

# RAPPORT

Val-de-Travers, le 25 mai 2022

**Rapport du Conseil communal au Conseil général  
relatif à la procédure de suppression de poste au sein de l'administration  
communale, en dérogation à l'article 44 de la loi cantonale sur le statut de la  
fonction publique (LSt), du 28 juin 1995**



Madame la Présidente,  
Mesdames et Messieurs les Membres du Conseil général,

## 1. INTRODUCTION

Dans le cadre d'un projet de regroupement du service communal des ambulances du Val-de-Travers et de l'entreprise Ambulances Roland Sàrl, objet d'un rapport spécifique et détaillé qui sera soumis à votre Autorité lors de la séance ordinaire du mois de juin prochain, le Conseil communal a détecté un important enjeu financier pour notre collectivité publique en cas d'application des dispositions de la loi cantonale sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995<sup>1</sup>, en matière d'indemnité pour suppression de poste.

Si ces dispositions légales se justifient pleinement pour protéger le personnel dans certains cas, elles semblent particulièrement disproportionnées quand tout est mis en place pour que les collaborateurs puissent jouir de conditions de travail comparables auprès d'un autre employeur (public ou privé).

Pour réduire un impact financier injustifié à ses yeux, le Conseil communal demande donc aujourd'hui à votre Autorité de déroger à la LSt et d'adopter le projet d'arrêté du Conseil général concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale qui vous est soumis<sup>2</sup>, comme le permet l'article 2, alinéa 2 de l'arrêté du Conseil général concernant le statut du personnel communal, du 17 mai 2021<sup>3</sup>.

## 2. POINT DE DÉPART DE LA DEMANDE DE DÉROGATION

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le service communal des ambulances du Val-de-Travers collabore étroitement au niveau opérationnel avec l'entreprise Ambulances Roland Sàrl, qui est mandatée par la commune de Val-de-Ruz pour fournir le service officiel d'ambulances et les autres services de transport de patients de cette région. Les collaborateurs des deux entités travaillent ensemble sur les deux sites gérés par elles (Couvét et Malvilliers) et remplissent les missions qui leur sont attribuées.

<sup>1</sup> <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/pdf/152510.pdf>

<sup>2</sup> Pour votre information, le projet d'arrêté tel que soumis aujourd'hui à votre Autorité a été envoyé au service des communes qui a validé sa conformité au droit supérieur.

<sup>3</sup> [www.val-de-travers.ch/sites/default/files/2021-10/01.1.1.2-statut-personnel-acg210517-sce210818.pdf](http://www.val-de-travers.ch/sites/default/files/2021-10/01.1.1.2-statut-personnel-acg210517-sce210818.pdf)



Ce partenariat fonctionnant à satisfaction, l'entreprise précitée et les deux Exécutifs ont décidé de poursuivre la démarche de rapprochement de façon plus formelle et de créer une entité commune aux deux régions.

Comme indiqué en introduction, un rapport circonstancié vous sera soumis lors de la séance du mois de juin avec tous les détails juridiques et financiers de ce projet d'importance qui devrait faire passer notre service d'ambulances du giron communal à une gestion partagée avec la commune de Val-de-Ruz. Le regroupement prévu conduira au transfert de nos collaborateurs et de nos actifs à la nouvelle entité si le rapport précité est validé par les Conseils généraux de Val-de-Ruz et de Val-de-Travers.

Juridiquement, un tel transfert de collaborateurs est considéré comme une suppression de poste car le service des ambulances du Val-de-Travers cessera formellement d'exister au terme de la procédure de regroupement.

Pour mémoire, la législation cantonale sur le statut de la fonction publique s'applique par analogie à notre commune conformément aux décisions de votre Autorité (cf. chapitre suivant). Les dispositions en matière de suppression de poste, qui sont déterminées dans l'article 44 LSt, devraient donc également s'appliquer à notre cas :

<sup>1</sup>La décision par laquelle l'autorité de nomination supprime un poste n'est pas susceptible de recours.

<sup>1bis</sup>Lorsqu'un poste est supprimé, l'autorité de nomination met fin aux rapports de service moyennant un avertissement écrit donné six mois à l'avance:

- a) pour la fin d'un semestre scolaire s'agissant des membres du personnel enseignant;
- b) pour la fin d'un mois dans les autres cas.

<sup>2</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>3</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>4</sup>Si aucun poste ou fonction ne peut être proposé au titulaire de fonction publique, 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 3.

C'est sur cette base que le Conseil communal a entamé ses réflexions et a déterminé l'impact financier de la suppression de postes menée dans le cadre du regroupement des deux entités ambulancières.

Ainsi, l'application de l'article 44, alinéa 3 LSt représenterait un surcoût total de près de Fr. 300'000.- (soit trois mois de traitement, y compris charges patronales et part au 13<sup>e</sup> salaire) pour la « simple » perte du statut de titulaire de fonction publique<sup>4</sup>, alors que tous les collaborateurs de notre service d'ambulances seront engagés aux mêmes fonctions par la nouvelle entité et avec des conditions de travail comparables à celles actuellement en vigueur dans notre commune.

Pour le Conseil communal, le paiement d'un montant de cette importance<sup>5</sup> à seulement treize collaborateurs remplissant actuellement les conditions d'octroi (sur un total de 17 collaborateurs au moment de la rédaction du présent rapport<sup>6</sup>) pour le seul motif de perte du statut de titulaire de la fonction

---

<sup>4</sup> En étant transférés au sein de la nouvelle entité qui sera soumise au droit privé, les collaborateurs du service des ambulances du Val-de-Travers perdront *de jure* leur statut de titulaire de fonction publique car ils seront alors soumis au code des obligations (CO) et à la législation fédérale sur le travail.

<sup>5</sup> A titre comparatif, cette somme représente environ deux échelons annuels pouvant être versés à l'ensemble du personnel de la commune de Val-de-Travers et un peu plus d'un point d'impôts.

<sup>6</sup> Parmi les 17 collaborateurs actuellement sous contrat, certains ne remplissent pas les conditions d'octroi de l'art. 44 LSt, à savoir ceux sous contrat de droit privé et les étudiants.

publique, sans que les conditions de travail n'en soient affectées, ne serait simplement pas compris par la population, par les autres membres du personnel communal (qui ont quand même vu leur salaire gelé depuis trois ans) et par les employés d'Ambulances Roland Sàrl. Rappelons en outre que l'activité de la nouvelle entité s'inscrit dans un domaine sans concurrence, au financement solidement ancré, qui permet de garantir les emplois dans la durée.

### **3. PROPOSITION DU CONSEIL COMMUNAL EN DÉROGATION À LA LST**

En préambule, il est nécessaire de rappeler que chaque commune neuchâteloise est libre de déterminer sa propre politique du personnel, dans le respect des normes du droit supérieur.

Si les villes de Neuchâtel, du Locle et de La Chaux-de-Fonds ont édicté chacune leur propre règlement du personnel, la commune de Val-de-Travers a, elle, choisi d'appliquer à ses collaborateurs les règles fixées par le Grand Conseil et par le Conseil d'Etat pour les fonctionnaires cantonaux tout en gardant la possibilité de déroger si nécessaire.

Cette décision d'appliquer le droit cantonal pour nos collaborateurs et la possibilité de s'écarter des règles découlent du règlement général de la commune de Val-de-Travers, du 17 mai 2021<sup>7</sup>, et de l'arrêté du Conseil général concernant le statut du personnel communal, du 17 mai 2021, dont voici l'article 2 :

<sup>1</sup>Tous les collaborateurs communaux sont soumis à la législation cantonale sur le statut de la fonction publique, qui s'applique par analogie, à l'exception des dispositions relatives à l'évaluation des fonctions et aux indemnités et sous réserve de l'article 7.5 du règlement général de la commune de Val-de-Travers, du 17 mai 2021.

<sup>2</sup>Le Conseil général peut déroger aux dispositions adoptées par le Grand Conseil et le Conseil communal aux dispositions prises par le Conseil d'Etat.  
[...]

Si, en matière de politique du personnel, le Conseil communal déroge régulièrement aux décisions du Conseil d'Etat dans les limites de ses compétences, votre Autorité n'a pas souvent eu l'occasion de se prononcer sur de telles dérogations, les décisions du Grand Conseil dans ce domaine étant plus rares et de nature plus générale.

La demande de dérogation présentée dans ce rapport est donc une exception qui toutefois se justifie pleinement aujourd'hui dans le contexte du regroupement formel des services d'ambulances.

En effet, notre commune n'a jamais dû utiliser la méthode de la suppression de poste, et donc l'article 44 LSt, dans sa gestion courante ; ses conséquences n'avaient donc jamais été examinées pour un cas concret au contraire des autres cessations des rapports de service (cf. art. 37 et ss LSt) qui sont couramment appliquées (décès, retraite, invalidité, démission, renvoi pour de justes motifs ou pour raisons graves et démission résultant d'une incompatibilité de fonction).

Par conséquent, c'est l'application de l'article 44 LSt à une situation réelle et actuelle qui conduit aujourd'hui le Conseil communal à demander à votre Autorité de déroger à une décision du Grand Conseil et de valider le projet d'arrêté qui reprend certains principes de la loi cantonale tout en limitant l'impact financier pour notre collectivité publique. Il faut préciser que si le présent rapport découle d'un cas concret posant un certain nombre de questions, le projet d'arrêté s'appliquera, lui, à toutes les suppressions de poste pouvant survenir dans la commune à l'avenir.

---

<sup>7</sup> [www.val-de-travers.ch/sites/default/files/2021-09/01.1.1-reglement-general-rcg210517-sce210825\\_0.pdf](http://www.val-de-travers.ch/sites/default/files/2021-09/01.1.1-reglement-general-rcg210517-sce210825_0.pdf)

Pour rédiger le projet d'arrêté, le Conseil communal s'est librement inspiré des dispositions du canton de Fribourg, en particulier de la loi sur le personnel de l'Etat (LPers), du 17 octobre 2001<sup>8</sup>, et du règlement du personnel de l'Etat (RPers), du 17 décembre 2002<sup>9</sup>.

Pour le Conseil communal, ces textes fribourgeois allient protection des collaborateurs et rigueur financière nécessaire au bon fonctionnement de notre commune. D'un côté, le collaborateur concerné par une suppression de poste peut compter sur des droits clairement établis ; d'un autre côté, les finances communales sont préservées autant que faire se peut.

Pour protéger les collaborateurs communaux contre les cessations injustifiées des rapports de service, le projet d'arrêté proposé par le Conseil communal conserve la notion d'indemnités pour suppression de poste mais en encadrant plus strictement son application (art. 6 et 7 du projet). Ainsi, la seule perte du statut de titulaire de fonction publique ne donne plus droit à une indemnité. De même, aucune indemnité n'est due si le collaborateur a refusé une offre de poste correspondant à sa formation et à ses aptitudes au sein de la commune et si la commune a permis au collaborateur de trouver un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions de travail comparables à celles dont il bénéficiait.

D'un versement de trois mois de traitement au minimum<sup>10</sup> au collaborateur concerné par une suppression de poste sans prendre en compte sa situation professionnelle après la cessation des rapports de service, nous souhaitons donc passer à un versement d'indemnité dans certains cas uniquement.

Le Conseil communal est convaincu que ces nouvelles dispositions sont plus raisonnables que celles existant actuellement dans le droit cantonal neuchâtelois et respectent les principes de légalité, de proportionnalité, de bonne foi, d'économicité et d'égalité de traitement.

Les autres articles de l'arrêté reprennent largement les principes contenus dans l'article 44 LSt que ce soit au niveau du transfert à un poste disponible à l'interne et du maintien du traitement (art. 2 du projet), de la résiliation effective si un transfert n'est pas possible (art. 3), du délai de résiliation de six mois (art. 4) et de l'impossibilité de faire recours contre la décision (art. 5).

L'article 1, alinéas 2 et 3 du projet précise le champ d'application de l'arrêté (donc tous les collaborateurs communaux à l'exception du personnel enseignant et de direction du Cercle scolaire du Val-de-Travers qui reste obligatoirement soumis à la LSt et du personnel auxiliaire qui n'est pas concerné par les suppressions de poste).

Outre la gestion des indemnités précitée, les changements par rapport à la situation actuelle sont les suivants : introduction de la notion de suppression partielle de poste qui n'existe pas dans le droit cantonal actuel (art. 2 et 3 du projet) et ajout de l'article 8 qui délègue au Conseil communal la compétence de déterminer, par arrêté<sup>11</sup>, les modalités d'application de l'arrêté du Conseil général ainsi que les modalités d'octroi et le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge du collaborateur et de la durée de son activité au service de la commune.

Finalement, comme tous les arrêtés du Conseil général, celui-ci sera soumis au référendum facultatif et à la sanction du Conseil d'Etat.

---

<sup>8</sup> [https://bdlf.fr.ch/app/fr/texts\\_of\\_law/122.70.1](https://bdlf.fr.ch/app/fr/texts_of_law/122.70.1)

<sup>9</sup> [https://bdlf.fr.ch/app/fr/texts\\_of\\_law/122.70.11](https://bdlf.fr.ch/app/fr/texts_of_law/122.70.11)

<sup>10</sup> L'alinéa 4 de l'article 44 LSt peut s'appliquer en sus.

<sup>11</sup> Le projet d'arrêté du Conseil communal a d'ores et déjà été rédigé et est annexé au présent rapport pour information.

#### 4. CONCLUSION

L'élaboration du projet d'entité ambulancière détenue par les communes de Val-de-Ruz et de Val-de-Travers et le transfert des collaborateurs vallonniers ont permis au Conseil communal de constater que la procédure cantonale en matière de suppression de poste est peu en phase avec une politique financière stricte, *a fortiori* sans justification autre que la perte du statut de fonctionnaire.

Pour ménager les finances communales ainsi que les droits des collaborateurs, le Conseil communal demande aujourd'hui à votre Autorité de déroger à l'article 44 LSt et d'adopter le projet d'arrêté du Conseil général concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale qui vous est soumis.

S'il permettrait clairement de réduire les charges du projet de nouvelle entité ambulancière<sup>12</sup>, le présent arrêté est indépendant de ce dernier. Par conséquent, l'acceptation ou le refus de cette proposition par votre Autorité ne préjugera pas du traitement du rapport spécifique relatif à la constitution du service d'ambulances des Vallées neuchâteloises qui vous sera soumis en juin prochain.

En vous remerciant de votre attention, nous vous prions de croire, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Membres du Conseil général, à l'expression de nos sentiments distingués.

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL

LE PRÉSIDENT :

LE CHANCELIER :

Benoît Simon-Vermot

Christian Reber

#### ANNEXES :

- Arrêté du Conseil général concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale (pour validation)
- Arrêté du Conseil communal concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale (pour information)

---

<sup>12</sup> Etant entendu que les deux communes ont d'ores et déjà élaboré des conditions de travail comparables à celles en vigueur aujourd'hui au sein de notre service d'ambulances et au sein de la société Ambulances Roland Sàrl.

**ARRÊTÉ DU CONSEIL GÉNÉRAL  
CONCERNANT LA PROCÉDURE DE SUPPRESSION DE POSTE  
AU SEIN DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE**



LE CONSEIL GÉNÉRAL DE LA COMMUNE DE VAL-DE-TRAVERS

vu la loi cantonale sur les communes (LCo), du 21 décembre 1964 ;

vu la loi cantonale sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995 ;

vu le règlement cantonal concernant les traitements de la fonction publique (RTFP), du 9 mars 2005 ;

vu le règlement général de la commune de Val-de-Travers, du 17 mai 2021 ;

vu l'arrêté du Conseil général concernant le statut du personnel communal, du 17 mai 2021 ;

vu le rapport du Conseil communal, du 6 avril 2022 ;

vu le préavis favorable de la commission de gestion et des finances, du 25 avril 2022 ;

vu le préavis neutre de la commission des règlements, du 19 mai 2022 ;

sur la proposition du Conseil communal,

**arrête :**

**Article premier** : <sup>1</sup>Le présent arrêté a pour but de déterminer la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale, en dérogation à l'article 44 de la loi cantonale sur le statut de la fonction publique (LSt), du 28 juin 1995.

<sup>2</sup>Il s'applique à tous les collaborateurs communaux, à l'exception du personnel enseignant et de direction du Cercle scolaire du Val-de-Travers.

<sup>3</sup>Il ne s'applique pas au personnel auxiliaire.

**Article 2** : <sup>1</sup>En cas de suppression de poste totale ou partielle, le collaborateur est transféré à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes au sein de la commune.

<sup>2</sup>En cas de transfert à un poste disponible correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur mais rémunéré à un niveau inférieur, le traitement est maintenu conformément à l'article 23, alinéa 3 du règlement cantonal concernant les traitements de la fonction publique (RTFP), du 9 mars 2005.

- Article 3** : Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur n'est disponible au sein de la commune ou si ce dernier refuse un tel poste, les rapports de service sont totalement ou partiellement résiliés.
- Article 4** : Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois.
- Article 5** : La décision par laquelle le Conseil communal supprime un poste n'est pas susceptible de recours.
- Article 6** : Sous réserve de l'article 7, le collaborateur a en principe droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement.
- Article 7** : <sup>1</sup>L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur a refusé une offre de poste correspondant à sa formation et à ses aptitudes au sein de la commune.  
<sup>2</sup>Elle n'est pas due non plus lorsque la commune a permis au collaborateur de trouver un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions de travail comparables à celles dont il bénéficiait.
- Article 8** : Le Conseil communal détermine, par arrêté, les modalités d'application du présent arrêté ainsi que les modalités d'octroi et le montant de l'indemnité en tenant compte de l'âge du collaborateur et de la durée de son activité au service de la commune.
- Article 9** : Le présent arrêté deviendra exécutoire dès qu'il aura subi l'épreuve référendaire et qu'il aura été sanctionné par le Conseil d'Etat.

Val-de-Travers, le 24 juin 2022

AU NOM DU CONSEIL GÉNÉRAL

LA PRESIDENTE :

LE SECRETAIRE :

May Margot

Jean-Philippe Franel

**ARRÊTÉ DU CONSEIL COMMUNAL  
CONCERNANT LA PROCÉDURE DE SUPPRESSION DE POSTE  
AU SEIN DE L'ADMINISTRATION COMMUNALE**



LE CONSEIL COMMUNAL DE LA COMMUNE DE VAL-DE-TRAVERS

vu l'arrêté du Conseil général concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale, du 24 juin 2022 ;

sur la proposition du chef de dicastère de l'administration et de la protection de la population,

**arrête :**

**Article premier** : <sup>1</sup>Le présent arrêté a pour but de déterminer les modalités d'application de l'arrêté du Conseil général concernant la procédure de suppression de poste au sein de l'administration communale, du 24 juin 2022.

<sup>2</sup>Il a également pour but de déterminer les modalités d'octroi et le montant de l'indemnité pour suppression de poste en tenant compte de l'âge du collaborateur et de la durée de son activité au service de la Commune.

<sup>3</sup>Il s'applique à tous les collaborateurs communaux, à l'exception du personnel enseignant et de direction du Cercle scolaire du Val-de-Travers.

<sup>4</sup>Il ne s'applique pas au personnel auxiliaire.

**Article 2** : <sup>1</sup>Est considérée comme suppression de poste :

- a) la suppression totale ou partielle d'un poste ;
- b) la modification durable et importante du cahier des charges du titulaire d'un poste décidée par le Conseil communal.

<sup>2</sup>Au plus tard lorsque la suppression d'un poste est décidée par le Conseil communal, le service des ressources humaines engage des démarches pour transférer le collaborateur concerné à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes au sein de la commune.

<sup>3</sup>Au besoin, un bilan de compétences peut être proposé au collaborateur concerné.

<sup>4</sup>Six mois avant la date de suppression effective du poste, si aucun autre poste n'est disponible pour le collaborateur concerné, les rapports de service sont résiliés conditionnellement.

<sup>5</sup>La résiliation est précédée d'une audition du collaborateur concerné par le chef de service (ou le chef de dicastère) et par le chef du service des ressources humaines.



<sup>6</sup>Le collaborateur concerné peut demander une audition auprès du Conseil communal. Cette possibilité est signalée au collaborateur concerné lors de la première audition.

<sup>7</sup>En cas de suppression partielle de poste, la résiliation ne porte que sur la partie du poste supprimé.

**Article 3** : <sup>1</sup>Pour les contrats de durée indéterminée, l'indemnité de suppression de poste en cas de licenciement est égale à :

- a) une semaine de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur est âgé de moins de 30 ans ou compte moins de trois années de service ininterrompu ;
- b) trois mois de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur est âgé de plus de 30 ans mais de moins de 40 ans révolus ;
- c) cinq mois de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur est âgé de plus de 40 ans mais de moins de 50 ans révolus ;
- d) six mois de traitement (treizième salaire compris) lorsqu'au moment de la suppression de son poste le collaborateur est âgé de plus de 50 ans révolus.

<sup>2</sup>Une indemnité supplémentaire égale à un mois de traitement (treizième salaire compris) par tranche de cinq années de service ininterrompu est allouée en sus de l'indemnité prévue à l'alinéa 1.

**Article 4** : <sup>1</sup>Pour les contrats de durée déterminée, aucune indemnité de suppression de poste n'est due lorsque cette suppression a lieu au terme prévu par le contrat.

<sup>2</sup>En cas de suppression avant le terme du contrat et si une résiliation anticipée n'a pas été prévue contractuellement, l'indemnité est octroyée conformément à l'article 3 ; elle ne peut toutefois pas dépasser le montant du traitement qu'aurait pu recevoir le collaborateur jusqu'au terme prévu par le contrat.

**Article 5** : Pour le surplus, la législation cantonale sur le statut de la fonction publique s'applique.

**Article 6** : Le présent arrêté deviendra exécutoire dès qu'il aura été sanctionné par le Conseil d'Etat.

Val-de-Travers, le 29 juin 2022

AU NOM DU CONSEIL COMMUNAL  
LE PRESIDENT : LE SECRETAIRE :

Benoît Simon-Vermot Christophe Calame