



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

Rue Joseph-Piller 13, 1700 Fribourg

T +41 26 305 32 52, F +41 26 305 32 49
www.fr.ch/spo

Questions fréquentes du personnel de l'Etat

Législation sur le personnel

[RSF 122.70.1 - Loi sur le personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation](#)

[RSF 122.70.11 - Règlement du personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation](#)

[RSF 122.70.12 - Règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Erlass-Sammlung](#)

Ces informations sont régulièrement adaptées et complétées

Version du 20 juillet 2023

	LPers	<u>RSF 122.70.1 - Loi sur le personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation</u>
Art. 31 LPers		
Période probatoire <i>art. 31 LPers</i>	1. Quelle est la procédure à suivre à la fin de la période probatoire ?	Une évaluation comme elle se faisait avant la révision de la loi n'est plus nécessaire. Par contre, un entretien de management est recommandé.
	2. Quel est le délai de résiliation en cas de prolongation de la période probatoire ?	Depuis le 1 ^{er} janvier 2022, le délai de résiliation est de 1 mois pour la fin d'un mois dès le 3 ^e mois de la période probatoire. Idem en cas de prolongation de la période probatoire

	3. Notification de la prolongation de la période probatoire.	La lettre de prolongation doit être envoyée avant la fin de la période probatoire.
Art. 36-40 LPers		
Licenciement <i>art. 36-40 LPers/ art.29-32 RPers</i>	4. L'entretien avant l'avertissement, s'il est effectué, doit-il être protocolé ?	L'entretien est un acte de management et n'est pas obligatoire. Il ne sera pas protocolé, car la formalisation se fera dans la lettre d'avertissement. Il s'agit uniquement d'un entretien explicatif avec le collaborateur ou la collaboratrice.
	5. Quel est le contenu de la lettre d'avertissement ?	Cf. commentaire révision RPers (cf. art. 29 RPers)
	6. L'entretien avant l'avertissement est-il similaire à un entretien ODE ?	Non. L'un est ciblé manquements reprochés et améliorations attendues. L'autre est un entretien de suivi du collaborateur ou de la collaboratrice au long de l'année. Il faut différencier les deux.
	7. Pour le 1 ^{er} entretien, qui conduit à la lettre d'avertissement, le collaborateur ou la collaboratrice peut-il être accompagné ou représenté par un ou une avocat-e ?	Dans la phase informelle, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut être accompagné ou représenté par un avocat. Il s'agit d'une discussion entre collaborateur ou la collaboratrice et son/sa supérieur-e. La présence d'un ou d'une avocat-e n'est possible qu'au moment de l'ouverture de la procédure de résiliation, en application du CPJA .
	8. Qui rédige la lettre d'avertissement: le chef de secteur ou uniquement le chef de service ?	La responsabilité (signature) est donnée au chef de service.
	9. Le chef de service rend la lettre d'avertissement : qui rédige pour les chefs de service ?	Pour le chef de service, la responsabilité (signature) revient au conseiller d'Etat directeur, lequel statuera également sur la demande de réexamen.
	10. Si on accepte le réexamen, l'avertissement donné est annulé, mais ne peut-on pas aussi uniquement modifier les conditions de l'avertissement ?	Oui, cela est possible.

	11. Un changement de supérieur-e hiérarchique en cours de procédure a-t-il un impact sur la suite de la procédure ?	Si un/une chef/fe de service a donné un avertissement et quitte sa fonction, le/la nouveau/nouvelle peut poursuivre la procédure sans autre ou annuler l'avertissement selon son propre jugement.
	12. Y a-t-il un délai d'épreuve fixe ?	Non, il revient à chaque supérieur-e de le fixer en fonction du cas.
	13. La procédure de licenciement telle que prévue par la loi s'applique-t-elle durant la période probatoire ?	Non, durant la période probatoire, il y a une résiliation facilitée, sans procédure formelle, hormis le respect du délai de résiliation.
	14. Combien d'avertissements peuvent-ils être donné pour le même type de défaut si le collaborateur ou la collaboratrice fait l'effort durant 6 mois et reprend son comportement inapproprié à chaque fois ?	Si le délai d'épreuve est écoulé et que le collaborateur ou la collaboratrice a donné satisfaction, la procédure est close. Si le collaborateur ou la collaboratrice récidive et selon les circonstances une procédure de licenciement pour justes motifs pourrait s'appliquer.
	15. La procédure de réexamen doit-elle suivre des étapes formelles ?	La demande de réexamen doit être déposée dans les 10 jours dès la notification de la lettre d'avertissement. Elle doit être motivée et adressée à l'autorité d'engagement. Celle-ci doit se déterminer dans les meilleurs délais.
	16. Peut-on mettre un terme au contrat durant le délai d'épreuve ?	La procédure ordinaire de résiliation ne pourra s'ouvrir qu'à la fin du délai d'épreuve. On peut éventuellement mettre un terme au contrat avant la fin du délai d'épreuve par entente réciproque ou si un fait grave justifie l'ouverture d'une procédure de résiliation pour justes motifs.
	17. Quant peut-on ouvrir la procédure de résiliation ordinaire des rapports de service ?	Au terme du délai d'épreuve, si le collaborateur ou la collaboratrice ne donne toujours pas satisfaction par rapport aux reproches formulés dans la lettre d'avertissement. Il s'agira pour l'autorité d'engagement d'adresser au collaborateur ou à la collaboratrice une lettre d'ouverture de la procédure de résiliation ordinaire des rapports de service.
	18. Avant de rendre une décision de résiliation ordinaire, faut-il donner le droit d'être entendu au collaborateur ou à la collaboratrice ?	Oui (droit d'être entendu « formel »). L'autorité d'engagement doit donner la possibilité au collaborateur ou à la collaboratrice de consulter le dossier et de faire valoir ses observations par écrit, dans un délai

		d'ordre de 10 à 15 jours. A la demande du collaborateur ou de la collaboratrice, et selon les circonstances, ce délai pourra être prolongé.
	19. S'il y a un recours contre la décision de licenciement, le poste peut-il être remis au concours ?	Oui, la décision de licenciement n'ayant pas d'effet suspensif, elle entre en vigueur immédiatement et le poste peut être remis au concours.
Art. 99 LPers		
Indemnité de remplacement <i>art. 99 LPers/ art.117 RPers</i>	20. Y a-t-il un effet rétroactif au début des 2 mois ou faut-il attendre 2 mois d'absence ?	Oui, l'indemnité est due pour la totalité du remplacement, soit dès le début du remplacement pour autant que ce soit un remplacement d'une durée de 2 mois minimum.
Art. 113 LPers		
Congé maternité <i>art. 113 LPers / art. 82-83a RPers</i>	21. Le congé maternité peut-il être prolongé ?	Des prolongations du congé maternité sont possibles seulement en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après la naissance et si les conditions de l' art. 16c LAPG sont remplies.
	22. Si la collaboratrice a prévu un congé non payé à la fin de son congé maternité et que son enfant est hospitalisé après l'accouchement, la prolongation est-elle toujours applicable ?	Oui. Il s'agira de déterminer avec la collaboratrice si celle-ci veut à nouveau un congé non payé au-delà du congé maternité ou non.
Art. 114 LPers		
Congé adoption <i>art. 114 LPers</i>	23. Y a-t-il un âge limite ?	L' art. 114 LPers parle de personnes mineures, donc d'enfants jusqu'à 18 ans.

Art. 114a LPers		
Congé paternité <i>art. 114a LPers / art. 86a RPers</i>	<p>24. Un père sous CDD de 3 mois a-t-il droit à un congé paternité ?</p> <p>Et même pour un CDD de 1 mois ?</p>	<p>Oui, le congé est octroyé peu importe la nature et la durée du contrat d'engagement.</p>
	<p>25. Quel taux d'activité faut-il prendre en compte lorsqu'il y a un changement de taux entre la naissance et la prise du congé ? (ex : un collaborateur est devenu papa en juin 2022 et travaillait à 80% durant l'année 21-22. Dès le 1.08.22 il a baissé son taux à 70% ... à quel taux faut-il donner le congé paternité ?)</p>	<p>Le taux à prendre en compte est celui d'avant la naissance, au plus tard du jour de la naissance (application des règles de la LAPG, art. 16 l LAPG).</p>
Art. 117 LPers		
Vacances <i>Art. 117 LPers/ art. 60-65 RPers</i>		
Vacances durant une incapacité de travail	<p>26. Un collaborateur en incapacité de travail à 50% veut prendre une semaine de vacances. Comment ses vacances sont-elles comptabilisées (2,5 jours ou 5 jours de vacances)?</p>	<p>Il n'y a pas de demi-mesure s'agissant des vacances : soit le collaborateur ou la collaboratrice est inapte à prendre du repos et les vacances ne lui sont pas accordées, soit il ou elle peut se reposer et les vacances peuvent être accordées.</p> <p>Principe : en cas d'incapacité de travail (totale ou partielle), le collaborateur ou la collaboratrice doit différer la date de ses vacances</p> <p>Exception : Si le collaborateur ou la collaboratrice décide, malgré tout, de prendre ses vacances (p. ex : billets d'avion réservés sans possibilité de remboursement), il ou elle aura la possibilité de le faire; cas échéant,</p>

		les jours de vacances correspondant sont entièrement imputés sur le crédit des vacances.
Art. 119 LPers		
Charges publiques <i>Art. 119 LPers / art. 72-74 RPers</i> Directives relatives aux congés payés octroyés aux collaborateurs et collaboratrices assumant une charge publique non obligatoire	27. L'activité d'assesseur au tribunal est-elle une charge publique ou une activité accessoire ?	Cette activité est considérée comme une charge publique.
	28. Ai-je automatiquement droit à 15 jours pour l'exercice d'une charge publique ?	Il appartient à l'autorité d'engagement d'octroyer l'autorisation d'exercer la charge publique et également de déterminer le nombre de jours auxquels a droit le collaborateur ou la collaboratrice.
	RPers	RSF 122.70.11 - Règlement du personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation
Art. 67 RPers		
Congé enfant malade <i>art. 67 al. 1 let. h RPers</i>	29. Un collaborateur ou une collaboratrice en vacances qui a son enfant malade durant ses vacances peut-il ou elle utiliser le code congé enfant malade (320)?	Non, le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas droit à un congé pour enfant malade si la maladie survient pendant ses vacances ou des jours chômés ou non travaillés. Le but des congés de l'article 67 RPers est de permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de participer à un événement particulier si celui-ci tombe sur un de ses jours de travail et qu'il ne peut pas être déplacé. (cf. Directives relatives à la gestion et à la saisie du temps de travail).

	30. Si les deux parents travaillent pour l'Etat, le droit à un congé pour enfant malade vaut-il pour chaque parent ou par enfant ?	Le congé pour enfant malade est un congé donné par enfant. Ainsi si les deux parents travaillent à l'Etat, chacun aura droit à ses 5 jours par enfant.
	31. Un collaborateur ou une collaboratrice peut-il ou elle faire valoir un congé pour enfant malade pour amener son enfant à un rendez-vous chez le pédiatre ?	Le congé de l'article 67 al. 1 let. h RPers est accordé en cas de maladie d'un enfant. Cela signifie qu'un collaborateur ou une collaboratrice peut s'absenter de son lieu de travail quelques heures pour emmener son enfant chez le pédiatre uniquement si l'enfant est malade. Tel ne sera pas le cas pour les visites médicales de suivi.
	32. Mon enfant est hospitalisé pour une maladie grave. Puis-je prendre un congé pour enfant malade ou un congé pour proche-aidant ou les deux ?	Il faut utiliser prioritairement le code d'absence pour enfant malade (code 320, max. 5 jours). Pour les jours suivants, vous pouvez compléter avec une absence pour prise en charge d'un proche atteint dans sa santé (code 160). Si l'enfant devait rester hospitalisé plus longtemps, vous pouvez faire une demande de congé pour enfant gravement malade (code 321)
Congé proches-aidant-e-s <i>art. 67 al. 1 let. i RPers</i>	33. Ce congé peut-il être donné pour accompagner une personne chez le médecin ?	L'accompagnement pour des visites médicales peut être pris en compte pour autant que le proche soit dépendant de l'assistance du collaborateur ou de la collaboratrice, par exemple lorsqu'il/elle ne peut se rendre par ses propres moyens à la consultation ou lorsqu'un soutien psychologique s'avère nécessaire.
	34. Le congé peut-il être octroyé pour assister une personne en fin de vie ?	Oui. Une assistance psychologique peut également être prise en compte pour le congé proche aidant-e.
	35. Un certificat médical doit-il être présenté ? ou quelles sont les informations que les autorités d'engagement peuvent demander au collaborateur/trice ?	Un certificat ne doit pas être fourni par le collaborateur ou la collaboratrice. En cas de doute, un certificat pourra toujours être demandé. C'est au final au collaborateur ou à la collaboratrice de prouver les faits qui donnent naissance à son droit (art. 8 CC).

	36. Le père d'un collaborateur ou d'une collaboratrice s'occupe de son épouse. Le père est accidenté ou tombe malade et ne peut plus s'occuper de son épouse. Le collaborateur ou la collaboratrice peut-il/elle faire valoir un congé pour pouvoir s'occuper de sa mère ?	Oui. Un congé proche aidant-e est accordé lorsque le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre soin d'un proche atteint dans sa santé et dépendant de son assistance. Ici, la mère est momentanément dépendante d'une assistance par le collaborateur ou la collaboratrice.
	37. Qui est considéré comme membre de la famille ? Qu'entend-on par beaux-parents ?	La notion de membres de la famille est à prendre dans le sens prévu à l' art. 29septies, al. 1 LAVS pour l'octroi de bonifications pour tâches d'assistance. Il s'agira donc : <ul style="list-style-type: none"> - des parents en ligne directe ascendante ou descendante : parents - enfants majeurs (car pour les mineurs, l'art. 67 al. 1 let. h sera applicable) – grands-parents - des frères et sœurs - du/de la conjoint-e, du/de la partenaire enregistré-e - des beaux-parents - de la personne qui fait ménage commun avec le/la collaborateur/trice depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue. <p>En ce qui concerne les beaux-parents, il s'agit uniquement des parents du/de la conjoint-e (ou du/de la partenaire enregistré-e) de la collaboratrice ou du collaborateur.</p>
	38. Ce congé est-il proratisé au taux d'activité ?	Non, le congé proche-aidant-e n'est pas proratisé au taux d'activité.
Congé-décès <i>Art. 67 al. 1 let. d,e,f,g RPers</i>	39. Une collaboratrice a perdu son partenaire. Elle était en arrêt maladie avant le décès et était toujours en arrêt après le décès. Elle souhaite maintenant récupérer les jours de congé-décès.	Le congé ne peut être pris que le jour de l'événement ou les jours qui suivent. En l'occurrence, cette collaboratrice ne peut pas « récupérer » ces jours de congé payé postérieurement (art. 67 al. 3 RPers).

	<p>40. Si on est en incapacité partielle de travail et qu'on s'absente pour un enterrement, est-ce que l'on peut faire valoir un congé-décès (est-ce que cette absence coupe l'incapacité de travail ?) ?</p>	<p>Un collaborateur ou une collaboratrice en incapacité de travail partielle a droit aux jours de congé usuels.</p> <p>La règle est la suivante : Les congés sont accordés pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice d'accomplir une obligation légale ou de participer à un événement particulier si celui-ci tombe sur un de ses jours de travail et qu'il ne peut pas être déplacé.</p> <p>Ainsi, un employé-e en incapacité de travail partielle aura droit à un congé uniquement si l'événement qui est la cause de l'absence (ici enterrement) tombe durant ses heures de travail.</p>
	<p>41. Qu'en est-il du congé lors du décès de la personne (conjoint, partenaire, enfant, père, mère, sœur, etc) durant les vacances du collaborateur ou de la collaboratrice?</p>	<p>Si le décès d'un proche intervient durant les vacances du collaborateur ou de la collaboratrice, celui-ci ou celle-ci ne peut pas prétendre à la récupération de jours de vacances.</p>
	<p>42. Qu'en est-il du congé-décès lorsque le décès d'un proche intervient le week-end ?</p>	<p>Le congé débute dès le jour du décès et les jours suivants (jours du week-end comptabilisés).</p> <p>Si le jour de l'enterrement ne devait pas être compris dans ces jours, alors on accorde un jour de congé supplémentaire.</p> <p>P. ex. si le décès survient le vendredi : congé le vendredi, samedi et dimanche (comptent comme jours même si c'est le week-end). Si l'enterrement a lieu le mardi, un congé payé supplémentaire sera accordé pour ce jour-là.</p>

Art. 67a RPers		
<p>Congé pour tâches d'assistance</p> <p><i>art. 67a RPers</i></p>	<p>43. Qui a droit au congé ?</p>	<p>Le congé est destiné au père et à la mère ainsi qu'aux parents adoptifs (selon art. 252 CC d'un enfant gravement atteint dans sa santé.</p> <p>Il s'étend également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux parents nourriciers (art. 35a RAPG) ; - aux beaux-parents (art. 35b RAPG). <p>Pour plus de détail veuillez consulter le site de l'ECAS.</p>
	<p>44. Le congé est-il valable également pour l'enfant du/de la conjoint-e dans le cadre d'une famille recomposée ?</p>	<p>Oui, aux conditions de l'art. 35b RAPG (cf. point 27).</p> <p>La notion de beaux-parents est celle de l'art. 299 CC : il s'agit par conséquent du nouveau conjoint ou de la nouvelle conjointe (par mariage) d'un des parents.</p>
	<p>45. Chaque parent a-t-il droit au congé ?</p>	<p>Le congé peut être demandé par chaque parent individuellement ou en commun. En totalité, seuls 14 semaines seront octroyées.</p>
	<p>46. Qu'entend-on par enfant gravement malade ?</p>	<p>La définition est donnée à l'art. 160 LAPG.</p> <p>Il convient de distinguer l'atteinte grave à la santé des maladies bénignes et des conséquences légères d'un accident : les atteintes graves à la santé requièrent une prise en charge intensive par les parents.</p>
	<p>47. Y a-t-il un âge limite de l'enfant ?</p>	<p>La LAPG parle d'enfant mineur, donc jusqu'à 18 ans.</p>
	<p>48. Le salaire est-il payé à 100%</p>	<p>Oui.</p>
	<p>49. Ce congé est-il proratisé au taux d'activité ?</p>	<p>Oui.</p>

	<p>50. Quelle procédure faut-il suivre pour la demande de congé pour tâche d'assistance ?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le collaborateur ou la collaboratrice demande un certificat médical attestant que l'enfant est gravement malade et que la présence du parent est nécessaire. 2. Le collaborateur ou la collaboratrice présente le certificat au/à la supérieur-e qui transmet la demande à l'autorité d'engagement. 3. Le collaborateur ou la collaboratrice remplit le formulaire pour les allocations de prise en charge, qui est à envoyer par l'entité de gestion à la caisse de compensation. 4. L'autorité d'engagement, sur la base du certificat médical et d'une pré-analyse, octroie provisoirement le congé payé (congé pour tâche d'assistance/ code GTA 321) dans l'attente de la décision de la caisse de compensation. 5. Une fois la décision positive de la Caisse rendue, le collaborateur ou la collaboratrice va recevoir un questionnaire mensuel à remplir pour le décompte APG à transmettre mensuellement à l'entité de gestion.
<p>Art. 84 RPers</p>		
<p>Allaitement</p>	<p>51. Une collaboratrice quitte sa place de travail dans l'après-midi pour rentrer allaiter son bébé chez elle et ne revient plus au bureau cette journée-là. Son absence de l'après-midi compte-t-elle comme temps de travail ?</p>	<p>Oui, l'absence (y.c. temps de déplacement) est comptabilisée comme temps de travail dans la limite prévue à l'art. 84 al. 2 RPers. Une collaboratrice a le droit de quitter son travail plus tôt dans l'après-midi ou de venir plus tard le matin afin de pouvoir allaiter à domicile (si compatible avec les besoins de service).</p>

	Règlement sur le temps de travail	<u>RSF 122.70.12 - Règlement sur le temps de travail du personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation</u>
Art. 5		
Pause de midi Art. 5	1. La pause minimum de midi subsiste-t-elle après la révision du règlement sur le temps de travail?	Oui. Il n'y a plus la nécessité de faire la pause entre 11h30 et 14h00. Le collaborateur ou la collaboratrice doit prendre une pause de 30 min. durant sa journée de travail. Au niveau de GTA, le collaborateur ou la collaboratrice qui oublie de détimbrer sa pause, se verra imposer une absence de 3heures qu'il s'agira de faire débloquer par une demande au/à la supérieur-e.
Art. 7		
Horaire libre <i>Art. 7</i>	2. Pourquoi interdire pour un 100% de condenser son temps de travail sur 4 jours ?	Une condensation sur 4 jours peut être autorisée exceptionnellement par le/la chef/fe de service.
Visite médicale <i>Ch.III p.1.2 des Directives relatives à la gestion et à la saisie du temps de travail:</i>	3. Quel est le temps pris en compte pour la visite médicale ?	En cas d'horaire libre : 1 heure au maximum pourra être comptée et pour autant que le collaborateur ou la collaboratrice n'aura pas été en mesure d'effectuer ses heures planifiées. En cas d'horaire imposé : s'il n'est pas possible de fixer la visite médicale durant le temps libre (urgence ou peu de disponibilité du médecin), le temps nécessaire à la visite médicale comptera intégralement comme temps de travail (et ne sera pas limitée à une heure).
	4. Pour un temps partiel à 80%, tient-on compte d'un temps de travail journalier de 8.24 ou de 6.43 ?	L'on tient compte de l'horaire planifié le jour en question. Si les lundis, par exemple, le collaborateur ou la collaboratrice travaille 8.24, c'est ce temps qui sera pris en compte.
	5. Un collaborateur ou une collaboratrice se rend chez le physiothérapeute une fois par semaine de 8h00 à 8h30 à Bulle, ce qui signifie qu'il/elle	En principe non. En cas de visites médicales répétitives, l'employeur peut demander au collaborateur ou à la collaboratrice de s'organiser pour être en mesure d'effectuer ses heures de travail avant ou après le

	<p>arrive sur son lieu travail à Fribourg vers 9h30. A-t-il/elle droit à une absence pour visite médicale chaque semaine ?</p>	<p>rendez-vous médical. L'horaire libre (entre 6h et 20h) permet au collaborateur ou à la collaboratrice de gérer lui-même/elle-même son temps de travail avec une certaine autonomie (il ou elle est tenu-e de diminuer le dommage causé à l'employeur en raison de l'absence). La décision d'octroi ou non d'un congé payé relève de la marge d'appréciation du service.</p> <p>Pour les temps partiels, les visites doivent être fixées durant les jours de congés. Si l'intéressé-e prétend qu'il ou elle n'a pas la possibilité de le faire, l'employeur peut exiger un certificat médical justifiant la nécessité de la localisation des visites durant les jours travaillés.</p>
--	--	---

	<p>Ordonnance sur le travail mobile</p>	<p><u>RSF 122.70.31 - Ordonnance sur le travail mobile du personnel de l'Etat - Etat de Fribourg - Recueil de la législation</u></p>
<p>Travail mobile à l'étranger <i>Art. 1</i></p>	<p>1. Un service peut-il autoriser un collaborateur ou une collaboratrice frontalier/ère résidant en France à télétravailler depuis son domicile ?</p>	<p>L'Ordonnance sur le travail mobile interdit le télétravail à l'étranger. Cette mesure vise à assurer la sécurité des données informatiques. De plus, le télétravail à l'étranger a un impact sur la fiscalité et en matière d'assurances sociales (compétence du pays de domicile du collaborateur ou de la collaboratrice).</p>

Ces FAQ figurent sur [le site internet de l'Etat de Fribourg](#)