

Conditions générales d'engagement pour le personnel avec un contrat d'engagement pour les chargé-e-s de cours

1. Rapports de service

Les rapports de service sont régis notamment par :

- La loi du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers)
- Le règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers)
- L'ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat
- La loi du 19 novembre 1997 sur l'Université
- Les statuts du 4 novembre 2016 de l'Université de Fribourg
- Les directives du 9 novembre 2010 concernant l'engagement des chargé-e-s de cours de l'Université de Fribourg

2. Fixation de traitement

Le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé dans le contrat. Il tient compte de la situation d'engagement lors de l'établissement du contrat. L'autorité d'engagement est autorisée à modifier le traitement en tout temps, si à l'interne une autre fonction débute ou si une fonction existante se termine.

3. Durée du travail

Le collaborateur ou la collaboratrice se conforme à l'horaire de travail prévu dans le contrat d'engagement.

4. Indemnité de vacances et de jours chômés

Pour les collaborateurs avec un traitement brut à l'heure les vacances sont payées à raison de :

- 10,64 % du tarif horaire jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle le collaborateur ou la collaboratrice a 49 ans révolus ;
- 12,07 % à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 50 ans révolus ;
- 13,04 % à partir du début de l'année civile dans laquelle il ou elle a 58 ans révolus.

Les jours chômés sont payés à raison de 4 % du tarif horaire.

5. Résiliation des rapports de service

Au terme du contrat fixé par celui-ci, les rapports de service cessent de plein droit. Les modalités de résiliation sont indiquées dans le contrat. Un renvoi pour de justes motifs reste en outre réservé.

La démission du collaborateur ou de la collaboratrice doit être adressée, par pli recommandé, à l'autorité d'engagement.

6. Assurance-accidents et maladie professionnelle

Le collaborateur ou la collaboratrice est assuré-e par l'Etat contre les accidents professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-accidents. Si le collaborateur ou la collaboratrice exerce une activité d'au moins huit heures par semaine, il ou elle est également assuré-e contre les accidents non professionnels.

La part des primes afférentes aux risques professionnels est à la charge de l'Etat. L'assureur LAA, l'assurance Bâloise, rembourse les frais du traitement, la nourriture et le logement en chambre commune dans un hôpital. Il rembourse également la perte de gain jusqu'à concurrence de 80 % pendant une durée de 730 jours, le point 8 des présentes conditions étant également réservé. Pour la chambre privée ou mi-privée, il appartient au collaborateur ou à la collaboratrice de s'assurer personnellement.

Lors d'un accident professionnel et non professionnel, le collaborateur ou la collaboratrice fait immédiatement parvenir au Service du personnel, au moyen du formulaire établi à cet effet, les renseignements exigés par l'art. 53 OLAA. Le formulaire est disponible sous : <https://my.unifr.ch/group/rh/accident-et-maladie>

Conformément à l'art. 10 de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal), le collaborateur ou la collaboratrice a l'obligation, dès la fin de ses rapports de service (démission, retraite, etc.), de prendre contact avec sa caisse-maladie pour réactiver, si nécessaire, sa couverture accident.

7. Assurance-maladie (couverture des soins)

Le collaborateur ou la collaboratrice a l'obligation de s'assurer contre le risque de maladie non professionnelle conformément à la LAMal. Les primes sont à sa charge.

Une convention collective d'assurance-maladie et accidents a été conclue entre la Fédération des Associations du personnel des Services publics du canton de Fribourg et la Caisse-maladie de la Fonction publique, membre du Groupe Mutuel. Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez vous adresser directement au Groupe Mutuel à Villars-sur-Glâne (T +41 26 407 45 38).

8. Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident

La durée du droit au traitement à raison de 100 % lors de maladie ou d'accident est fixée à un mois, mais au plus tard jusqu'au terme du contrat. Si exceptionnellement, le contrat se poursuit au-delà d'un an, la durée du droit au traitement est de :

- six mois durant la deuxième année de service ;
- neuf mois durant la troisième année de service ;

- douze mois dès la quatrième année de service.

En cas de maladie ou d'accident professionnels, la durée du droit au traitement est d'emblée fixée à douze mois, mais au plus tard jusqu'au terme du contrat.

9. Service militaire (art. 111 LPers et 87 RPers)

En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.

Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire pendant plus d'un mois a droit à 90 % de son traitement s'il ou si elle est marié-e ou à charge de famille et à 70 % de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.

Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'Etat, jusqu'à concurrence du traitement dû.

Le cas de service actif est réservé.

10. Collaborateurs étrangers et/ou avec domicile à l'étranger

Si les autorisations nécessaires en vertu du droit des étrangers (autorisation de travail et/ou de séjour) ne sont pas délivrées, le contrat de travail peut être déclaré nul.

Les autorisations requises en vertu de la loi sur les étrangers dépendent de l'Accord entre la Confédération suisse, d'une part et la Communauté européenne et ses Etats membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ALCP) du 21 juin 1999 et/ou de la loi fédérale sur les étrangers (LEtr) du 16 décembre 2005.

Il incombe à l'employé-e de s'assurer que les autorisations requises couvrent toute la période d'engagement et que le Service du personnel les reçoive à temps. Dans le cas contraire, l'autorité d'engagement se réserve le droit de suspendre le versement du salaire.

11. Indemnité en cas de non entrée en fonction ou de rupture de contrat

Si le collaborateur ou la collaboratrice n'entre pas en fonction ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'autorité d'engagement peut exiger une indemnité égale au quart du salaire mensuel, mais au moins 500 francs. L'autorité d'engagement a, en outre, droit à la réparation du dommage supplémentaire.

12. Secret de fonction

Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de divulguer des affaires de service qui doivent rester secrètes en vertu de leur nature ou d'instructions spéciales. Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service. La violation de ce devoir peut entraîner la résiliation des rapports de service ; en outre, le collaborateur ou la collaboratrice peut être actionné-e en réparation du dommage ainsi causé.

13. Associations du personnel

Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg

Boulevard de Pérolles 8
Case postale 533
1702 Fribourg
T +41 26 309 26 40
E-Mail : secretariat@fedech.ch
Site Internet : www.fedech.ch

Syndicat des services publics région Fribourg

Rue des Alpes 11
1700 Fribourg
T +41 26 322 29 60
E-Mail : ssp-cft@bluewin.ch
Site Internet : www.ssp-fribourg.ch

14. Modifications légales

Les présentes conditions d'engagement sont automatiquement adaptées aux éventuelles modifications légales subséquentes. Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut prétendre bénéficier de droits acquis.

15. Official Translation

French and German are the official languages of the Canton Fribourg. Therefore no documents in English are issued by the University of Fribourg.