

I. GENERALITES

Art. 1 Champ d'application

<sup>1</sup>Les dispositions du présent règlement s'appliquent à tous les employés engagés au service de la commune (« le personnel communal y compris l'administrateur (trice) »).  
<sup>2</sup>Elles font partie intégrante du contrat de travail.

II. ENGAGEMENT ET NATURE DES CONTRATS

Art. 2 Autorité d'engagement et mise au concours

<sup>1</sup>Le personnel communal est engagé par le Conseil communal (l'employeur) après mise au concours publique, sauf pour les apprentis. En cas de mise au concours, à qualité égale, le personnel communal a la préférence.

Art. 3 Conditions d'engagement

<sup>1</sup>Seules les personnes jouissant de leurs droits civils peuvent être engagées, le cas des apprenti(e)s étant réservé.  
<sup>2</sup>Selon la nature de la fonction à repourvoir, le Conseil communal peut poser d'autres conditions quant à l'âge, à l'état de santé ou à la préparation des candidats.  
<sup>3</sup>Le choix du domicile est libre. Toutefois le Conseil communal peut en décider autrement si la nature particulière du poste impose la prise d'un domicile en un lieu déterminé.

Art. 4 Subordination

<sup>1</sup>Le personnel communal est placé sous l'autorité du Conseil communal, des délégations de pouvoir sont possibles.

Art. 5 Nature et forme du contrat

<sup>1</sup>En règle générale, les contrats sont conclus pour une durée indéterminée. Dans des cas particuliers, l'employeur peut choisir des contrats à durée déterminée. Sont réservés les contrats d'apprentissage.  
<sup>2</sup>Tous les contrats revêtent la forme écrite.

Art. 6 Temps d'essai

<sup>1</sup>La durée du temps d'essai est fixée à trois mois ; elle peut être renouvelée une fois.  
<sup>2</sup>Lorsque le temps d'essai est écoulé, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée, sauf convention contraire.  
<sup>3</sup>Lorsque le temps d'essai est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale, il est prolongé d'autant.

III. CESSATION DE FONCTION

Art. 7 Contrats de durée déterminée

<sup>1</sup>Un contrat de durée déterminée prend fin sans qu'il soit nécessaire de donner congé.  
<sup>2</sup>Toutefois, si après l'expiration de la période convenue le contrat de durée déterminée est reconduit tacitement, il est réputé être un contrat de durée indéterminée.

Art. 8 Contrat de durée indéterminée

<sup>1</sup>Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des deux parties :  
<sup>a</sup> durant le temps d'essai, 7 jours à l'avance.  
<sup>b</sup> après l'expiration du temps d'essai, pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de un mois pendant la première année de service, de deux mois de la

deuxième à la neuvième année et de trois mois au-delà.

<sup>2</sup>Toute résiliation est signifiée par lettre recommandée.

<sup>3</sup>Lorsque les exigences du service ne s'y opposent pas, le Conseil communal peut accepter une résiliation pour un terme plus rapproché.

Art. 9 Suppression de fonction

<sup>1</sup>Lorsque sa fonction est supprimée et qu'il n'est pas possible de lui trouver dans l'administration communale une situation correspondant à ses capacités, l'employé peut être licencié avec un préavis de 6 mois, pour autant qu'il ait été au service de la commune pendant au moins deux ans.

Art. 10 Renvoi pour justes motifs

<sup>1</sup>Le Conseil communal peut en tout temps licencier un employé pour de justes motifs en respectant les délais prévus à l'article 8.

<sup>2</sup>Il peut toutefois exiger un départ plus rapproché ou immédiat si la nature des motifs ou de la fonction l'exige.

<sup>3</sup>Constituent de justes motifs : des raisons d'inaptitude, de prestations insuffisantes, de manquements graves ou répétés au devoir de service ou d'autres raisons ne permettant plus la poursuite des rapports de travail.

<sup>4</sup>Avant de procéder à un renvoi, le Conseil communal peut donner un avertissement à l'employé en lui imposant un délai pour améliorer ses prestations et/ou son comportement.

Art. 11 Limite d'âge

<sup>1</sup>Les rapports de service cessent à la fin du mois au cours duquel l'employé atteint la limite d'âge AVS.

<sup>2</sup>Dans des cas exceptionnels, et sous certaines conditions à fixer de cas en cas, une prolongation du contrat peut être convenue entre les parties.

IV. DROITS ET DEVOIRS DU PERSONNEL COMMUNAL

Art. 12 Exercice de la fonction

<sup>1</sup>L'employé exécute en personne le travail dont il est chargé.

<sup>2</sup>Un cahier des charges et/ou les ordres de service du conseil communal ou de l'autorité délégataire déterminent ses devoirs de service.

<sup>3</sup>Le cahier des charges, modifiable d'un commun accord par les parties, fait partie intégrante du contrat de travail.

Art. 13 Diligence et fidélité

<sup>1</sup>Le personnel communal exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur.

<sup>2</sup>Sauf disposition contraire du contrat de travail et dans les limites de l'horaire de travail, l'employé doit tout son temps à l'employeur.

<sup>3</sup>Pendant la durée de son contrat, il ne peut accomplir d'autres activités pour des tiers dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité. Pour le reste, il doit obtenir l'accord de l'employeur.

Art. 14 Secret de fonction

<sup>1</sup>Le personnel communal est tenu au secret professionnel.

<sup>2</sup>Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service.

Art. 15 Conduite pendant le travail

<sup>1</sup>Les employés ne peuvent, sans autorisation expresse de leur chef, quitter leur lieu de travail.

<sup>2</sup>La consommation d'alcool, de drogues ou d'autres substances équivalentes est

interdite pendant l'horaire de travail.

<sup>3</sup>Le personnel communal est tenu de respecter les horaires de travail. Les arrivées tardives doivent être annoncées et les motifs indiqués au chef. En cas d'absence de plus de trois jours pour cause de maladie ou d'accident, un certificat médical doit être produit par l'employé. En cas d'absence injustifiée, le salaire de l'employé peut être réduit proportionnellement.

<sup>4</sup>Les relations entre collègues, avec les supérieurs et avec les subordonnés seront empreintes de courtoisie et de serviabilité.

<sup>5</sup>Les supérieurs sont tenus de donner des instructions suffisantes à leurs subordonnés, d'encourager leur prise d'initiative et d'examiner leurs suggestions et requêtes. Ils sont responsables des travaux effectués selon leurs instructions.

Art. 16 Devoir de suppléance et exécution d'autres travaux

<sup>1</sup>En cas de nécessité les employés doivent se suppléer dans le cadre de leurs compétences.

<sup>2</sup>De même, ils peuvent être appelés à effectuer épisodiquement un travail autre que celui pour lequel ils ont été engagés.

<sup>3</sup>Ils ne peuvent prétendre, de ce fait, à un dédommagement ou à une augmentation de traitement.

Art. 17 Devoirs envers le public

<sup>1</sup>Le personnel communal se comportera correctement en toute circonstance et se montrera serviable dans ses relations avec le public.

Art. 18 Interdiction d'accepter des dons

<sup>1</sup>Il est interdit au personnel communal d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation, des dons ou autres avantages, soit directement ou par personne interposée.

<sup>2</sup>Il est également interdit au personnel communal de prendre un intérêt pécuniaire quelconque aux fournitures, soumissions et ouvrages faits pour le compte de la commune.

Art. 19 Formation et perfectionnement

<sup>1</sup>Les employés sont tenus de maintenir leurs connaissances au niveau des exigences et de l'évolution des besoins de leur fonction.

<sup>2</sup>L'employeur facilitera le perfectionnement du personnel communal et prendra en charge les frais de perfectionnement nécessaires à l'exercice de la fonction.

<sup>3</sup>Les cas de formation de longue durée font l'objet d'une convention particulière.

Art. 20 Responsabilité civile

Les employés répondent envers la commune des dommages causés soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence grave. Si la commune est attaquée de ce fait ou pour un acte illicite d'un de ses employés elle peut recourir contre ce dernier.

<sup>2</sup>Si un employé est attaqué par un tiers en raison d'un dommage causé dans l'exercice de ses fonctions, il doit en avertir sans délai le Conseil communal.

<sup>3</sup>Pour autant que le dommage n'ait été causé ni intentionnellement ni par négligence ou imprudence grave, la commune prend à sa charge la réparation éventuelle et les frais de procès.

Art. 21 Protection de la santé

<sup>1</sup>L'employé veille à la protection de sa santé et réclame au besoin les moyens de protection requis.

Art. 22 Usage et soin apporté au matériel

<sup>1</sup>L'employé est tenu de prendre soin du matériel, des équipements et des véhicules qui lui sont confiés.

<sup>2</sup>Il répond de tout dommage causé par une négligence grave ou le non respect des consignes et modes d'emploi.

<sup>3</sup>Il veille à faire un usage économique du matériel et des produits qui lui sont confiés.

<sup>4</sup>Il est interdit d'utiliser le matériel de la commune à des fins personnelles (sauf autorisation expresse) ou d'abuser du téléphone, de l'Internet ou des équipements de bureautique à des fins personnelles.

Art. 23 Droit d'association

<sup>1</sup>Le droit d'association du personnel communal est reconnu dans les limites du droit fédéral et cantonal.

<sup>2</sup>Le Conseil communal collabore le cas échéant avec l'organisation professionnelle afin de rechercher les solutions adéquates lorsque des problèmes se posent.

<sup>3</sup>Le personnel peut se faire représenter auprès de l'autorité communale.

Art. 24 Mandats publics, professionnels, syndical

<sup>1</sup>Les conditions d'un mandat public, professionnel ou syndical font à chaque fois l'objet d'un accord entre l'employeur et l'employé. Cet accord fixe notamment la durée du congé accordé.

<sup>2</sup> En cas de dépassement de la durée fixée, les jours supplémentaires seront imputés sur les vacances, le salaire ou seront compensés.

V. DUREE DU TRAVAIL, VACANCES ET CONGES

Art. 25 Durée du travail

<sup>1</sup>La durée du travail hebdomadaire est de 40 heures. Pour toutes les fonctions où cela est possible, la semaine de travail sera de 5 jours. Le Conseil communal ou l'autorité délégataire établit les horaires de travail après consultation du personnel intéressé.

<sup>2</sup>Les employés bénéficient de ¼ d'heure de pause par demi-journée. Les pauses seront prises de manière à ne pas entraver le bon déroulement du travail.

Art. 26 Heures supplémentaires

<sup>1</sup>Les heures supplémentaires ne sont possibles qu'avec l'autorisation du Conseil communal, du délégataire désigné ou en cas d'urgente nécessité.

<sup>2</sup>Lorsque les besoins du service l'exigent, les employés peuvent être astreints à l'exécution d'heures supplémentaires.

<sup>3</sup>En principe, les heures supplémentaires sont compensées par des congés d'une durée équivalente, sauf pour les heures de nuit (entre 23 h et 6 h) qui bénéficient d'une majoration de 50 %. Est réservé le cas des fonctions qui impliquent un tel travail de nuit et dont le Conseil communal dresse la liste.

<sup>4</sup>Si la compensation s'avère impossible, chaque heure supplémentaire donne droit à une rétribution proportionnelle à l'horaire de travail en vigueur et au traitement mensuel, les heures de nuit étant majorée de 50 %. Le cas des fonctions impliquant un travail de nuit est réservé.

Art. 27 Fonctions de cadre

<sup>1</sup>Les employés occupant des fonctions de cadre gèrent librement leur temps de travail, sous réserve du temps bloqué.

<sup>2</sup>Les heures de travail effectuées par ces employés en sus de la durée du travail de référence ne donnent droit à aucune compensation.

<sup>3</sup>Le Conseil communal détermine les fonctions soumises au présent article.

Art. 28 Congés généraux

<sup>1</sup>Le personnel communal a droit aux jours fériés fixés par le Conseil communal.

<sup>2</sup>La veille des jours fériés, le travail se termine une heure plus tôt.

<sup>3</sup>Les jours fériés tombant sur un samedi ou un dimanche ne sont pas compensés.

<sup>4</sup>Le Conseil communal peut fixer d'autres jours de congé qui seront rattrapés.

Art. 29 Vacances

<sup>1</sup>Le personnel communal a droit à des vacances payées dont la durée est fixée comme suit :

a) jusqu'à 20 ans révolus : 30 jours

b) de 20 à 50 ans : 25 jours

c) de 50 à 60 ans ou après 25 ans de service : 30 jours

d) dès 60 ans : 34 jours

<sup>2</sup>Lorsque l'année de service n'est pas complète, les vacances sont déterminées proportionnellement à la durée du travail.

<sup>3</sup>Si l'employé cesse son activité en cours d'année et qu'il a déjà pris ses vacances, les jours pris en trop sont déduits du salaire.

<sup>4</sup>Les jours de vacances qui coïncident avec des jours fériés (sauf s'ils tombent sur un samedi ou un dimanche) ne sont pas comptés comme tels et peuvent être repris en conséquence.

Art. 30 Périodes de vacances

<sup>1</sup>Elles sont fixées d'entente entre le Conseil communal (ou le délégataire désigné) et le personnel.

<sup>2</sup>Elles ne peuvent en principe pas être reportées sur l'année suivante.

<sup>3</sup>La moitié des vacances sera fixée avant le 31 mars et le solde avant le 31 août. Au moins 10 jours seront pris de manière groupée.

Art.31 Réduction du droit aux vacances

<sup>1</sup>Lorsqu'au cours d'une année de service l'employé est par sa propre faute empêché de travailler pendant plus d'un mois au total, le droit aux vacances est réduit d'un douzième par mois complet d'absence.

<sup>2</sup>En cas d'absence, sans faute de l'employé, de plus de 90 jours, les vacances sont réduites de 1/12 par mois complet d'absence.

<sup>3</sup> Les congés de courte durée, la maternité, l'adoption, les services militaire et de protection civile obligatoires ainsi que les jours consacrés à l'exercice d'une charge publique dans les limites de l'article 24 ne comptent pas dans le calcul de la durée de 90 jours.

<sup>4</sup>Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction est opérée sur les vacances de l'année suivante.

Art. 32 Maladie ou accident pendant les vacances

<sup>1</sup>L'employé qui tombe malade ou qui est victime d'un accident durant ses vacances et qui l'établit par une attestation médicale transmise immédiatement au Conseil communal, a droit à la compensation des jours perdus dès le 4<sup>e</sup> jour.

<sup>2</sup>Cette compensation n'est toutefois possible que s'il est établi que l'employé a véritablement été empêché de jouir de ses vacances.

Art. 33 Congés spéciaux de courte durée

<sup>1</sup>Des congés payés sont accordés dans les cas suivants :

- mariage de l'employé ou conclusion d'un partenariat enregistré : 3 jours -

- naissance d'un enfant de l'employé : 2 jours
- décès du conjoint, d'un enfant, de son père ou de sa mère : 3 jours
- décès d'un de ses beaux-parents : 1 jour
- décès d'un autre parent et allié du 2<sup>e</sup> degré : 1 jour
- déménagement : 1 jour

<sup>2</sup>Si l'un de ces événements se produit pendant les vacances ou durant un autre congé payé de l'intéressé, aucun congé n'est accordé en compensation.

<sup>3</sup>Selon les circonstances, le Conseil communal peut prolonger la durée des congés mentionnés ci-dessus.

<sup>4</sup>Il statue, en outre, sur l'octroi et la durée de congés nécessaires dans d'autres cas, tels que notamment des événements de famille importants, la comparution devant une autorité, des traitements médicaux.

## VI. SALAIRE ET INDEMNITES

### Art.34 Salaire

<sup>1</sup>Le salaire versé correspond au domaine d'activité, à la formation et aux capacités requises de l'employé ainsi qu'aux responsabilités assumées.

<sup>2</sup>Il comprend un traitement de base et une allocation de renchérissement.

<sup>3</sup>Le traitement de base correspondant à chaque fonction est fixé par le Conseil communal par analogie avec le tableau des traitements versés par l'Etat de Neuchâtel aux titulaires de la fonction publique.

<sup>4</sup>Les allocations de renchérissement sont décidées par le Conseil communal qui pourra s'inspirer des décisions de l'Etat de Neuchâtel.

<sup>5</sup>Le personnel est engagé sur la base d'un salaire annuel divisé en treize parts égales versées pour la fin de chaque mois, le treizième salaire étant payé en décembre.

### Art. 35 Augmentations de salaire

<sup>1</sup>Le Conseil communal fixe une fourchette d'évolution du traitement pour chaque fonction.

<sup>2</sup>Il détermine les modalités de ces augmentations.

### Art. 36 Salaire en cas de maladie et d'accident

<sup>1</sup>En cas d'absence due à un accident ou à la maladie, le salaire est payé comme suit.

- En cas de maladie, 100% pendant 720 jours
- en cas d'accident professionnel : 100% durant l'arrêt de travail, jusqu'à décision éventuelle de l'AI
- en cas d'accident non professionnel, selon les normes d'indemnité journalière de la LAA et de l'assurance complémentaire

<sup>2</sup>Ces prestations peuvent être diminuées lorsque l'accident ou la maladie sont dus à une faute grave de l'employé.

### Art. 37 Salaire en cas de service militaire, civil ou de protection civile

<sup>1</sup>Les employés qui accomplissent en Suisse du service militaire, du service civil ou du service de la protection civile ont droit, par année civile, à la totalité de leur salaire pendant les 45 premiers jours ouvrables d'absence.

<sup>2</sup>Du 46<sup>e</sup> au 90<sup>e</sup> jour, le traitement subit une réduction de 25 %. Dès le 91<sup>e</sup> jour, ils ont droit au traitement correspondant au montant des allocations pour perte de gain.

<sup>3</sup>L'employé qui assume une obligation légale d'entretien pour ses enfants ou pour un conjoint à charge a droit à la totalité de son traitement :

<sup>a)</sup>pendant la durée de son école de recrue

b) pendant une durée équivalente s'il effectue un service civil sans avoir fait son école de recrue

c) pendant une durée correspondant à la part restante de son école de recrue s'il effectue un service civil après avoir accompli une partie de celle-ci.

<sup>4</sup>Les allocations pour pertes de gain sont acquises à la commune.

Art. 38 Maternité

<sup>1</sup>Le congé de maternité est de 16 semaines durant lesquelles le salaire sera intégralement versé.

<sup>2</sup>En cas d'adoption, ce salaire sera versé durant 8 semaines pour l'un des conjoints.

Art. 39 Allocations pour enfants, de naissance et complémentaire

<sup>1</sup>Le personnel a droit aux prestations prévues par la législation cantonale sur les allocations familiales, ainsi qu'aux allocations de naissance et complémentaire telles que versées par l'Etat de Neuchâtel. Ces dernières sont réduites en fonction du taux d'activité.

Art. 40 Indemnités spéciales

<sup>1</sup>Le Conseil communal peut attribuer des indemnités spéciales ou des congés pour inconvénients de service ou pour service irrégulier.

<sup>2</sup>Il peut attribuer, à titre exceptionnel, une indemnité extraordinaire ou un congé à un employé qui a rendu des services exceptionnels.

Art. 41 Frais liés à l'exercice de la fonction

<sup>1</sup>Les déplacements liés à la fonction sont remboursés au tarif des transports publics (2<sup>e</sup> classe).

<sup>2</sup>Si l'usage d'un véhicule privé est requis et autorisé, les déplacements sont indemnisés au tarif de l'Etat de Neuchâtel.

<sup>3</sup>Les éventuelles indemnités de repas sont fixées par le Conseil communal.

<sup>4</sup>Des indemnités forfaitaires peuvent être décidées par le Conseil communal, notamment en cas de formation externe.

Art. 42 Primes de fidélité

<sup>1</sup>Le personnel communal a droit à une prime de fidélité après 20 et 30 ans d'activité.

<sup>2</sup>Elle est égale au treizième du traitement annuel, sans les allocations complémentaires et les allocations familiales. Elle s'élève à 5500 francs au minimum pour un poste complet. Si l'ayant droit n'a pas consacré tout son temps à sa fonction, la prime de fidélité est fixée proportionnellement au taux d'activité moyen des dix dernières années

<sup>3</sup>La prime de fidélité peut être supprimée si l'employé fait l'objet de mesures disciplinaires ou de renvoi.

VII. ASSURANCES ET MESURES DE PREVOYANCE

Art. 43 Assurance accident et maladie

<sup>1</sup>Le personnel communal est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels et contre les maladies professionnelles, conformément aux prescriptions de la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA).

Art. 44 Caisse de pension

Le personnel communal est assuré auprès de la Caisse de pension Prévoyance.NE.

## VIII. MESURES DISCIPLINAIRES

- Art. 45 <sup>1</sup>L'employé qui ne remplit pas ses devoirs et suivant la gravité de la faute, recevra un avertissement oral ou un avertissement écrit.  
<sup>2</sup>L'avertissement écrit peut contenir une menace de sanction : résiliation du contrat pour justes motifs, diminution du salaire pour une durée déterminée ou définitive, suspension temporaire en cas de récidive.  
<sup>3</sup>La résiliation immédiate du contrat pour justes motifs demeure réservée de même que les autres sanctions prévues dans le présent règlement.

## IX ADMINISTRATEUR (TRICE) COMMUNAL(E)

- |         |                       |   |
|---------|-----------------------|---|
| Art. 46 | Nomination            | <sup>1</sup> L'administrateur communal doit être de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C.<br><br><sup>2</sup> Sa nomination est du ressort du Conseil communal et doit être ratifiée par le Conseil d'Etat <sup>1</sup> .                |
|         | Attributions          | L'administrateur assume la direction des services administratifs de la commune réunis sous le nom de "Bureau communal".   |
|         | Cahier des charges    | <sup>1</sup> Les attributions et obligations de l'administrateur et des autres employés sont fixées par un cahier des charges établi par le Conseil communal.   |
|         | Signature             | L'administrateur ne peut signer aucune pièce au nom du Conseil communal <sup>2</sup> .  |
|         | Cautionnement         | L'administrateur doit être mis au bénéfice de l'assurance cautionnement conclue par la commune <sup>3</sup> .   |
|         | Statut                | Les droits et obligations ainsi que les traitements de l'administrateur sont fixés par le statut du personnel communal.   |
|         | Droits et obligations | Les droits et obligations de l'administrateur sont fixés par leur cahier des charges.   |
|         | Secret de fonction    | Il est interdit à l'administrateur et aux employés communaux de divulguer des faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur activité officielle et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales. |

---

<sup>1</sup> Art. 30 ch. 4 lettre b) LCo

<sup>2</sup> Art. 27 al. 2 LCo

<sup>3</sup> Art. 36 LCo

X. JURIDICTION

- Art. 47 <sup>1</sup> Le personnel de la commune est engagé selon un statut de droit public.  
<sup>2</sup> Pour toute disposition non précisée dans le présent règlement, la réglementation du personnel de l'Etat s'applique par défaut.  
<sup>3</sup> En cas de litige entre employeur et employé, c'est le Tribunal Administratif qui est saisi.

XI. DISPOSITIONS FINALES ET TRANSITOIRES

- Art. 48 Renvoi à la législation de référence  
<sup>1</sup>Le code des obligations, titre dixième, ainsi que les législations cantonale et fédérale s'appliquent en cas de silence du présent règlement.
- Art. 49 Abrogation  
<sup>1</sup>Sont abrogés toutes les dispositions antérieures au présent statut.  
<sup>2</sup>Demeurent réservés certains droits ou bénéfices acquis à titre personnel.
- Art. 50 Application du statut  
<sup>1</sup>Le Conseil communal prend toutes les dispositions nécessaires à l'application du présent statut.
- Art. 51 Distribution  
<sup>1</sup>Un exemplaire du présent statut est remis à tous les membres du personnel communal.
- Art. 52 Entrée en vigueur  
<sup>1</sup>Le Conseil communal fixe la date d'entrée en vigueur du présent règlement, après l'expiration du délai référendaire.

Document adopté par la commission des règlements le 6 mai 2009, revu par le Conseil communal dans sa séance du 25 mai 2009.

Modifié en séance du Conseil communal, le 25 janvier 2010.

Les Geneveys-sur-Coffrane, le 18 février 2010.

AU NOM DU CONSEIL GENERAL  
Le Président                      Le Secrétaire

Y. Dubied

R. Haering