

# STATUT DU PERSONNEL COMMUNAL (Du 7 décembre 1987)

Le Conseil général de la Ville de Neuchâtel,  
Sur la proposition du Conseil communal,

a r r ê t e :

## **CHAPITRE PREMIER**

### ***Champ d'application***

**Champ  
d'application**

**a) en général**

Article premier.- Le présent statut s'applique à tout le personnel communal de la Ville de Neuchâtel, engagé pour exercer à titre principal ou accessoire, une fonction ou un emploi permanent ou temporaire au service de la commune, ainsi qu'au personnel non enseignant des écoles communales.

**b) exceptions**

<sup>1)</sup> Art. 2.- <sup>1</sup> Le présent statut ne s'applique pas aux membres du corps enseignant des écoles communales.

<sup>2</sup> Pour autant qu'elles dérogent au présent statut, les législations particulières telles que conventions collectives, contrats types de travail ou autres réglementations spéciales sont réservées.

---

<sup>1)</sup> Teneur selon l'arrêté concernant l'intégration de l'Hôpital Pourtalès à l'Etablissement hospitalier multisite cantonal (EHM), du 6 février 2006.

**Personnel  
nommé ou  
surnuméraire**

Art. 3.- Le personnel communal comprend :

- a) le personnel nommé dont les rapports de travail sont régis par le droit public et les membres appelés ci-après fonctionnaires.
- b) le personnel surnuméraire, dont les rapports de travail sont régis principalement par le droit privé, subsidiairement par le droit public.

## **CHAPITRE II**

### ***Rapports de travail de droit public***

#### ***A) Naissance et cessation des rapports de travail***

**Compétence**

Art. 4.-<sup>1</sup> La nomination, la promotion, la mutation, le licenciement et la révocation du fonctionnaire sont du ressort du Conseil communal.

<sup>2</sup> Abrogé.<sup>2)</sup>

**Conditions de  
nomination  
a) en général**

Art. 5.-<sup>1</sup> Seules les personnes majeures, offrant toute garantie de moralité, peuvent être nommées en qualité de fonctionnaire.

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

<sup>3</sup> La nationalité suisse est formellement requise pour les fonctions de chancelier, du corps de police, de chef local de la protection civile, d'officier d'état civil et de chef de la police des habitants. Elle peut l'être aussi pour d'autres fonctions.

---

<sup>2)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010.

- b) en particulier** Art. 6.-<sup>1</sup> La nomination peut être subordonnée à des conditions particulières telles que : l'âge, la santé (certificat médical favorable), la situation personnelle.
- <sup>2</sup> Elle peut dépendre d'exigences professionnelles en relation avec la fonction ou du résultat d'un examen ou d'un stage.
- <sup>3</sup> Sont réservées les conditions découlant des législations fédérale et cantonale pour les fonctions régies par elles.
- Procédure** Art. 7.-<sup>1</sup> Les postes vacants ou nouvellement créés font l'objet d'une mise au concours interne ou publique.
- <sup>2</sup> A qualifications égales, le personnel déjà en fonction aura la préférence.
- <sup>3</sup> Exceptionnellement, une nomination peut intervenir sous la forme d'un appel adressé à une personne appartenant déjà à l'administration ou étrangère à celle-ci.
- <sup>4</sup> L'autorité de nomination est juge de la procédure à appliquer.
- Nomination provisoire et définitive, promotion** Art. 8.-<sup>1</sup> En règle générale, la nomination est faite à titre provisoire pour une année.
- <sup>2</sup> A l'expiration de ce délai, le Conseil communal peut :
- confirmer la nomination à titre définitif,
  - maintenir la nomination à titre provisoire durant six mois au plus,
  - résilier l'engagement.
- <sup>3</sup> La nomination provisoire ou définitive est communiquée par écrit au fonctionnaire.
- <sup>4</sup> La mutation et la promotion à une fonction nouvelle sont soumises aux mêmes règles que la nomination.

- Mutation** Art. 9.-<sup>1</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, notamment en cas de réorganisation d'un service ou de suppression d'un poste, le fonctionnaire peut faire l'objet d'une mutation temporaire ou définitive.
- <sup>2</sup> En pareil cas, sa collocation est garantie.
- <sup>3</sup> Des mesures de formation ou de recyclage doivent être offertes pour lui permettre une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.
- Suppression de poste** Art. 10.-<sup>1</sup> Si, lors de la suppression d'un poste, il n'est pas possible de fournir à son titulaire une autre fonction communale, correspondant à ses capacités et à sa situation antérieure, l'intéressé sera licencié moyennant préavis notifié au moins six mois à l'avance, pour la fin d'un mois et il recevra une indemnité spéciale qui ne pourra être supérieure à six fois le montant de son dernier salaire mensuel.
- <sup>2</sup> Le Conseil communal fixe le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge du fonctionnaire et de la durée de son activité au service de la Ville.
- Mise à la retraite** <sup>3)</sup> Art. 11.-<sup>1</sup> La mise à la retraite d'un fonctionnaire intervient lorsque celui-ci atteint l'âge terme de 64 ans, respectivement de 61 ans pour le personnel soumis aux dispositions particulières (plan PPP) de la Caisse de pensions de la fonction publique du Canton de Neuchâtel ([prévoyance.ne](http://prevoyance.ne)), sous réserve de la disposition transitoire prévue à l'article 86.
- <sup>2</sup> Abrogé.
- <sup>3</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](http://prevoyance.ne)).

---

<sup>3)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 juin 2014.

## Rente d'invalidité <sup>4)</sup>

<sup>4)</sup> Art. 12.- <sup>1</sup> Le fonctionnaire mis au bénéfice d'une rente d'invalidité décidée par l'Office d'assurance invalidité bénéficie également d'une rente d'invalidité conformément aux dispositions légales et réglementaires de prévoyance.ne.

<sup>2</sup> Abrogé.

## Licenciement

Art. 13.- Un fonctionnaire peut être l'objet d'un licenciement, notamment lorsqu'il ne remplit plus, par sa faute, l'une des conditions essentielles posées lors de sa nomination ou lorsque malgré des avertissements répétés, la qualité de son travail ou son attitude ne correspond plus au contenu des articles 18 à 31 du présent statut.

## Démission

<sup>5)</sup> Art. 14.- <sup>1</sup> Un fonctionnaire peut démissionner en tout temps. Il est dans tous les cas réputé démissionnaire pour la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge lui donnant

droit à une pension de retraite ordinaire, sous réserve de la disposition de l'article 2bis du Règlement d'application du Statut du personnel communal, du 3 mai 1989.

## Prolongation des rapports de travail

<sup>2</sup> Abrogé.

<sup>3</sup> Abrogé.

<sup>4</sup> Abrogé.

## Procédure et délai

Art. 15.- <sup>1</sup> Le licenciement ou la démission du personnel nommé à titre provisoire ou définitif peut être signifié, par lettre recommandée, pour la fin d'un mois, moyennant un avertissement préalable d'un mois durant la première année et de trois mois dès la deuxième année de service.

---

<sup>4)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010.

<sup>5)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 juin 2014

<sup>2</sup> Les années sont comptées dès le début de l'activité du fonctionnaire au service de la Ville, y compris, le cas échéant, la période durant laquelle il avait été engagé comme surnuméraire.

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

<sup>4</sup> Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut ordonner à un fonctionnaire d'interrompre son activité 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.

### Suspension

Art. 16.- <sup>1</sup> Lorsque la bonne marche de l'administration l'exige, le Conseil communal peut, par mesure préventive, ordonner à un fonctionnaire 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 elle se révèle ensuite injustifiée, le fonctionnaire a droit au traitement dont il avait été privé, avec intérêts moratoires.

<sup>4</sup> La suspension ne fait en aucun cas cesser l'affiliation du fonctionnaire à prévoyance.ne. Il est considéré comme assuré en congé au sens des dispositions légales et réglementaires de prévoyance.ne.<sup>6)</sup>

---

<sup>6)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010

## Révocation

Art. 17.-<sup>1</sup> Un fonctionnaire peut être révoqué en tout temps pour de justes motifs.

<sup>2</sup> Constituent de justes motifs :

- a) dans le cadre de son activité au service de la Ville, l'incapacité professionnelle, l'insuffisance ou de manière générale toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la réputation de l'administration communale;
- b) le fait que le fonctionnaire, en dehors de son activité au service de la Ville, ait commis une infraction telle ou manifesté un comportement si inconciliable avec sa situation officielle qu'il ne saurait être maintenu dans sa qualité de fonctionnaire.

<sup>3</sup> Lorsque la révocation a pour motif des faits répétés dépendant de la volonté du fonctionnaire, elle doit avoir été précédée d'un avertissement.

<sup>4</sup> La révocation est notifiée par écrit avec indication des motifs. Elle déploie immédiatement ses effets et met fin à tous les rapports de service. Elle peut faire l'objet d'un recours au Tribunal cantonal conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979<sup>7)</sup>.

## ***B) Obligations du fonctionnaire***

### Comportement pendant le travail

Art. 18.-<sup>1</sup> Le fonctionnaire doit exercer son activité professionnelle personnellement avec diligence, conscience et fidélité.

<sup>2</sup> Il se montrera serviable dans ses relations avec les tiers.

---

<sup>7)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 22 novembre 2010.

<sup>3</sup> La courtoisie et l'esprit de solidarité doivent présider aux relations de service entre les membres du personnel.

<sup>4</sup> Sauf disposition contraire de l'acte de nomination et dans les limites des prescriptions sur la durée du travail, il doit y consacrer tout le temps nécessaire.

<sup>5</sup> Il n'est pas autorisé à cesser son activité pour un autre motif que ceux prévus dans le présent statut.

<sup>6</sup> Dans chaque service, le personnel doit se suppléer en cas d'absence, d'empêchement ou de travail exceptionnel, selon les directives du directeur de section, sans pouvoir prétendre de ce fait à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

<sup>7</sup> En cas de nécessité le personnel peut être appelé provisoirement et, pour autant que ses capacités le lui permettent, à effectuer un travail autre que celui pour lequel il a été engagé.

### **Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail**

<sup>8)</sup> Art. 18bis.- Les membres du personnel communal sont tenus de s'abstenir de tout comportement constitutif de harcèlement psychologique, sexuel ou de toute autre attitude susceptible de porter atteinte à la personnalité de leurs collègues.

### **Usage de l'outillage et du matériel**

Art. 19.- <sup>1</sup> Le fonctionnaire doit prendre le plus grand soin de l'outillage, des machines, du matériel et des installations qui lui sont confiés. Il peut être tenu de réparer, partiellement ou totalement, le dommage occasionné soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence grave.

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

---

<sup>8)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 4 septembre 2000.

<b>Service médical</b>	<u>Art. 20.-</u> Le Conseil communal arrête les mesures nécessaires à l'institution et au fonctionnement du service médical de l'administration. Le personnel doit se conformer aux contrôles et mesures préventives ordonnés sur préavis de ce service.
<b>Affiliation obligatoire</b>	<sup>9)</sup> <u>Art. 21.-</u> Le fonctionnaire est affilié à <u>prévoyance.ne</u> et est tenu de s'assurer contre le risque de maladie conformément aux dispositions arrêtées par le Conseil communal.
<b>Ordres et prescriptions de service</b>	<u>Art. 22.-</u> Le fonctionnaire doit se conformer aux ordres de service, prescriptions d'exécution et se soumettre aux mesures de sécurité et de contrôle.
<b>Uniformes et vêtements de travail</b>	<u>Art. 23.-</u> <sup>1</sup> Le Conseil communal peut prescrire le port d'un uniforme ou d'insignes de service.  <sup>2</sup> Il doit prévoir la remise de vêtements spéciaux pour l'exécution de certains travaux.  <sup>3</sup> Il arrête les conditions auxquelles uniformes, insignes et vêtements spéciaux sont remis aux fonctionnaires qui ont l'obligation de les porter.
<b>Secret de fonction</b>	<u>Art. 24.-</u> <sup>1</sup> Le fonctionnaire est tenu de garder le secret sur tout ce qui a trait à des faits ou à des documents dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de service.  <sup>2</sup> Il ne peut déposer en justice sur les constatations faites dans l'exercice de sa fonction ou produire des documents de service que s'il y a été expressément autorisé par le Conseil communal.

---

<sup>9)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010.

## **Perfectionnement professionnel**

Art. 25.-<sup>1</sup> En collaboration avec les associations du personnel, le Conseil communal prend toutes les mesures propres à améliorer la formation professionnelle du personnel.

<sup>2</sup> Le fonctionnaire peut être astreint à suivre des cours de formation ou de perfectionnement professionnel.

<sup>3</sup> Les frais de participation aux cours rendus obligatoires sont à la charge de la Ville. Pour les autres cours, le Conseil communal décide de cas en cas.

## **Exercice de charges publiques et syndicales**

Art. 26.-<sup>1</sup> Avant d'accepter une charge publique non-obligatoire ou syndicale, le fonctionnaire doit aviser le Conseil communal qui ne peut s'y opposer que pour des motifs tenant à la bonne marche du service.

<sup>2</sup> Le fonctionnaire n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à cette charge.

<sup>3</sup> Sont réservées les incompatibilités constitutionnelles et légales relatives à l'accession d'un fonctionnaire à une charge publique.

## **Activité accessoire**

Art. 27.-<sup>1</sup> Le fonctionnaire 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> Le fonctionnaire doit demander au préalable au Conseil communal l'autorisation d'exercer une occupation accessoire rémunérée.

<b>Situation financière</b>	<p><sup>10)</sup> <u>Art. 28.</u>- <sup>1</sup> Le fonctionnaire n'est pas autorisé à céder à des tiers ses créances à l'égard de la Commune ou de <u>prévoyance.ne</u>.</p> <p><sup>2</sup> Celui qui est menacé de saisie par l'office des poursuites a l'obligation d'en aviser immédiatement le directeur de sa section.</p>
<b>Domicile</b>	<p><u>Art. 29.</u>- Lorsque les exigences du service ou la fonction le justifient, le Conseil communal peut imposer à certains fonctionnaires un domicile sur territoire communal ou dans un rayon limité. Les autres fonctionnaires doivent être domiciliés dans le canton.</p>
<b>Interdiction d'accepter des dons</b>	<p><u>Art. 30.</u>- Il est interdit au fonctionnaire 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.</p>
<b>Devoirs des supérieurs</b>	<p><u>Art. 31.</u>- Les fonctionnaires qui ont du personnel sous leurs ordres doivent en surveiller l'activité et fournir des instructions suffisantes.</p>

## ***C) Responsabilité et sanctions disciplinaires***

<b>Réparation de dommage</b>	<p><u>Art. 32.</u>- <sup>1</sup> Tout membre du personnel peut être tenu envers la commune de réparer le dommage qu'il lui a causé en violant ses devoirs de service soit intentionnellement soit par négligence ou imprudence grave. Si la commune est responsable vis-à-vis de tiers, en raison des actes d'un membre de son personnel, elle a un droit de recours contre l'auteur du dommage, et ceci même après la cessation des rapports de service.</p> <p><sup>2</sup> La réparation même totale d'un dommage n'exclut pas l'engagement de procédures disciplinaires ou pénales.</p>
------------------------------	---

---

<sup>10)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010.

### Suppression ou compensation de la rémunération

Art. 33.-<sup>1</sup> Le Conseil communal peut ordonner, sous réserve de toutes les mesures disciplinaires, le non-paiement de la rémunération en cas de manquement grave (absence injustifiée, refus intentionnel et injustifié d'accomplir les devoirs de fonction, etc.).

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut compenser la rémunération jusqu'à due concurrence avec le dommage causé intentionnellement à la Ville.

### Principes

Art. 34.-<sup>1</sup> En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à clôture de cette action.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut toutefois ordonner la suspension préventive du fonctionnaire.

<sup>3</sup> Que l'action pénale ou civile se termine par un non-lieu, une condamnation, un acquittement ou un déboutement, le Conseil communal peut toujours prononcer une sanction disciplinaire.

### Sanctions disciplinaires

Art. 35.-<sup>1</sup> Les sanctions disciplinaires suivantes pourront être infligées :

- le blâme
- la mise à pied avec réduction ou suppression de traitement au maximum jusqu'à 7 jours
- le déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement
- la rétrogradation avec diminution de la rémunération
- la suppression partielle ou totale de la haute-paie
- le licenciement
- la révocation.

<sup>2</sup> Ces sanctions ne peuvent être cumulées; chaque sanction peut en revanche être accompagnée d'un avertissement ou d'une menace de révocation.

<sup>3</sup> Le blâme peut être prononcé par un membre du Conseil communal.

**Procédure : droit d'être entendu, notification**

Art. 36.- <sup>1</sup> Aucune sanction ou mesure disciplinaire ne pourra être prise sans que l'intéressé et, le cas échéant, son mandataire n'aient été régulièrement entendus après avoir eu connaissance des faits invoqués à sa charge.

<sup>2</sup> Les sanctions doivent être communiquées à l'intéressé par écrit et avec indication des motifs.

<sup>3</sup> Les sanctions prises par les directions peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil communal. Les décisions du Conseil communal en matière de sanction, prononcées directement ou sur recours, peuvent faire l'objet d'un recours au Tribunal administratif.<sup>11)</sup>

<sup>11)</sup> Art. 37.- Abrogé.

<sup>11)</sup> Art. 38.- Abrogé.

<sup>11)</sup> Art. 39.- Abrogé.

**Prescription**

Art. 40.- La poursuite disciplinaire se prescrit par cinq ans dès le jour où l'acte a été commis.

## ***D) Droits du fonctionnaire***

### ***1. Rémunération***

**Référence à l'arrêté en la matière**

Art. 41.- <sup>1</sup> La rémunération intervient conformément à l'arrêté du Conseil général en la matière.

<sup>2</sup> Elle comprend le traitement de base et les hautes-paies; cas échéant les diverses allocations (de ménage, familiales, de résidence), voire le supplément de traitement.

---

<sup>11)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 7 novembre 2005.

## **Indemnités spéciales**

Art. 42.- L'octroi d'indemnités spéciales est du seul ressort du Conseil communal.

## **Droit à la rémunération**

Art. 43.- <sup>1</sup> Le fonctionnaire a droit à sa rémunération complète pendant le service militaire obligatoire et le service de protection civile. Les périodes auxquelles il est astreint en raison d'une faute de sa part ne sont pas indemnisées.

### **a) en cas de service militaire et de protection civile**

<sup>2</sup> Les prestations des caisses de compensation pour pertes de gain sont acquises à la Ville jusqu'à concurrence des montants versés par elle.

### **b) en cas de maladie ou d'accident**

<sup>12)</sup> Art. 44.- <sup>1</sup> En cas d'absence provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le fonctionnaire a droit, durant douze mois, à un revenu correspondant à sa dernière rémunération nette.

<sup>2</sup> Toutefois, pour chaque cas de maladie ou d'accident non professionnel, ces prestations seront diminuées de celles dont l'intéressé a déjà bénéficié 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 provoquée par un accident professionnel ou une maladie professionnelle, le fonctionnaire a droit à son traitement complet jusqu'à la fin de son incapacité de travail ou jusqu'à sa mise à l'invalidité décidée par l'Office de l'assurance invalidité. <sup>13)</sup>

---

<sup>12)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

<sup>13)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010

<sup>5</sup> Les prestations servies par une institution d'assurance obligatoire ou à laquelle la Ville a versé des primes pour couvrir le sinistre, ou encore celles payées par une assurance publique (par exemple l'assurance militaire) peuvent être imputées totalement ou partiellement sur la rémunération par une décision du Conseil communal qui tiendra compte notamment de l'influence de l'invalidité sur la capacité de travail de l'intéressé.

<sup>6</sup> Le fonctionnaire 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> Dans tous les cas, le fonctionnaire ou son mandataire peut consulter le dossier et présenter des observations et conclusions.

### c) en cas de parentalité

Art. 45.- <sup>1</sup> La fonctionnaire qui accouche a droit à un congé de quatre mois avec maintien du traitement.

<sup>2</sup> Durant la grossesse et le congé de maternité, le licenciement ne peut être prononcé.

<sup>3</sup> Le fonctionnaire a droit à un congé parental payé de 20 jours ouvrables, à faire valoir dans un délai de 2 ans, dès la naissance d'un enfant qu'il reconnaît ou lors d'une adoption.<sup>14)</sup>

<sup>4</sup> Le congé parental s'applique aussi à l'autre conjoint fonctionnaire en sus du congé d'adoption.<sup>14)</sup>

<sup>5</sup> Le congé maternité, le congé parentalité et le congé d'adoption ne peuvent faire l'objet d'un versement en espèces.<sup>14)</sup>

---

<sup>14)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 9 mars 2015.

**d) en cas  
d'adoption**

<sup>15)</sup> Art. 45bis.- 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. Lorsqu'il s'agit de fonctionnaires communaux, le congé peut, le cas échéant, être partagé entre les conjoints.

**Gratification  
pour années  
de service**

<sup>16)</sup> Art. 46.- <sup>1</sup> Celui qui a rempli consciencieusement ses fonctions reçoit une gratification tant pour vingt-cinq ans que pour quarante ans de service ininterrompus (35 ans lorsque l'âge de la retraite est fixé à 61 ans).

<sup>2</sup> La gratification 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> Le fonctionnaire prenant une retraite anticipée ou mis à la retraite pour cause d'âge ou d'invalidité avant d'avoir atteint quarante (35) ans de service, reçoit une gratification équivalente à un quinzième (dixième) du montant calculé selon l'alinéa précédent pour chaque année complète de service accomplie en plus des vingt-cinq premières. Le montant versé est arrondi aux cent francs supérieurs.

<sup>4</sup> La gratification peut être convertie en vacances, totalement ou partiellement, à raison d'un jour de vacances pour un vingt-deuxième du montant de la gratification.

**Remplacement  
dans une fonction  
supérieure**

Art. 47.- Le fonctionnaire qui assume l'intérim dans une fonction supérieure, reçoit dès le trente et unième jour une indemnité de compensation fixée par le Conseil communal.

---

<sup>15)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 3 septembre 2012.

<sup>16)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 juin 2014.

## Récompense pour services spéciaux

Art. 48.- Le Conseil communal peut récompenser les services spéciaux rendus à l'administration par un fonctionnaire, ainsi que les suggestions et inventions utiles à cette dernière.

## <sup>17)</sup> Allocation de retraite

<sup>17)</sup> Art. 49.- <sup>1</sup> En cas de départ à la retraite à l'âge-terme fixé à l'article 11 alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus ou en cas de prise d'une retraite anticipée, il est versé sur le compte de prévoyance de l'intéressé une allocation unique équivalant au maximum à la rente annuelle AVS complète en vigueur.

<sup>2</sup> En cas de départ à la retraite après l'âge-terme fixé à l'article 11 alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus, le montant de l'allocation sera au maximum de 75 % de la rente annuelle AVS complète en vigueur.

<sup>3</sup> Aucune allocation n'est versée au fonctionnaire prenant sa retraite à l'âge donnant droit au versement d'une rente de vieillesse AVS.

<sup>4</sup> Le droit à l'allocation de retraite est dépendant de l'ancienneté du fonctionnaire et est versée au prorata de son taux d'activité.

<sup>5</sup> Le Conseil communal fixe les modalités du versement de l'allocation de retraite.

## Allocation de décès

<sup>18)</sup> Art. 49bis.- <sup>1</sup> En cas de décès d'un fonctionnaire marié, en partenariat enregistré ou vivant en concubinage depuis 5 ans au moins, la rémunération est servie au conjoint, au partenaire ou au concubin à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour deux mois encore.

<sup>2</sup> Il en va de même si le défunt laisse des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

---

<sup>17)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 24 juin 2013.

<sup>18)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 juin 2014.

## **2. Durée du travail - Congés - Vacances**

<b>Durée de travail</b>	<p><sup>19)</sup> <u>Art. 50.</u>- <sup>1</sup> La durée hebdomadaire moyenne du travail est fixée à 40 heures.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal arrête l'horaire de travail, après consultation du personnel.</p>
<b>Heures supplémentaires</b>	<p><u>Art. 51.</u>- <sup>1</sup> Lorsque les besoins du service l'exigent le fonctionnaire peut être astreint à des heures de travail supplémentaires, qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés.</p> <p><sup>2</sup> Sont réputées supplémentaires toutes les heures de travail que le fonctionnaire effectue sur les ordres de son chef ou qui peuvent être formellement justifiées en plus de l'horaire réglementaire de son service.</p> <p><sup>3</sup> Exceptionnellement, les heures supplémentaires peuvent être rétribuées en espèces selon les prescriptions édictées en la matière par le Conseil communal.</p>
<b>Jours fériés payés</b>	<p><sup>18)</sup> <u>Art. 52.</u>- <sup>1</sup> Sont jours fériés pour l'administration communale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le 1<sup>er</sup> et le 2 janvier,</li> <li>le 1<sup>er</sup> mars,</li> <li>le Vendredi-Saint,</li> <li>le lundi de Pâques,</li> <li>le 1<sup>er</sup> mai,</li> <li>le jeudi de l'Ascension et le vendredi qui suit,</li> <li>le lundi de Pentecôte,</li> <li>l'après-midi de la fête de la Jeunesse,</li> <li>le 1<sup>er</sup> août,</li> <li>le lundi du Jeûne fédéral,</li> <li>l'après-midi du 24 décembre,</li> <li>le jour de Noël,</li> <li>le 26 décembre<sup>20)</sup>,</li> <li>l'après-midi de Sylvestre.</li> </ul>

<sup>19)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

<sup>20)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 décembre 2002.

<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 11 par année au minimum.

## Services permanents

Art. 53.- <sup>1</sup> Pour les fonctionnaires 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.

<sup>2</sup> Abrogé<sup>21)</sup>

## Congés extraordinaires

Art. 54.- <sup>1</sup> Le fonctionnaire a droit à des congés extraordinaires payés, dans les cas suivants :

- jusqu'à 3 jours en cas de décès d'un proche (père, mère, conjoint, enfants, grands-parents, frère, soeur et beaux-parents),
- 3 jours en cas de mariage du fonctionnaire, 1 jour en cas de naissance d'un enfant,
- 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.

<sup>2</sup> Lorsque les circonstances l'exigent, le directeur de la section peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus; il statue sur l'octroi et la durée des congés dans les autres cas, tels qu'événements de famille importants, comparution devant une autorité, accomplissement d'un devoir civique, traitements médicaux, cours de formation, etc.

---

<sup>21)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

<b>Absences momentanées</b>	<u>Art. 55.-</u> A titre exceptionnel, le chef de service peut autoriser un fonctionnaire à s'absenter momentanément du travail.
<b>Congés d'étude</b>	<u>Art. 56.-</u> Le Conseil communal peut accorder des congés d'étude. Il en fixe les conditions et les effets.
<b>Vacances a) durée</b>	<sup>22)</sup> <u>Art. 57.-</u> <sup>1</sup> Le fonctionnaire a droit annuellement à 23 jours de vacances payées. <sup>2</sup> Le droit aux vacances est porté à : <ul style="list-style-type: none"><li>- 28 jours pour le fonctionnaire âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprentis et les jeunes gens de moins de 20 ans,</li><li>- 33 jours pour le fonctionnaire âgé de 60 ans révolus.</li></ul> <sup>3</sup> Le Conseil communal est compétent pour régler les modalités spécifiques applicables aux services d'intervention. <sup>4</sup> Les jours de vacances portent sur la période allant du lundi au vendredi inclusivement.
<b>b) réduction du droit</b>	<u>Art. 58.-</u> <sup>1</sup> La durée des vacances est réduite proportionnellement lorsque les rapports de service ont débuté ou pris fin au cours de la période de computation. <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, les vacances ne sont pas déduites.

---

<sup>22)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 1<sup>er</sup> novembre 2010.

c) époque Art. 59.- <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 dans la mesure où les exigences du service le permettent.

<sup>2</sup> Les vacances ne peuvent toutefois pas être reportées d'une année à l'autre, cas particulier réservé.

d) autres Art. 60.- Le Conseil communal détermine la période de computation et fixe les autres modalités du droit aux vacances, notamment les limites de leur fractionnement.

### **3. Divers**

**Assurance en cas d'accidents** <sup>23)</sup> Art. 61.- Les membres du personnel communal sont assurés, à la charge de la Ville, contre le risque d'accidents professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

**Défense du fonctionnaire** Art. 62.- <sup>1</sup> La Ville prend à sa charge la défense du fonctionnaire lorsque celui-ci est attaqué par des tiers en raison d'un dommage causé dans l'exercice de sa fonction.

<sup>2</sup> Les éventuels dépens alloués au fonctionnaire reviennent de droit à la Ville.

**Droit d'association** Art. 63.- <sup>1</sup> Le droit d'association et de réunion est garanti.

<sup>2</sup> Le personnel peut se faire représenter collectivement ou individuellement par des mandataires de son choix.

---

<sup>23)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

<b>Recours</b>	<p><u>Art. 64.</u>- <sup>1</sup> Chaque fonctionnaire a le droit de recourir au Conseil communal contre une mesure prise à son égard par le directeur de section. La consultation du dossier objet du recours, par l'intéressé ou son mandataire, est garantie.</p> <p><sup>2</sup> Le Conseil communal statue après avoir entendu l'intéressé. Il notifie sa décision par écrit.</p> <p><sup>3</sup> Si l'intéressé conteste la décision, il peut saisir le Tribunal cantonal conformément à la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA), du 27 juin 1979 <sup>24)</sup>.</p> <p><sup>4</sup> Abrogé <sup>25)</sup>.</p>
----------------	--

### **CHAPITRE III**

#### ***Rapports de travail de droit privé***

##### ***A) Naissance et cessation des rapports de travail***

<b>Champ d'application Forme</b>	<u>Art. 65.</u> - Le personnel surnuméraire est engagé par contrat écrit principalement régi par le droit privé, subsidiairement par le statut du personnel.
<b>Compétence</b>	<u>Art. 66.</u> - Les directeurs de section engagent, licencient et révoquent le personnel surnuméraire.
<b>Résiliation</b>	<u>Art. 67.</u> - A moins que l'engagement n'ait été conclu pour une durée déterminée, il peut être résilié de part et d'autre pour la fin d'un mois moyennant avertissement d'un mois, ce délai étant porté à deux mois lorsque l'engagement a duré plus d'une année.

---

<sup>24)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 22 novembre 2010.

<sup>25)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 7 novembre 2005.

**Autres dispositions applicables**

Art. 68.- Les articles 13 à 17 du présent statut sont au surplus applicables pour autant qu'ils soient compatibles avec la situation de surnuméraire.

## ***B) Devoirs***

**Généralités applicables**

Art. 69.- Les articles 18 à 20 et 22 à 31 du présent statut sont applicables par analogie au personnel surnuméraire.

**Assurance maladie**

Art. 70.-<sup>1</sup> Le personnel surnuméraire est tenu de s'assurer contre le risque de maladie conformément aux dispositions prises par le Conseil communal.

<sup>2</sup> Si son contrat d'engagement le prévoit expressément, un employé peut être dispensé de cette obligation.

## ***C) Droits***

**Rémunération**

Art. 71.-<sup>1</sup> La rétribution du personnel surnuméraire intervient conformément à l'arrêté du Conseil général fixant la rémunération du personnel communal.

<sup>2</sup> Toutefois la rétribution du personnel surnuméraire engagé pour un emploi temporaire ou accessoire, est fixée par le directeur de la section, avec l'accord de l'office du personnel.

**Droit à la rémunération**

Art. 72.-<sup>1</sup> En cas de service militaire ou de protection civile, le personnel surnuméraire reçoit :

**a) en cas de service militaire ou de protection civile**

- 1) après une année d'activité ininterrompue : les prestations fixées à l'article 43,
- 2) si l'activité est inférieure à une année :
  - une demi-rémunération durant l'école de recrues ou le service d'avancement au grade de caporal,

## 11.1

- une rémunération complète pendant les cours de répétition, de complément ou les services qui les remplacent, les allocations des caisses de compensation pour militaire étant acquises à la commune jusqu'à concurrence des montants versés par elle,
- les allocations des caisses de compensation lors de tout autre service.

<sup>2</sup> Le Conseil communal peut cependant arrêter d'autres modalités en cas de service actif.

### b) en cas de maladie ou d'accident

<sup>26)</sup> Art. 73.- <sup>1</sup> En cas d'absence provoquée par la maladie ou par un accident non professionnel, le personnel surnuméraire a droit au paiement de sa rémunération pendant :

- 1 mois pour une activité de moins d'une année,
- 2 mois sur 540 jours pendant la 2e et la 3e année,
- 3 mois sur 540 jours, dès la 4e année d'activité.

<sup>2</sup> Les périodes de 540 jours sont calculées rétroactivement pour chaque nouvelle absence.

<sup>3</sup> En cas d'accident ou de maladie professionnels, ou lorsque l'engagement a duré 10 ans au moins, les dispositions relatives aux fonctionnaires sont applicables.

### c) en cas de décès

Art. 74.- En cas de décès d'un employé surnuméraire, marié ou ayant des charges de famille, le traitement continue à être versé aux survivants durant un mois à compter de celui où est intervenu le décès. Dans des cas dignes d'intérêt, le Conseil communal peut décider des prestations plus étendues.

---

<sup>26)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

**Autres dispositions applicables**

Art. 75.- Au surplus les articles 42, 45, 47, 48 et 50 à 64 sont applicables au personnel surnuméraire.

## **CHAPITRE IV**

### **Office du personnel**

#### **Organe de liaison des Associations du personnel**

**Office du personnel**

Art. 76.- Le Conseil communal arrête l'organisation de l'office du personnel dont les tâches sont notamment définies par le règlement d'administration interne de la Ville de Neuchâtel.

**Associations du personnel**

Art. 77.- Pour être reconnu comme association du personnel, un groupement doit être constitué à titre permanent et être composé d'au moins vingt fonctionnaires communaux en activité et à temps complet.

**Organe de liaison**

Art. 78.- <sup>1</sup> Convoqués par le conseiller communal directeur de l'office du personnel et siégeant sous sa présidence, les délégués des associations du personnel constituent un organe de liaison avec l'autorité exécutive.

<sup>2</sup> Cet organe se réunit selon les besoins, mais au moins une fois par année. Il doit être convoqué à la demande d'un de ses composants.

**Attributions**

Art. 79.- <sup>1</sup> L'organe de liaison a une fonction consultative.

<sup>2</sup> Il doit être entendu lors de l'élaboration de dispositions d'ordre général concernant la rémunération du personnel et son statut.

<sup>3</sup> Il peut être appelé à se prononcer sur toute autre question que le Conseil communal décide de lui soumettre à propos de la situation du personnel.

<sup>4</sup> Il peut formuler des suggestions relatives à l'administration communale et au personnel.

<sup>5</sup> Le Conseil communal et les Associations du personnel peuvent convenir d'un processus de consultation-négociation relatif à la politique du personnel <sup>27)</sup>.

### Autres prises de position

Art. 80.- <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 V

### *Dispositions finales et transitoires*

Entrée en vigueur Art. 81.- <sup>1</sup> Le présent statut entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1988.

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

### Clause abrogatoire

Art. 82.- Sont abrogés :

- 1) le statut du personnel de la Ville de Neuchâtel du 10 avril 1972 et ses modifications subséquentes;
- 2) toutes autres dispositions contraires.

### Remise du statut

Art. 83.- Un exemplaire du statut est remis à chaque membre du personnel communal.

---

<sup>27)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 6 avril 2009.

**Disposition  
transitoire à la  
modification  
du 5 décembre  
1994**

<sup>28)</sup> Art. 84.- Durant l'année 1995, les primes de l'assurance couvrant le risque d'accidents non professionnels sont supportées paritairement par les membres du personnel communal et par la Ville.

**Disposition  
transitoire à la  
modification du  
1<sup>er</sup> novembre  
2010**

<sup>29)</sup> Art. 85.- Durant l'année 2011, le droit aux vacances est de :

- 22 jours pour le fonctionnaire âgé de 20 ans révolus à 49 ans,
- 27 jours pour le fonctionnaire âgé de 50 ans révolus ainsi que pour les apprentis et les jeunes gens de moins de 20 ans,
- 32 jours pour le fonctionnaire âgé de 60 ans révolus.

**Disposition  
transitoire à la  
modification du  
24 juin 2013**

<sup>30)</sup> Art. 86.- Durant l'année 2014, le droit à l'allocation de retraite est limité aux 2/3 du montant déterminant.

**Disposition  
transitoire à la  
modification du  
2 juin 2014**

<sup>31)</sup> Art. 87.- A titre de disposition transitoire, l'article 103 du Règlement d'assurance de la Caisse de pension du Canton de Neuchâtel (RACFPub), état au 1<sup>er</sup> janvier 2014, est applicable, de même que son annexe prévue au Chiffre 9 *Facteurs de majoration et de réduction pour les dispositions transitoires (art. 103 du règlement d'assurance)*, ainsi que l'article 108 et son annexe prévue au Chiffre 10 *Facteurs de majoration et de réduction pour les dispositions transitoires selon les dispositions particulières en faveur de certaines catégories d'assurés (art. 108 du règlement d'assurance)*.

Sanctionné par arrêté du Conseil d'Etat du 20 janvier 1988

**N.B. Abrogée <sup>32)</sup>**

---

<sup>28)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994.

<sup>29)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 1<sup>er</sup> novembre 2010.

<sup>30)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 24 juin 2013.

<sup>31)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 2 juin 2014.

<sup>32)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010.

## TABLE DES MATIERES

### *Chapitre premier*

#### Champ d'application

	Article	Page
Champ d'application, en général	1	1
Champ d'application, exceptions	2	1
Personnel nommé ou surnuméraire	3	2

### *Chapitre II*

#### Rapports de travail de droit public

	Article	Page
Compétence	4	2
Conditions de nomination, en général	5	2
Conditions de nomination, en particulier	6	3
Procédure	7	3
Nomination provisoire et définitive, promotion	8	3
Mutation	9	4
Suppression de poste	10	4
Mise à la retraite	11	4
Rente d'invalidité <sup>33)</sup>	12	5
Licenciement	13	5
Démission	14	5
Procédure et délai	15	5/6
Suspension	16	6
Révocation	17	7
Comportement pendant le travail	18	7/8
Interdiction du harcèlement sur le lieu de travail	18bis	8
Usage de l'outillage et du matériel	19	8

---

<sup>33)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 28 juin 2010

	Article	Page
Service médical	20	9
Affiliation obligatoire	21	9
Ordres et prescriptions de service	22	9
Uniformes et vêtements de travail	23	9
Secret de fonction	24	9
Perfectionnement professionnel	25	10
Exercice de charges publiques et syndicales	26	10
Activité accessoire	27	10
Situation financière	28	11
Domicile	29	11
Interdiction d'accepter des dons	30	11
Devoirs des supérieurs	31	11
Réparation de dommage	32	11
Suppression ou compensation de la rémunération	33	12
Principes	34	12
Sanctions disciplinaires	35	12/13
Procédure : droit d'être entendu, notification	36	13
Autorité et délai de recours	37	13
Tribunal arbitral	38/39	13
Prescription	40	13
Référence à l'arrêté en la matière	41	13
Indemnités spéciales	42	14
Droit à la rémunération :		
- en cas de service militaire et de protection civile	43	14
- en cas de maladie ou d'accident	44	14/15
- en cas de parentalité	45	15
- en cas d'adoption	45bis	16
Gratification pour années de service	46	16
Remplacement dans une fonction supérieure	47	16
Récompense pour services spéciaux	48	17
Allocation de retraite <sup>34)</sup>	49	17
Allocation de décès	49bis	17
Durée du travail	50	18
Heures supplémentaires	51	18
Jours fériés payés	52	18/19
Services permanents	53	19
Congés extraordinaires	54	19
Absences momentanées	55	20
Congés d'étude	56	20

---

<sup>34)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 24 juin 2013

	Article	Page
Vacances, durée	57	20
Vacances, réduction du droit	58	20
Vacances, époque	59	21
Vacances, autres	60	21
Assurance en cas d'accidents	61	21
Défense du fonctionnaire	62	21
Droit d'association	63	21
Recours au Conseil communal	64	22

### ***Chapitre III***

#### **Rapports de travail de droit privé**

	Article	Page
Champ d'application - Forme	65	22
Compétence	66	22
Résiliation	67	22
Autres dispositions applicables	68	23
Généralités applicables	69	23
Assurance maladie	70	23
Rémunération	71	23
Droit à la rémunération		
- a) en cas de service militaire ou de protection civile	72	23
- b) en cas de maladie ou d'accident	73	24
- c) en cas de décès	74	24
Autres dispositions applicables	75	25

### ***Chapitre IV***

#### ***Office du personnel***

##### ***Organe de liaison des Associations du personnel***

	Article	Page
Office du personnel	76	25
Associations du personnel	77	25
Organe de liaison	78	25
Attributions	79	25/26
Autres prises de position	80	26

## Chapitre V

### Dispositions finales et transitoires

	Article	Page
Entrée en vigueur	81	26
Clause abrogatoire	82	26
Remise du statut	83	26
Disposition transitoire <sup>35)</sup>	84	27
Disposition transitoire <sup>36)</sup>	85	27
Disposition transitoire <sup>37)</sup>	86	27

---

<sup>35)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 5 décembre 1994

<sup>36)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 1<sup>er</sup> novembre 2010

<sup>37)</sup> Teneur selon arrêté du Conseil général du 24 juin 2013