctions suivantes :

- le blâme ;
- la mise à pied avec ou sans réduction ou suppression de traitement ;
- le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement ;
- le blocage salarial ;
- la rétrogradation avec diminution de la rémunération.

<sup>2</sup> Un cas de harcèlement avéré, émanant d'un-e supérieur-e hiérarchique, constitue une circonstance aggravante.

<sup>3</sup> Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement et d'une menace de licenciement.

<sup>4</sup> Le blâme, ainsi que l'avertissement, peuvent être prononcés par un membre du Conseil communal.

### **Art. 39 – Droit d'être entendu et voies de recours**

<sup>1</sup> Aucune sanction disciplinaire ne pourra être prise sans que le membre du personnel concerné n'ait été entendu.

<sup>2</sup> Les sanctions doivent être communiquées au membre du personnel concerné par décision motivée et sont susceptibles de recours conformément à l'art. 80 du présent statut.

### **Art. 40 - Prescription**

La procédure disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

### **Art. 41 – Effet de l'action en justice**

<sup>1</sup> En cas d'action en justice, la procédure disciplinaire peut être suspendue jusqu'à clôture de cette action.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du membre du personnel concerné conformément à l'art. 37 du présent statut.

<sup>3</sup> Que l'action se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement, un arrangement ou un déboutement, une sanction disciplinaire peut toujours être prononcée.

### **Art. 42 – Responsabilité civile et réparation du dommage**

<sup>1</sup> La responsabilité civile des membres du personnel est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents, du 26 juin 1989.

<sup>2</sup> La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaire ou pénale.

## **110**

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut compenser la rémunération pour la part dépassant le minimum vital, jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.

### **CHAPITRE IV : DROITS DU PERSONNEL**

#### **A. Rémunération**

##### **Art. 43 – Principes**

<sup>1</sup> La rémunération est fixée par le Conseil général.

<sup>2</sup> Elle comprend le traitement de base, l'indexation, et les augmentations salariales, cas échéant le supplément de traitement, ainsi que les éventuelles allocations et indemnités.

<sup>3</sup> Le traitement initial est fixé dans les limites de la classe de fonction correspondant au poste en cause, en tenant compte notamment de l'âge de la personne candidate, des années consacrées à l'éducation des enfants et des années accomplies dans la profession, de la formation et d'autres types d'expériences professionnelles acquises, jugées utiles au poste. Il peut être aussi tenu compte de la situation du marché du travail.

<sup>4</sup> Le principe d'attribution des échelons et de promotion est précisé dans le règlement d'application.

##### **Art. 44 – Indemnités**

Les indemnités sont fixées par le Conseil communal.

##### **Art. 45 – Droit à la rémunération**

###### **a) En cas de service**

<sup>1</sup> Le droit à la rémunération est complet pendant le service militaire obligatoire, le service civil, le service de protection civile et le Service de la Croix-Rouge. Les périodes auxquelles un membre du personnel est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.

<sup>2</sup> Les prestations des caisses de compensation pour perte de gain sont acquises à la Ville.

**Art. 46****b) En cas de maladie ou d'accident**

<sup>1</sup> En cas d'absence totale ou partielle provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le droit au traitement brut, sous déduction des prestations d'assurance versées à titre de perte de gain, est de 730 jours.

<sup>2</sup> Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles versées au cours de la période de trois ans précédant immédiatement la nouvelle absence.

<sup>3</sup> En cas d'accident non professionnel, les prestations de la Ville seront au moins égales à celles déterminées par la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA). Dans tous les cas, les prestations de la Ville seront réduites des montants retenus par l'assureur au titre de faute grave ou en cas d'hospitalisation.

<sup>4</sup> En cas d'absence due à un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le traitement complet est dû jusqu'à la fin de l'incapacité de travail ou jusqu'à l'octroi d'une rente par l'Office de l'assurance-invalidité.

<sup>5</sup> Le Conseil communal détermine la mesure dans laquelle seront déduites du traitement les prestations versées au membre du personnel par l'assurance militaire ou par une assurance dont les primes ont été prises en charge, en totalité ou en partie, par l'employeur.

<sup>6</sup> Le membre du personnel peut être appelé à céder à la Ville, à due concurrence, ses droits contre des tiers responsables de l'accident ou de la maladie.

<sup>7</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a un devoir d'information en cas d'absence pour raison de maladie ou accident.

**Art. 47****c) Congé de maternité**

<sup>1</sup> Un congé maternité d'une durée de quatre mois, six mois en cas de naissance multiple, avec maintien du traitement, est accordé à la mère qui accouche.

<sup>2</sup> Le congé maternité début le jour de l'accouchement.

**110**

**Art. 48**

**d) Allaitement**

Le temps consacré à l'allaitement durant les heures de travail au cours de la première année de l'enfant est compté comme temps de travail dans la mesure et selon les modalités fixées par le Conseil communal.

**Art. 49**

**e) Congé d'adoption**

<sup>1</sup> Lorsqu'un enfant est accueilli en vue d'adoption, un congé de quatre mois avec maintien du traitement est accordé à la mère ou au père.

<sup>2</sup> Si tous deux sont membres du personnel communal, le congé de paternité de vingt jours prévu à l'art. 50 s'ajoute au congé d'adoption. Ces congés peuvent à leur demande être partagés entre les parents.

**Art. 50**

**f) Congé de paternité**

<sup>1</sup> En cas de naissance d'un enfant, le père a droit à un congé de vingt jours avec maintien du traitement. En cas de naissance multiple, le père a droit à un congé de trente jours avec maintien du traitement.

<sup>2</sup> Le congé est à prendre dans un délai de deux ans dès la naissance de l'enfant ou l'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il peut être pris par journées séparées.

**Art. 51 – Règle commune**

Le congé de maternité, le congé de paternité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.

**Art. 52 – Gratification pour années de service**

<sup>1</sup> Le membre du personnel reçoit une gratification calculée comme suit, sous réserve d'une décision contraire du Conseil communal :

- a) après 10 ans de service ininterrompu, un quart du traitement mensuel,
- b) après 20 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,
- c) après 30 ans de service ininterrompu, un traitement mensuel,



d) après 40 ans de service, un traitement mensuel.

<sup>2</sup> Le traitement pris en compte correspond à une mensualité de traitement, majorée le cas échéant des allocations de renchérissement, à l'exclusion des autres allocations et indemnités. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

<sup>3</sup> En cas de variation du taux d'occupation au cours de l'activité, le traitement déterminant est calculé en fonction du taux moyen.

<sup>4</sup> Le membre du personnel prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité après trente et un ans de service et avant d'avoir atteint quarante ans de service reçoit une gratification équivalente à un dixième du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des trente premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

<sup>5</sup> La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du traitement mensuel.

### **Art. 53 – Formation continue**

<sup>1</sup> Le Conseil communal favorise la formation continue du personnel communal.

<sup>2</sup> Le membre du personnel peut être tenu de suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

<sup>3</sup> Les frais de participation aux cours rendus obligatoires et le temps consacré sont à la charge de la Ville.

<sup>4</sup> Pour les autres cours, la prise en charge financière et la durée d'emploi compensatoire sont fixées par le Conseil communal.

### **Art. 54 – Remplacement dans une fonction supérieure**

Le membre du personnel qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.

## 110

### **Art. 55 – Récompense pour services spéciaux**

Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux, efforts particuliers et propositions innovantes d'un membre du personnel ou des membres de l'équipe impliqué-e-s.

### **Art. 56 – Inventions**

Les dispositions du droit civil s'appliquent aux inventions faites par les membres du personnel dans l'accomplissement de leur travail.

### **Art. 57 – Allocation de retraite**

<sup>1</sup> En cas de départ à la retraite entre l'âge de 58 ans et une année pleine avant l'âge donnant droit au versement de la rente de vieillesse AVS, il est versé sur le compte de prévoyance du membre du personnel concerné une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

<sup>2</sup> Le droit à l'allocation de retraite est fonction de l'ancienneté et du taux d'activité de l'intéressé-e.

<sup>3</sup> Les modalités du droit à l'allocation de retraite sont fixées par le Conseil communal.

### **Art. 58 – Allocation de décès**

<sup>1</sup> En cas de décès d'un membre du personnel marié, lié par un partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis cinq ans au moins, la rémunération est servie à la conjointe ou au conjoint, partenaire, concubine ou concubin survivant-e à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore.

<sup>2</sup> En l'absence de conjoint-e, de partenaire ou de concubin-e survivant-e-s, l'allocation est due, cas échéant, aux enfants mineurs ou, à défaut, à d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

## **B. Durée du travail – Congés – Vacances**

### **Art. 59 – Durée du travail et horaires**

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut déroger au principe fixé à l'alinéa 1 lorsque la nature de la fonction le justifie.

<sup>3</sup> Le Conseil communal peut annualiser le temps de travail, en accord avec les exigences des services.

<sup>4</sup> Les cheffes ou chefs de service arrêtent l'horaire de travail de leur personnel, après avoir consulté celui-ci.

<sup>5</sup> A des fins de protection de la santé, le membre du personnel a le droit de se déconnecter des outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail habituel. Sont réservées les fonctions répondant à des horaires de travail spécifiques.

<sup>6</sup> A des fins de protection de la santé, le travail effectué entre 20h00 et 06h00, le samedi, le dimanche, ainsi que les jours fériés est compensé par un temps de repos supplémentaire ou une indemnité supplémentaire. Dans ces cas, le repos supplémentaire est la règle pour compenser le travail ordinaire et régulier, alors que l'allocation d'une indemnité prévaut pour le travail extraordinaire ou irrégulier.

#### **Art. 60 – Modulation du temps de travail**

Le membre du personnel qui le souhaite peut moduler son temps de travail selon les conditions détaillées dans le règlement d'application.

#### **Art. 61 – Adaptation temporaire du taux d'activité**

<sup>1</sup> Le membre du personnel qui le souhaite peut bénéficier d'une diminution temporaire de son taux d'activité lorsqu'il en fait la demande pour une charge de proche aidant ou à la naissance d'un enfant.

<sup>2</sup> La diminution ne peut excéder un taux de 20% du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 50%.

<sup>3</sup> La diminution temporaire ne peut excéder une durée de 24 mois. Au terme de l'accord, le membre du personnel retrouve son poste au taux initial.

<sup>4</sup> Le Conseil communal peut prononcer des exceptions à l'art. 61, al. 1. Dans ce cas, les raisons de la dérogation font l'objet d'une justification écrite au membre du personnel de la part du Conseil communal.

**Art. 62 – Télétravail**

Une partie du travail peut être effectuée en dehors de la place de travail, selon des modalités définies par le Conseil communal.

**Art. 63 – Jobsharing (partage de poste)**

Le Conseil communal autorise le jobsharing (partage de poste) en fonction des postes et du bon fonctionnement des services.

**Art. 64 – Heures supplémentaires**

<sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent, le membre du personnel peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.

<sup>2</sup> Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail effectuées sur les ordres de la supérieure ou du supérieur hiérarchique ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de la durée réglementaire de son service.

<sup>3</sup> Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.

**Art. 65 – Règles particulières pour certaines fonctions**

<sup>1</sup> Les cadres, définis par le Conseil communal, gèrent librement leur temps de travail.

<sup>2</sup> Les dispositions régissant les modalités de l'horaire de travail et le contrôle du temps de travail ne leur sont pas applicables.

<sup>3</sup> Les heures de travail qu'ils ou elles effectuent en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation financière. La compensation est définie dans le statut des cadres.

<sup>4</sup> Le Conseil communal peut cependant prévoir des indemnités.

**Art. 66 – Jours fériés payés**

<sup>1</sup> Sont jours fériés pour l'administration communale :

- le 1er et le 2 janvier,
- le 1er mars,
- le Vendredi-Saint,
- le lundi de Pâques,
- le 1er mai,
- le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,
- le lundi de Pentecôte,
- le 1er août,
- le lundi du Jeûne fédéral,
- le 24 décembre,
- le jour de Noël,
- le 26 décembre,
- l'après-midi du 31 décembre.

<sup>2</sup> Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les services permanents.

<sup>3</sup> Le Conseil communal prend les dispositions utiles pour que les jours de congés payés soient de onze par année au minimum.

**Art. 67 – Services permanents**

Pour les membres du personnel assurant des services permanents, le droit à deux jours de congé consécutifs, dont au moins un samedi et un dimanche toutes les quatre semaines, est garanti en remplacement des samedis et dimanches.

**Art. 68 – Congés extraordinaires**

<sup>1</sup> Le membre du personnel a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

## 110

- 3 jours pour son mariage ou son union dans le cadre d'un partenariat enregistré,
- 3 jours en cas de décès d'un-e conjoint-e ou partenaire, d'un enfant, de son père ou de sa mère,
- 2 jours en cas de décès d'un frère, d'une sœur ou d'un beau-parent,
- 1 jour en cas de décès d'un-e autre parent-e ou allié-e du 2ème degré,
- jusqu'à 3 jours par cas par enfant pour la garde d'un enfant malade, un certificat médical pouvant être exigé,
- 1 jour en cas de déménagement,
- jusqu'à 5 jours par an pour assister aux réunions professionnelles ou syndicales,
- ½ jour pour prendre part à une inspection militaire et 1 jour pour la libération du service militaire.
- pour la prise en charge d'un membre de la famille, du ou de la conjoint-e ou partenaire atteint-e dans sa santé, sur présentation d'un certificat médical ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.

<sup>2</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, le ou la responsable du dicastère peut décider d'octroyer un congé extraordinaire fondé sur d'autres cas ou peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus ; le règlement d'application régit les détails.

<sup>3</sup> Hormis la prise en charge des enfants malades, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

<sup>4</sup> Chaque année de service, les membres du personnel jusqu'à l'âge de 30 ans révolus ont droit à un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsqu'il ou elle se livre bénévolement à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel, social ou politique, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il ou elle suit la formation et la formation continue nécessaires à l'exercice de ces activités.

### **Art. 69 – Congés non payés**

Le Conseil communal peut accorder des congés non payés ; il en fixe les conditions et les effets.

**Art. 70 – Vacances****a) durée**

<sup>1</sup> Le droit à des vacances payées est de 25 jours par année.

<sup>2</sup> Le droit aux vacances est porté à :

- 30 jours pour le membre du personnel âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprenti-e-s et les jeunes gens de moins de 20 ans,
- 35 jours pour le membre du personnel âgé de 60 ans révolus.

<sup>3</sup> Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.

<sup>4</sup> Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques à certains corps de métiers.

**Art. 71****b) réduction du droit**

<sup>1</sup> La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de l'année.

<sup>2</sup> En cas de suspension de travail pour cause de maladie ou d'accident, la durée des vacances n'est réduite proportionnellement que pour le temps d'absence excédant une franchise de trois mois ; cette franchise est supprimée si l'absence a dépassé six mois.

<sup>3</sup> En cas de congé de maternité ou d'adoption, les vacances ne sont pas réduites.

**Art. 72****c) époque**

<sup>1</sup> Lors de la fixation de l'époque des vacances et de leur durée, il sera tenu compte des vœux de l'intéressé-e dans la mesure où les exigences du service le permettent.

<sup>2</sup> Au maximum 10 jours de vacances qui n'ont pas été prises dans l'année peuvent être reportés jusqu'à la fin du premier trimestre de l'année suivante. Les cas particuliers sont réservés.

## **110**

<sup>3</sup> Au minimum deux semaines de vacances par année doivent être prises consécutivement.

### **Art. 73**

#### **d) autres modalités**

Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.

## **CHAPITRE V : PARTENARIAT SOCIAL**

### **Art. 74 – Associations du personnel**

<sup>1</sup> Le Conseil communal veille à ce que le personnel communal et ses représentant-e-s syndicaux et associatifs bénéficient d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale.

<sup>2</sup> Sont reconnus comme associations du personnel les groupements constitués en association au sens des art. 60ss du Code civil et composés d'au moins cinquante membres du personnel en activité.

<sup>3</sup> Le Conseil communal facilite la mise à disposition de moyens d'information et des locaux de réunions des associations du personnel.

### **Art. 75 – Organe de liaison**

#### **a) organisation**

<sup>1</sup> Les délégations des associations du personnel constituent un organe de liaison avec le Conseil communal.

<sup>2</sup> L'organe de liaison siège sous la présidence du Dicastère des ressources humaines et se réunit au moins deux fois par année. L'organe de liaison doit en outre être convoqué si deux tiers de ses membres le demandent.

### **Art. 76**

#### **b) attributions**

<sup>1</sup> L'organe de liaison a une fonction consultative. Il adresse les préavis de grève au Conseil communal.



<sup>2</sup> L'organe de liaison est entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut, ainsi que les modalités d'information au sein de l'Administration.

<sup>3</sup> L'organe de liaison se prononce sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.

<sup>4</sup> L'organe de liaison formule des suggestions relatives aux conditions de travail du personnel communal.

<sup>5</sup> Le Conseil communal et les associations du personnel peuvent convenir d'un protocole de négociation collective relative à la politique du personnel.

### **Art. 77 – Consultation des associations**

<sup>1</sup> L'existence de l'organe de liaison ne fait pas obstacle à des contacts directs entre une association du personnel et l'autorité exécutive.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut, selon les circonstances, nommer des commissions consultatives ad hoc.

## **CHAPITRE VI : DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

### **Art. 78 - Disposition transitoire relative à l'art. 52**

L'ancienneté acquise par le membre du personnel dans sa commune d'origine est prise en compte dans la nouvelle commune.

### **Art. 79 - Disposition transitoire relative à l'art. 70**

<sup>1</sup> En dérogation à l'article 70, alinéa 1, le droit annuel aux vacances se monte à :

- 23 jours en 2021,
- 24 jours dès 2022,
- 25 jours dès 2024.

<sup>2</sup> En dérogation à l'article 70, alinéa 2, le droit aux vacances pour le membre du personnel âgé de :

## **110**

50 ans révolus est porté à :

- 28 jours en 2021,
- 29 jours dès 2022,
- 30 jours dès 2024.

60 ans révolus est porté à :

- 33 jours en 2021,
- 34 jours dès 2022,
- 35 jours dès 2024.

## **CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES**

### **Art. 80 – Voies de recours**

<sup>1</sup> Les décisions prises par un dicastère sont susceptibles d'un recours au Conseil communal.

<sup>2</sup> Le Conseil communal statue après que l'intéressé-e ait été entendu-e. Il notifie sa décision par écrit.

<sup>3</sup> Les décisions du Conseil communal, prises directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours à la Cour de droit public conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979.

### **Art. 81 – Clause abrogatoire**

Est abrogé :

Le statut du personnel communal de la Ville de Neuchâtel, du 21 décembre 2020 et ses modifications subséquentes.

### **Art. 82 – Remise du statut**

Un exemplaire du statut sous forme électronique est remis à chaque membre du personnel communal.

**Art. 83 – Entrée en vigueur**

<sup>1</sup> Le présent statut entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

<sup>2</sup> Le Conseil communal est chargé de son exécution.

*SANCTIONNÉ PAR ARRÊTÉ DU CONSEIL D'ÉTAT DU 15 DÉCEMBRE 2021*