



Commune de Corseaux

# RÈGLEMENT DU PERSONNEL

2026

# Table des matières

<b>CHAPITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION .....</b>	<b>3</b>
ART. 1 CHAMP D'APPLICATION .....	3
ART. 2 RÉGLEMENTATION SPÉCIALE .....	3
ART. 3 ASSERMENTATION .....	3
ART. 4 ORGANISATION DE L'ADMINISTRATION .....	3
ART. 5 MODIFICATIONS .....	4
ART. 6 COMPÉTENCES DE LA MUNICIPALITÉ EN MATIÈRE DE PERSONNEL COMMUNAL .....	4
<b>CHAPITRE II - ENGAGEMENT ET PROMOTION DES COLLABORATEURS.....</b>	<b>4</b>
ART. 7 MISES AU CONCOURS.....	4
ART. 8 CONDITIONS D'ENGAGEMENT .....	4
ART. 9 CONTRAT DE TRAVAIL.....	4
ART. 10 PÉRIODE D'ESSAI.....	5
ART. 11 PROMOTION.....	5
<b>CHAPITRE III - FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
ART. 12 MOTIFS DE FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL .....	5
ART. 13 DÉCÈS DU COLLABORATEUR .....	5
ART. 14 INVALIDITÉ TOTALE OU PARTIELLE.....	6
ART. 15 RETRAITE OU LIMITE D'ÂGE, RETRAITE ANTICIPÉE .....	6
ART. 16 DÉMISSION.....	6
ART. 17 RÉSILIATION.....	7
ART. 18 DROIT D'ÊTRE ENTENDU .....	7
ART. 19 MOTIFS DE LICENCIEMENTS.....	7
ART. 20 RÉSILIATION POUR RESTRUCTURATION OU RÉORGANISATION .....	8
ART. 21 RÉSILIATION POUR JUSTES MOTIFS .....	8
<b>CHAPITRE IV - DROITS DES COLLABORATEURS .....</b>	<b>9</b>
ART. 22 LIBERTÉS CONSTITUTIONNELLES, PROTECTION DE LA PERSONNALITÉ .....	9
ART. 23 DROIT INDIVIDUEL AU SALAIRE.....	9
ART. 24 SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION DES FONCTIONS.....	9
ART. 25 ADAPTATION ANNUELLE ET INDEXATION .....	9
ART. 26 FORMATION PROFESSIONNELLE.....	10
ART. 27 ENTRETIEN D'ÉVALUATION .....	10
ART. 28 INDEMNITÉS POUR TRAVAUX EXCEPTIONNELS .....	10
ART. 29 REMPLACEMENT DANS UNE FONCTION SUPÉRIEURE.....	10
ART. 30 ALLOCATIONS ET PRIMES .....	11
ART. 31 DÉPENSES DE SERVICE .....	11
ART. 32 ÉQUIPEMENT PERSONNEL ET HABITS DE TRAVAIL.....	11
<b>CHAPITRE V - DEVOIRS DES COLLABORATEURS.....</b>	<b>11</b>
ART. 33 EXERCICE DE LA FONCTION .....	11
ART. 34 DEVOIR D'ENTRAIDE .....	11
ART. 35 ATTITUDE ET TENUE VESTIMENTAIRE .....	11
ART. 36 RESPECT DE L'HORAIRE .....	12
ART. 37 SECRET DE FONCTION ET DEVOIR DE RÉSERVE .....	12
ART. 38 OBLIGATION DE RENSEIGNER.....	12
ART. 39 MODIFICATION DE L'ACTIVITÉ / DÉPLACEMENT .....	13
ART. 40 DEVOIRS DES SUPÉRIEURS HIÉRARCHIQUES.....	13
ART. 41 RESPECT DE LA PERSONNALITÉ D'AUTRUI.....	13

ART. 42 ACTIVITÉ ACCESSOIRE.....	13
ART. 43 CHARGE PUBLIQUE.....	14
ART. 44 INTERDICTION D'ACCEPTER DES DONS.....	14
ART. 45 DOMICILE .....	15
ART. 46 AVERTISSEMENT - ENTRETIEN DE RECADRAGE .....	15
<b>CHAPITRE VI - DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL .....</b>	<b>15</b>
ART. 47 DURÉE ET HORAIRE DE TRAVAIL.....	15
ART. 48 TRAVAIL EN DEHORS DE L'HORAIRE RÉGULIER .....	15
ART. 49 COMPENSATION DES HEURES .....	15
ART. 50 TÉLÉTRAVAIL .....	16
<b>CHAPITRE VII - VACANCES ET CONGÉS .....</b>	<b>16</b>
ART. 51 DROIT AUX VACANCES.....	16
ART. 52 FIXATION DES VACANCES .....	16
ART. 53 MALADIE OU ACCIDENT PENDANT LES VACANCES .....	16
ART. 54 RÉDUCTION DES VACANCES .....	17
ART. 55 DROIT AUX VACANCES EN FIN DE RAPPORT DE TRAVAIL .....	17
ART. 56 CONGÉS GÉNÉRAUX / JOURS FÉRIÉS .....	17
ART. 57 CONGÉS PAYÉS POUR DES OCCASIONS PARTICULIÈRES .....	18
ART. 58 CONGÉ DE MATERNITÉ .....	18
ART. 59 CONGÉ DE PATERNITÉ.....	19
ART. 60 CONGÉ D'ADOPTION .....	19
ART. 61 CONGÉS EN RAISON DE MALADIE / ACCIDENT D'UNE PERSONNE À CHARGE .....	19
ART. 62 CONGÉ JEUNESSE .....	20
ART. 63 CONGÉS SPÉCIAUX DE COURTE DURÉE .....	20
ART. 64 CONGÉS SPÉCIAUX DE LONGUE DURÉE.....	20
<b>CHAPITRE VIII - ASSURANCES.....</b>	<b>20</b>
ART. 65 CAISSE DE PENSIONS .....	20
ART. 66 ASSURANCE ET RÉMUNÉRATION EN CAS D'ACCIDENT ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE .....	21
ART. 67 ASSURANCE ET RÉMUNÉRATION EN CAS DE MALADIE NON PROFESSIONNELLE .....	21
ART. 68 DISPOSITIONS COMMUNES EN MATIÈRE DE MALADIE ET D'ACCIDENT .....	21
ART. 69 RÉMUNÉRATION EN CAS DE SERVICE MILITAIRE, DE PROTECTION CIVILE, DE SERVICE DE DÉFENSE INCENDIE ET SECOURS.....	22
ART. 70 INDEMNITÉ EN CAS DE DÉCÈS.....	22
<b>CHAPITRE IX - RESPONSABILITÉ.....</b>	<b>23</b>
ART. 71 RESPONSABILITÉ CIVILE À L'ÉGARD DE TIERS.....	23
ART. 72 RESPONSABILITÉ À L'ÉGARD DE LA COMMUNE .....	23
ART. 73 RESPONSABILITÉ EN MATIÈRE PÉNALE ET / OU ADMINISTRATIVE .....	23
<b>CHAPITRE X - VOIES DE DROIT .....</b>	<b>23</b>
ART. 74 VOIES DE DROIT .....	23
<b>CHAPITRE XI - PARTICIPATION DES COLLABORATEURS.....</b>	<b>24</b>
ART. 75 CONSULTATION DES COLLABORATEURS .....	24
<b>CHAPITRE XII - DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>24</b>
ART. 76 DROIT SUPPLÉTIF.....	24
ART. 77 DIRECTIVES D'APPLICATION .....	24
ART. 78 ENTRÉE EN VIGUEUR .....	24

## CHAPITRE I - Dispositions générales et organisation de l'administration

### Art. 1 Champ d'application

<sup>1</sup>Le présent règlement s'applique par défaut à tous les collaborateurs de la Commune, soit à toute personne engagée par la Municipalité, salariée à l'heure ou mensualisée, qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

- a. Elle exerce un emploi permanent au service de la Commune ;
- b. Elle exerce de manière récurrente, sans interruption de récurrence, un emploi à caractère ponctuel ou saisonnier au service de la Commune ;
- c. Elle est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée et/ou maximale d'emblée supérieure à 6 mois ;
- d. Elle travaille dans le même poste au bénéfice de plusieurs contrats de durée déterminée sans interruption de plus de 15 jours et totalise plus de 6 mois d'activité rémunérée au service de la Commune.

<sup>2</sup>Sont expressément exclues du champ d'application du règlement les catégories d'employés suivantes :

- a. Les personnes engagées pour le nettoyage qui ne travaillent que pendant les vacances scolaires ;
- b. Les personnes qui effectuent des remplacements occasionnels ;
- c. Les personnes qui remplacent un collaborateur en congé ou absence de longue durée inférieure à un an ou celles qui suppléent à une collaboratrice en congé de maternité ;
- d. Les gardiens de refuge.

<sup>3</sup>Certaines catégories de collaborateurs peuvent être expressément exclus de l'application de dispositions spécifiques du présent règlement en raison de leur très faible pourcentage d'activité. Leur contrat le précisera expressément.

### Art. 2 Réglementation spéciale

Est réservée la réglementation spéciale applicable à certaines catégories de collaborateurs, en particulier aux apprentis et aux chauffeurs.

### Art. 3 Assermentation

Les collaborateurs qui détiennent d'office ou par délégation une partie de l'autorité publique sont assermentés par la Municipalité.

### Art. 4 Organisation de l'administration

<sup>1</sup>La Municipalité organise les services de l'administration communale et crée les postes nécessaires à cet effet.

<sup>2</sup>Elle fixe notamment le nombre et la composition des services et des bureaux, leurs attributions, leur subordination, ainsi que l'horaire d'ouverture des bureaux au public.

## Art. 5 Modifications

L'organisation de l'administration et les attributions des collaborateurs peuvent être modifiés en tout temps pour les besoins du service.

## Art. 6 Compétences de la Municipalité en matière de personnel communal

En matière de personnel communal, la Municipalité est compétente dans les domaines suivants :

- a. Engagement et licenciement des collaborateurs ;
- b. Direction, instruction et surveillance des collaborateurs ;
- c. Édition de règlements, de directives, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;
- d. Classification des postes, édition des cahiers des charges et des descriptifs de postes ;
- e. Exercice du pouvoir disciplinaire.

## CHAPITRE II - Engagement et promotion des collaborateurs

### Art. 7 Mises au concours

<sup>1</sup>Tout poste vacant fait en principe l'objet d'une mise au concours dont les modalités sont décidées par la Municipalité.

<sup>2</sup>Si une mise au concours ne donne pas un résultat satisfaisant, la Municipalité peut la renouveler ou procéder par voie d'appel. La mise au concours est facultative lorsqu'il s'agit de la promotion ou du déplacement d'un collaborateur.

### Art. 8 Conditions d'engagement

<sup>1</sup>Peuvent être engagées en qualité de collaborateurs, les personnes majeures, de nationalité suisse ou titulaires d'un permis C, ayant l'exercice des droits civils et offrant toutes garanties de moralité. En principe, le collaborateur doit avoir son domicile en Suisse.

<sup>2</sup>Les incompatibilités légales sont réservées.

<sup>3</sup>La Municipalité peut imposer un examen ou un stage.

<sup>4</sup>La production d'un extrait du casier judiciaire ou d'un extrait des poursuites peut être exigée selon le poste à pourvoir.

### Art. 9 Contrat de travail

Le personnel est engagé par contrat établi en la forme écrite et soumis au présent règlement ; le contrat mentionnera à tout le moins la fonction/le poste, la classe et le montant du salaire, le taux d'activité, le début des rapports de travail et la durée hebdomadaire ou annualisée du travail.

<sup>2</sup>Le contrat est signé par la municipalité et le collaborateur.

<sup>3</sup>Le collaborateur reçoit avec son contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, le cahier des charges ou le descriptif de poste s'il existe ainsi que les directives/règlements relatifs à son activité. Il reçoit également et séparément, directement de la caisse de pensions à laquelle est affilié son employeur, les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.

#### Art. 10 Période d'essai

<sup>1</sup>Les 3 premiers mois des relations de travail constituent le temps d'essai pour tout collaborateur engagé par contrat de durée indéterminée.

<sup>2</sup>Un entretien d'évaluation sera réalisé au plus tard au terme du temps d'essai.

<sup>3</sup>Les contrats des collaborateurs engagés pour une durée déterminée peuvent également contenir un temps d'essai, en principe d'une durée d'un mois.

<sup>4</sup>Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier en tout temps, par écrit, les rapports de travail, moyennant un préavis de sept jours.

<sup>5</sup>En cas d'empêchement de travailler liée à la maladie, à un accident ou à l'accomplissement d'une obligation légale sans que le collaborateur ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est d'office prolongé de la durée de l'absence.

#### Art. 11 Promotion

La promotion, soit la désignation d'un collaborateur à un poste supérieur, doit faire l'objet d'une décision municipale qui peut dépendre d'un concours ou d'un examen dont les modalités et le traitement sont fixés par la Municipalité.

<sup>2</sup>Elle doit être acceptée par le collaborateur.

### CHAPITRE III - Fin des rapports de travail

#### Art. 12 Motifs de fin des rapports de travail

Les rapports de travail prennent fin pour l'une des raisons suivantes :

- a. Décès
- b. Invalidité
- c. Limite d'âge ou mise à la retraite
- d. Démission
- e. Licenciement
- f. Suppression du poste

#### Art. 13 Décès du collaborateur

Le contrat prend fin au décès du collaborateur.

<sup>2</sup>Cependant, la rémunération est due en entier pour le mois au cours duquel le décès survient. Dès le mois suivant, la Commune accorde au conjoint, ou à son défaut, aux

personnes dont le défunt avait légalement la charge, une indemnité égale à 3 mois de rémunération, versée par mensualités ou en une fois selon les circonstances.

<sup>3</sup>Durant cette période, les prestations versées par la Caisse de pension de la Commune ou par une autre assurance dont la Commune supportait tout ou partie des primes, sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence de l'indemnité prévue au premier alinéa.

#### Art. 14 Invalidité totale ou partielle

<sup>1</sup>Le contrat de travail prend fin automatiquement en cas d'invalidité totale déclarée par la caisse de pension ou les services de l'AI à la date initialement fixée ou au plus tard à l'expiration du délai de recours, si celui-ci n'a pas été utilisé.

<sup>2</sup>Le collaborateur ayant recouru ne sera rémunéré qu'à la double condition qu'il offre ses services en étant en capacité de travail selon l'appréciation d'un médecin agréé par l'employeur et qu'il ne touche pas d'autres prestations.

<sup>3</sup>La Municipalité peut aussi choisir de licencier le collaborateur déclaré invalide.

<sup>4</sup>Si l'employeur souhaite mettre un terme au rapport de travail d'un collaborateur en invalidité partielle, il lui incombera de le licencier pour la partie correspondant à sa capacité de travail, respectivement à la capacité de travail qu'il prétend avoir. Pour la partie liée à l'invalidité, le contrat prendra fin comme en cas d'invalidité totale en l'absence de licenciement.

#### Art. 15 Retraite ou limite d'âge, retraite anticipée

La limite d'âge est atteinte à la naissance du droit à la rente vieillesse de l'AVS.

<sup>2</sup>Le contrat de travail prend fin automatiquement, sans congé ni démission, le premier jour du mois suivant celui où le collaborateur a le droit à la rente de vieillesse de l'AVS.

<sup>3</sup>Toutefois, à la demande de la Municipalité ou du collaborateur, la mise à la retraite peut intervenir dès que l'âge limite inférieur prévu par les statuts de la Caisse de pension est atteint.

<sup>4</sup>En cas de mise à la retraite anticipée, sur décision de la Municipalité ou sur demande du collaborateur, le préavis est de 3 mois pour la fin d'un mois, donné par avis écrit avec accusé de réception.

#### Art. 16 Démission

Le collaborateur qui entend démissionner doit l'annoncer par écrit, en respectant le délai de congé applicable en fonction de son ancienneté, soit, après la fin du temps d'essai :

- 1 mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service ;
- 2 mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la cinquième année de service ;
- 3 mois dès la sixième année de service.

<sup>2</sup>Le collaborateur qui démissionne ne peut exiger de prendre ses vacances pendant le délai de congé.

### Art. 17 Résiliation

L'employeur peut résilier le contrat de travail d'un collaborateur par écrit, en respectant le délai de congé applicable en fonction de l'ancienneté, soit, après la fin du temps d'essai :

- 1 mois pour la fin d'un mois pendant la première année de service ;
- 2 mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la cinquième année de service ;
- 3 mois dès la sixième année de service.

<sup>2</sup>Sont réservées les dispositions du code des obligations sur la résiliation en temps inopportun (art. 336c et 336d CO).

<sup>3</sup>En cas de résiliation abusive, les articles 336 à 336b CO seront applicables.

<sup>4</sup>En cas de résiliation du contrat, la municipalité peut, à son entière discrétion, libérer le collaborateur de l'obligation de venir travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin du contrat n'est pas opportun.

<sup>5</sup>Le collaborateur a droit en tout temps à un certificat de travail. Le certificat mentionne la fonction, la description des tâches, la durée du rapport de travail et qualifie avec objectivité les prestations et le comportement du collaborateur. A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du rapport de travail.

### Art. 18 Droit d'être entendu

La fin des relations de travail sera précédée d'un entretien dans lequel le collaborateur pourra s'exprimer sur les remarques dont il fait l'objet ; le collaborateur devra être entendu par la Municipalité ou une délégation de celle-ci préalablement à la prise d'une décision.

<sup>2</sup>Le collaborateur peut se faire assister d'une personne de son choix dont il communiquera l'identité à la Municipalité avant l'exercice du droit d'être entendu ; cette personne peut être membre de la Commission du personnel.

<sup>3</sup>Le droit d'être entendu s'exerce en principe oralement dans le cadre d'une audition, mais selon les circonstances (absence, crainte objectivée d'une attitude contraire au droit notamment) il sera considéré comme respecté s'il intervient par écrit dans le délai raisonnable fixé à cet effet par la Municipalité.

<sup>4</sup>Lorsque le collaborateur est absent, le droit d'être entendu sera exercé par écrit.

### Art. 19 Motifs de licenciements

Les motifs de congé pourront notamment, mais non exclusivement, consister en la violation des devoirs légaux ou contractuels, l'inaptitude avérée ou la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail.

<sup>2</sup>Constituent également des motifs de licenciement tout manquement aux devoirs de service et tout comportement incompatible avec la charge d'employé communal, notamment :

- Un comportement portant atteinte aux droits des autres collaborateurs, des autorités ou des administrés ;
- Une qualité du travail insuffisante ;
- Une incompatibilité avec l'emploi au sein de la Commune ;
- Un manque de discrétion ou la violation d'obligations de confidentialité ;
- Mauvaise volonté, absence de collaboration ou refus d'accomplir un autre travail pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur.

<sup>3</sup>A la demande du collaborateur, la municipalité motivera par écrit le congé déjà signifié.

<sup>4</sup>Le renvoi peut être précédé, à l'appréciation de la Municipalité, d'un avertissement écrit ou d'un recadrage confirmé par écrit. Aucun manquement grave ne pourra être sanctionné d'un simple avertissement.

#### Art. 20 Résiliation pour restructuration ou réorganisation

<sup>1</sup>La Municipalité peut résilier le contrat d'un collaborateur pour motif de restructuration ou réorganisation, en particulier lorsqu'une tâche de l'administration communale vient à disparaître et que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges et qu'il ne peut être transféré dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Les délais de congé sont fixés à l'article 17.

<sup>2</sup> Dans ce cas, la Municipalité allouera au collaborateur une compensation financière sous forme d'indemnité de départ tenant compte de son ancienneté, à savoir :

- a. De 1 à 5 ans : 1 mois de salaire.
- b. De 6 à 10 ans : 2 mois de salaire.
- c. Dès 11 ans : 6 mois de salaire.

<sup>3</sup> Si le collaborateur refuse le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage, l'alinéa 2 n'est pas applicable.

#### Art. 21 Résiliation pour justes motifs

La Municipalité et le collaborateur peuvent en tout temps résilier le contrat pour justes motifs, avec effet immédiat, au sens de l'art. 337 CO.

<sup>2</sup>Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui ne permettent pas d'exiger de la partie qui s'en prévaut la continuation des rapports de travail jusqu'à la prochaine échéance.

<sup>3</sup>Le collaborateur, qui peut être accompagné de son représentant légal, est entendu préalablement à son renvoi. Le droit d'être entendu du collaborateur absent sera exercé par écrit, dans un bref délai.

<sup>4</sup>La décision municipale de renvoi pour justes motifs ne pourra être prise qu'après l'exercice du droit d'être entendu, sauf si le collaborateur, dûment informé de ses droits, y renonce valablement.

## CHAPITRE IV - Droits des collaborateurs

### Art. 22 Libertés constitutionnelles, protection de la personnalité

Les collaborateurs jouissent de la liberté d'association et de la liberté de réunion dans la limite des dispositions constitutionnelles cantonales et fédérales.

<sup>2</sup>Chaque collaborateur a droit au respect de sa personnalité et à la protection de sa santé ainsi que de son intégrité.

### Art. 23 Droit individuel au salaire

<sup>1</sup>Le salaire de chaque collaborateur est fixé selon l'échelle des rémunérations en vigueur au moment de l'embauche. Le salaire est versé en treize mensualités, le 13<sup>ème</sup> mois étant dû au prorata temporis en cas d'engagement ou de fin des rapports de travail en cours d'année civile ; pour les personnes travaillant à temps partiel, la rémunération est calculée au prorata du taux d'activité.

<sup>2</sup>Le salaire mensuel est versé sur un compte bancaire ou un compte de chèque postaux en Suisse.

<sup>3</sup>Le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident est spécifié aux art. 66 à 68 du présent Règlement.

### Art. 24 Système de rémunération et classification des fonctions

La classe de rémunération de chaque collaborateur dépend de la fonction qu'il exerce, colloquée dans une table de classification des fonctions par la Municipalité.

<sup>2</sup>La rémunération initiale est fixée en tenant compte, en sus de la fonction, de la formation, des connaissances professionnelles et de l'expérience acquise selon les critères objectifs déterminés de manière objective.

### Art. 25 Adaptation annuelle et indexation

Le collaborateur peut bénéficier d'une augmentation annuelle fondée sur les prestations fournies pendant l'année écoulée et l'atteinte des objectifs qui lui ont été assignés, selon l'évaluation périodique effectuée. L'augmentation annuelle n'est toutefois possible que jusqu'au maximum de la classe salariale dans laquelle est colloquée sa fonction.

<sup>2</sup>En dérogation à l'alinéa précédent, la Municipalité peut accorder une augmentation de salaire à concurrence de 10 % au plus du maximum fixé dans la classe correspondant à la fonction, si des circonstances particulières le justifient, notamment les salaires existants sur le marché du travail.

<sup>3</sup>La Municipalité décide librement de l'adaptation de l'échelle des rémunérations, une fois par année, en se fondant sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation au 31 octobre.

<sup>4</sup>Si l'indice des prix à la consommation au 31 octobre est inférieur à celui du 31 octobre précédent, la Municipalité peut renoncer à indexer le salaire des collaborateurs de manière négative ; dans ce cas, la Municipalité est autorisée à compenser ultérieurement la différence de taux en calculant l'augmentation de salaire uniquement depuis que le taux de référence de la dernière adaptation salariale est dépassé.

#### Art. 26 Formation professionnelle

La Municipalité prend les mesures propres à améliorer la formation de base, le perfectionnement et le développement professionnel des collaborateurs.

<sup>2</sup>A cet effet, elle peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, séminaires, conférences ou stages organisés par elle ou par des tiers.

<sup>3</sup>Si un collaborateur bénéficie d'une formation qui apparaît comme coûteuse en termes de temps pris sur les heures de travail ou de frais de cours, une convention de redevance sera établie.

#### Art. 27 Entretien d'évaluation

<sup>1</sup>Chaque collaborateur a droit à un entretien annuel avec sa hiérarchie. L'entretien d'évaluation annuel permet au collaborateur de connaître l'appréciation de son travail par ses responsables hiérarchiques. Dans le cadre de cet entretien, le collaborateur a la possibilité de s'exprimer et d'être entendu.

<sup>2</sup>L'évaluation est fondée sur le cahier des charges et/ou le descriptif de fonction, ainsi que les objectifs de l'année écoulée.

<sup>3</sup>Le responsable qui signe l'évaluation annuelle s'engage vis-à-vis de la Commune et du collaborateur sur l'appréciation qu'il porte de ce dernier.

<sup>4</sup>Les objectifs pour l'année suivante seront fixés au collaborateur à cette occasion.

#### Art. 28 Indemnités pour travaux exceptionnels

<sup>1</sup>La Municipalité peut, à titre exceptionnel, accorder une indemnité aux collaborateurs chargés de travaux particulièrement difficiles, dangereux, pénibles ou présentant des inconvénients particuliers comme à ceux qui ont un horaire irrégulier. Une indemnité équitable est accordée aux collaborateurs qui, en raison des contraintes du service, doivent exceptionnellement prendre leur repas à l'extérieur.

#### Art. 29 Remplacement dans une fonction supérieure

<sup>1</sup>Le collaborateur qui est désigné par la Municipalité pour remplir une fonction supérieure à la sienne a droit, au prorata temporis, à une indemnité fixée par la Municipalité si le remplacement dure plus de 30 jours consécutifs.

<sup>2</sup>L'indemnité est en principe égale à la moitié de la différence entre le traitement minimum prévu pour la fonction habituelle et celui de la fonction qu'il remplace.

### Art. 30 Allocations et primes

<sup>1</sup>La Municipalité peut verser des allocations et des primes destinées à récompenser des services particuliers, conformément à la directive d'application qui sera édictée à cet effet.

<sup>2</sup>Les collaborateurs bénéficient, après 5 ans de service, d'une prime de CHF 3'000.- ; après 10 ans de service, d'une prime de CHF 3'500.-, et ainsi de suite de 5 ans en 5 ans, avec à chaque fois une augmentation du montant de la prime de CHF 500.-. Le montant de la prime est calculé au prorata du taux d'activité à la date où elle est versée.

<sup>3</sup>La prime ne peut être prise sous forme de vacances, même partiellement.

### Art. 31 Dépenses de service

<sup>1</sup>Les dépenses de service sont remboursées sur présentation de justificatifs, à condition qu'elles aient été préalablement autorisées conformément à la directive en la matière.

<sup>2</sup>L'utilisation d'un véhicule privé donnera lieu, selon la directive, à une indemnité si les besoins du service nécessitent ce type de déplacement, selon la directive municipale sur les déplacements de service.

### Art. 32 Equipement personnel et habits de travail

La Municipalité fournit les uniformes, équipements ou habits de travail particuliers qui sont nécessaires à l'exercice de certaines fonctions, selon son appréciation.

## CHAPITRE V - Devoirs des collaborateurs

### Art. 33 Exercice de la fonction

<sup>1</sup>Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction personnellement de manière diligente en sauvegardant fidèlement les intérêts légitimes de la Commune. Il se conforme aux instructions de ses supérieurs.

<sup>2</sup>En toute circonstance, le collaborateur doit agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice ou entraver la bonne marche du service. Dans le cadre de sa fonction, le collaborateur est encouragé à proposer des mesures susceptibles d'améliorer le service.

### Art. 34 Devoir d'entraide

Lorsqu'il en est requis, le collaborateur doit suppléer temporairement ses collègues, sans rémunération particulière. D'une manière générale, l'entraide est de mise entre les collaborateurs de l'administration communale, même sans requête expresse. L'art. 29 ci-dessus est réservé.

### Art. 35 Attitude et tenue vestimentaire

<sup>1</sup>Le collaborateur est tenu d'adopter, tant envers ses collègues qu'envers le public, une attitude en accord avec l'image, la considération et la confiance attachée à sa qualité d'employé communal.

<sup>2</sup>Le collaborateur se comportera avec tact et politesse envers les usagers, ses collègues et ses supérieurs ou ses subordonnés.

<sup>3</sup>Le collaborateur veille à avoir une tenue vestimentaire appropriée à l'environnement de travail.

#### Art. 36 Respect de l'horaire

<sup>1</sup>Le collaborateur respecte les horaires de travail fixés et, en particulier, les horaires bloqués au sein de l'administration communale.

<sup>2</sup>Au surplus, il ne quitte pas son poste sans en informer sa hiérarchie.

<sup>3</sup>Le collaborateur empêché de se rendre à son travail ou obligé de s'absenter doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique ou, à défaut, le responsable du personnel.

<sup>4</sup>Pendant les heures de service, et sauf autorisation spéciale, le collaborateur ne fréquentera pas les établissements publics et ne consommera pas des boissons alcoolisées dans les bureaux, ateliers ou chantiers de la Commune.

#### Art. 37 Secret de fonction et devoir de réserve

<sup>1</sup>Le collaborateur est tenu de respecter le secret de fonction, ce qui implique l'obligation de garder le secret sur les faits, informations ou affaires en cours, futures, actuelles et passées, dont il a connaissance dans le cadre de son activité au sein de l'administration communale.

<sup>2</sup>Le collaborateur est tenu de traiter de manière confidentielle tous les documents mis à sa disposition pour l'exécution de son travail. Sans autorisation expresse de la Municipalité, il lui est interdit de disposer, d'utiliser ou de conserver par-devers lui des documents de l'Administration communale, en original ou en copie, sur quelque support que ce soit, que les documents aient été établis par lui-même ou par d'autres personnes, y compris des personnes tierces à la Commune.

<sup>3</sup>Ces obligations perdurent même après la cessation des rapports de travail. Leur violation peut donner lieu à des sanctions allant jusqu'à la résiliation de rapports de travail avec effet immédiat, ainsi qu'à des poursuites pénales.

<sup>4</sup>Le collaborateur doit informer son supérieur hiérarchique s'il est cité dans une procédure administrative ou judiciaire comme partie, témoin, personne appelée à donner des renseignements ou expert sur des faits qui concernent des affaires qu'il a traitées, à quelque titre que ce soit, dans l'exercice de ses fonctions. Il appartient à la Municipalité de décider, fondée sur les lois en vigueur, si elle libère ou non son collaborateur du secret.

#### Art. 38 Obligation de renseigner

Le collaborateur doit renseigner ses supérieurs hiérarchiques sur tout élément susceptible d'empêcher ou de compliquer le fonctionnement de l'administration. La Municipalité prendra les précautions nécessaires si la dénonciation met en cause d'autres membres du personnel communal.

### Art. 39 Modification de l'activité / déplacement

La Municipalité peut déplacer le collaborateur, quand bien même on sort du cadre de son emploi régulier, pour le charger de travaux spéciaux ou répondant mieux à ses aptitudes et/ou connaissances professionnelles.

### Art. 40 Devoirs des supérieurs hiérarchiques

<sup>1</sup>Le collaborateur qui assume des responsabilités hiérarchiques ou d'encadrement se doit, par son comportement, d'être exemplaire pour ses subordonnés.

<sup>2</sup>Le supérieur hiérarchique doit en particulier :

- Donner à ses subordonnés toutes les instructions nécessaires et utiles à leur tâche
- Garantir la protection de la santé et de la personnalité des subordonnés
- Respecter l'organisation du travail et les horaires journaliers des collaborateurs

<sup>3</sup>Les supérieurs hiérarchiques signalent à la Municipalité ou à la personne désignée à cet effet toute négligence ou faute grave de nature à engager la responsabilité d'un collaborateur.

### Art. 41 Respect de la personnalité d'autrui

Le collaborateur est tenu de respecter en toutes circonstances la personnalité de ses collègues, subordonnés ou supérieurs ; il s'abstient en particulier de tout comportement susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique ou psychique de quiconque, collaborateur de la Commune ou tiers.

<sup>2</sup>La Municipalité réaffirme ici une tolérance zéro face au harcèlement, à la discrimination ou à tout autre comportement pouvant porter atteinte à la personnalité de toute personne œuvrant à la Commune, quel que soit le motif de discrimination.

<sup>3</sup>Sont en particulier considérés comme des comportements harcelants et, dès lors, prohibés les remarques à caractère sexuel, les propos déplacés, les plaisanteries sexistes, la présentation ou l'affichage de documents à caractère pornographique sur quelque support que ce soit, les gestes, messages et invitations non souhaités.

<sup>4</sup>Toute personne qui s'estime victime de harcèlement physique, sexuel ou psychologique doit en informer sa hiérarchie, le responsable des ressources humaines ou la personne de confiance désignée par la Commune, qui doit être totalement indépendante.

<sup>5</sup>Les comportements harcelants feront l'objet de sanctions proportionnées à la gravité de la situation.

### Art. 42 Activité accessoire

Le collaborateur consacre entièrement à sa fonction le temps de travail déterminé par son taux d'activité.

<sup>2</sup>Un collaborateur ne pourra exercer une activité accessoire qu'après autorisation de la Municipalité, dans la mesure où cette activité accessoire n'est pas incompatible avec sa fonction ou les devoirs de sa charge, ni susceptible de nuire à l'exercice de ses obligations contractuelles.

<sup>3</sup>L'exercice d'une activité rémunérée ne sera autorisé en principe qu'aux collaborateurs travaillant à temps partiel.

<sup>4</sup>L'autorisation municipale peut être conditionnelle et/ou limitée dans le temps.

<sup>5</sup>L'occupation accessoire ne saurait en aucun cas constituer une forme de concurrence aux activités communales.

#### Art. 43 Charge publique

<sup>1</sup>Constitue une charge publique toute activité en qualité de membre d'une autorité législative, exécutive ou judiciaire, d'un établissement de droit public, fédéral, cantonal ou communal ou d'une activité impliquant l'exécution de tâches de puissance publique.

<sup>2</sup>Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur a l'obligation d'obtenir l'autorisation de la Municipalité, qui tiendra compte de la compatibilité avec l'attitude au travail, l'activité professionnelle ou le risque d'une atteinte à la bonne marche du service.

<sup>3</sup>Le personnel communal peut faire partie du conseil communal, à l'exception des employés supérieurs. Le contrat d'engagement précise les fonctions supérieures. Le personnel communal ne peut en revanche pas faire partie de la commission de gestion ni de la commission des finances. Des exceptions peuvent être dûment autorisées pour des activités particulières, exercées à titre ponctuel et pour un pourcentage annualisé inférieur à 10%.

<sup>4</sup>L'exercice d'une charge publique peut justifier une réduction du traitement ou une diminution du droit aux vacances, proportionnellement au temps pris sur l'activité professionnelle. La Municipalité informera au préalable le collaborateur.

<sup>5</sup>Le collaborateur n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congés consacrés à sa charge publique.

#### Art. 44 Interdiction d'accepter des dons

<sup>1</sup>Les collaborateurs ne peuvent accepter des dons et autres avantages qu'à la condition qu'ils soient conformes aux usages sociaux et de faible valeur. Une directive municipale déterminera le montant de cette valeur.

<sup>2</sup>Dans l'hypothèse où, pour des raisons particulières, les dons, cadeaux, pourboires ou autres avantages dépassant les cadeaux d'usage ne peuvent être refusés, le collaborateur est tenu de s'en référer directement à la Municipalité qui, en principe, en fera profiter l'intégralité du service ou de l'administration communale.

<sup>3</sup>Il est interdit en toutes circonstances aux collaborateurs :

- a. De solliciter ou de se faire promettre, pour eux ou pour autrui, en raison de leurs fonctions, des dons, cadeaux, pourboires ou autres avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'exercice de leurs fonctions ;
- b. De prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux fournitures, soumissions et ouvrages faits pour le compte de la Commune.

## Art. 45 Domicile

<sup>1</sup>Lorsque les exigences particulières du service ou de la fonction le justifient, la Municipalité peut imposer un lieu de domicile.

<sup>2</sup>De manière générale, le collaborateur astreint à un service de piquet doit prendre les dispositions nécessaires pour être à même d'intervenir dans les délais fixés.

## Art. 46 Avertissement - entretien de recadrage

Lorsqu'un collaborateur ne se conforme pas à ses devoirs de service, son supérieur hiérarchique peut le convoquer à un entretien de recadrage et/ou lui donner des objectifs à atteindre avec un laps de temps déterminé pour y parvenir.

<sup>2</sup>Ce recadrage peut également intervenir lors de l'évaluation annuelle du collaborateur.

<sup>3</sup>Lors de manquements auxquels il paraît que le collaborateur pourrait remédier, un avertissement lui est signifié, qui figurera dans son dossier personnel aux ressources humaines. Cet avertissement n'est pas soumis à la procédure du droit d'être entendu et ne peut être contesté en justice.

<sup>4</sup> Il n'y a pas lieu à avertissement avant un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs.

## CHAPITRE VI - Durée et horaire de travail

### Art. 47 Durée et horaire de travail

<sup>1</sup>La durée maximale du travail est arrêtée à 2210 h. par année ; les horaires de travail sont fixés chaque année par la Municipalité et figurent dans une directive municipale.

<sup>2</sup>Les vacances, les jours fériés et les jours de congé accordés par la Municipalité sont compris dans la durée de travail.

<sup>3</sup>La réglementation précise du temps de travail fera l'objet de directives de la Municipalité.

<sup>4</sup>L'enregistrement du temps de travail, notamment des absences et des pauses, pourra être rendu obligatoire par l'employeur ; une directive règlera la matière.

### Art. 48 Travail en dehors de l'horaire régulier

Lorsque les besoins du service l'exigent, les collaborateurs peuvent être appelés à travailler en dehors de l'horaire régulier ou à faire des heures supplémentaires.

### Art. 49 Compensation des heures

Les heures effectuées selon l'art. 48 sont compensées par des congés lorsqu'il est possible de les accorder sans compromettre la marche du service. En dehors de l'horaire régulier, le congé compensatoire ou la rétribution est majoré de 25 % de 20h à 23h, et de 50% de 23h à 06h sous réserve de conditions particulières définies par la Municipalité.

## Art. 50 Télétravail

<sup>1</sup>Pour autant que la bonne marche du service et l'égalité de traitement le permettent, le collaborateur peut solliciter de son supérieur hiérarchique l'autorisation d'accomplir du télétravail ; l'autorisation est du ressort de la Municipalité.

<sup>2</sup>Le télétravail doit se faire en principe selon la plage horaire cadre en vigueur pour la fonction, durant laquelle le collaborateur concerné doit pouvoir être atteignable.

<sup>3</sup>Le pourcentage autorisé de télétravail fait l'objet d'un accord écrit, qui mentionne tant les obligations du collaborateur en particulier en matière de confidentialité et de protection des données que la manière dont le contrôle pourra être effectué par l'employeur.

<sup>4</sup>Les frais inhérents au télétravail (connectivité, bureautique, utilisation de locaux, téléphones etc...) sont à la charge du collaborateur concerné tant que le télétravail n'est pas une exigence de l'employeur.

## CHAPITRE VII - Vacances et congés

### Art. 51 Droit aux vacances

<sup>1</sup>Les collaborateurs ont droit, chaque année, aux vacances suivantes :

- 5 semaines jusqu'à la fin de l'année civile durant laquelle ils comptent 59 54 ans révolus ;
- 6 semaines dès le début de l'année civile durant laquelle ils comptent 55 ans révolus.

<sup>2</sup>La période de référence pour le droit aux vacances est l'année civile et non l'année de service.

<sup>3</sup>Les collaborateurs qui commencent ou quittent leurs fonctions au cours d'une année ont droit, pour cette année-là, aux vacances au prorata de la durée effective des rapports de travail.

<sup>4</sup>En principe, l'intégralité du droit annuel aux vacances doit être pris pendant l'année civile correspondante, le report des vacances d'une année à l'autre étant toutefois autorisé jusqu'au 30 avril de l'année suivante, à condition que 2 semaines d'affilée aient été prises par le collaborateur pendant l'année en cours.

### Art. 52 Fixation des vacances

<sup>1</sup>Les vacances sont fixées par l'employeur compte tenu des souhaits des collaborateurs, des exigences du service et de la bonne marche de l'administration. Un règlement précisera les modalités de fixation des vacances.

<sup>2</sup>Les vacances peuvent être fractionnées mais doivent comprendre, chaque année, une période de deux semaines consécutives.

### Art. 53 Maladie ou accident pendant les vacances

En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours durant lesquels le but des vacances, soit le repos, n'a pu être réalisé et pour l'intégralité desquels un

certificat médical a été fourni sont compensés. Toute personne malade ou accidentée durant ses vacances doit en informer immédiatement sa hiérarchie.

#### Art. 54 Réduction des vacances

<sup>1</sup>Les jours d'absences pour cause de maladie, accident ou accomplissement d'une obligation légale (cause inhérente à la personne) sont additionnés. Dans un tel cas, le collaborateur empêché, sans faute de sa part, de travailler durant plus de 60 jours par année verra son droit aux vacances réduit d'1/12 par mois complet d'absence, dès et y compris le 2<sup>ème</sup> mois d'absence.

<sup>2</sup>En cas de grossesse, la collaboratrice empêchée de travailler durant plus de 3 mois verra son droit aux vacances réduit de 1/12 par mois complet d'absence, dès et y compris le 3<sup>ème</sup> mois d'absence complet. Il est précisé que la durée correspondant au congé maternité ne donne pas lieu à réduction des vacances et n'est donc pas comptée dans le calcul des jours d'absence.

<sup>3</sup>Les collaborateurs absents plus de 30 jours pour des motifs relevant de leur responsabilité ou de leur faute verront la durée de leurs vacances réduites d'1/12 par mois complet d'absence dès le 1<sup>er</sup> mois.

<sup>4</sup>L'exercice d'une charge publique n'est pas compté dans les jours d'absence au sens de l'alinéa précédent et donnera lieu à réduction des vacances dès le 1<sup>er</sup> jour, quelle que soit la durée de l'absence.

<sup>5</sup> En dérogation à l'alinéa 4, en cas d'alarme pour le service de défense contre l'incendie et de secours, le service du sauvetage du lac et la protection civile, les périodes pendant lesquelles les collaborateurs interviennent ne sont pas comptés comme jours d'absence. Ils n'entraînent pas de réduction du droit aux vacances.

#### Art. 55 Droit aux vacances en fin de rapport de travail

<sup>1</sup>Lorsque le collaborateur donne sa démission, l'employeur peut exiger qu'il travaille jusqu'au dernier jour de son délai de congé lorsque les besoins du service l'exigent ; les vacances restantes ne pourront être prises mais seront alors payées au collaborateur, même si elles ont déjà été planifiées.

<sup>2</sup>Lorsqu'un collaborateur licencié est libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, le solde de vacances éventuellement existant sera réputé pris en l'intégralité durant le délai de congé.

<sup>3</sup>Dans le cas où le droit aux vacances d'un collaborateur qui part en cours d'année est inférieur aux vacances dont il a déjà bénéficié, la différence sera convertie en argent et retenue sur le dernier salaire, sauf accord contraire entre les parties.

#### Art. 56 Congés généraux / jours fériés

<sup>1</sup>Les collaborateurs ont congé, de manière générale, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés officiels de l'administration communale (1<sup>er</sup> et 02 janvier, Vendredi-Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1<sup>er</sup> août, Lundi du Jeûne fédéral, Noël).

<sup>2</sup>Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les collaborateurs soumis à un horaire spécial de travail ; dans tous les cas, les services publics doivent être assurés.

<sup>3</sup>Les collaborateurs qui travaillent les samedis, dimanche ou pendant les jours fériés ont droit à des congés d'une durée équivalente, à prendre dans les 12 mois.

<sup>4</sup>Les collaborateurs à temps partiel qui, selon leur horaire ordinaire, n'auraient pas travaillé un jour férié ne sont pas en droit de le compenser.

<sup>5</sup>Les jours fériés qui tombent à l'intérieur d'une période de vacances ne sont pas comptés comme jours de vacances.

<sup>6</sup>Il n'y a ni compensation des jours fériés ni restitution des jours de congé ayant fait préalablement l'objet de travail compensatoire, si ces jours tombent dans une période d'incapacité de travail.

#### Art. 57 Congés payés pour des occasions particulières

Sous réserve d'abus de droit, le collaborateur bénéficie des congés payés suivants, sans en devoir compensation :

➤ **4 jours**

- a. En cas de mariage du collaborateur,
- b. En cas de décès du conjoint ou d'un enfant.

➤ **3 jours**

- a. En cas de décès du père ou de la mère,
- b. En cas de décès d'un autre parent vivant dans le ménage du collaborateur,
- c. En cas de naissance d'un enfant pour le père ou le conjoint de la mère.

➤ **1 jour**

- a. En cas de décès d'un frère ou d'une sœur, de grands-parents, de petits-enfants, de beaux-parents, d'un oncle ou d'une tante du collaborateur, de son conjoint, de son partenaire enregistré ou du partenaire qui fait ménage commun avec lui,
- b. En cas de déménagement.

Si l'événement ouvrant le droit au congé survient pendant les vacances, aucun congé n'est accordé au collaborateur, sous réserve de l'hypothèse du décès, selon appréciation de la Municipalité.

➤ **Le temps nécessaire**

En cas d'alarme, pour le service de défense contre l'incendie et de secours, le service du sauvetage du lac et la protection civile.

#### Art. 58 Congé de maternité

<sup>1</sup>En cas de grossesse, la Municipalité accorde, sur la base d'un certificat médical, un congé de maternité de 4 mois pendant la période comprise entre deux semaines avant et 4 mois après l'accouchement, sans interruption.

<sup>2</sup>Le congé de maternité est compté comme temps de service et rétribué. Les allocations prévues par la LAPG ou d'éventuelles allocations cantonales de maternité sont acquises à l'employeur à concurrence du salaire versé.

<sup>3</sup>Toute absence pendant la période comprise entre 2 semaines avant et 4 mois après l'accouchement est en principe imputée sur le congé de maternité.

La collaboratrice dont le contrat n'a pas été dénoncé, et dont le nouveau-né est hospitalisé pour deux semaines au moins conformément à l'art. 16c al. 3 LAPG, bénéficiera d'un congé de maternité payé prolongé si elle remplit les conditions de l'allocation de maternité.

<sup>4</sup>Le congé de maternité de 4 mois n'est pas accordé lorsque les conditions de l'art. 16b LAPG ne sont pas remplies. La collaboratrice empêchée de par la loi de travailler pendant les 8 semaines suivant l'accouchement pourra présenter une demande de compensation financière partielle.

#### Art. 59 Congé de paternité

<sup>1</sup>Un congé de paternité payé de 10 jours ouvrables, donnant droit à 14 indemnités journalières, est accordé au collaborateur qui remplit les conditions des art. 16i et 16j LAPG. Ce congé peut être pris par journées séparées et doit être exercé dans les 6 mois dès la naissance de l'enfant.

Les allocations prévues par la LAPG ou d'éventuelles allocations cantonales de paternité sont acquises à l'employeur à concurrence du salaire versé.

Le père ou le conjoint de la mère bénéficiera d'un congé non payé de 10 jours ouvrables s'il ne remplit pas les conditions des art. 16 i et j LAPG.

<sup>2</sup>Les jours de congé de paternité au sens de l'art. 329g CO ne comptent pas dans les absences donnant lieu à réduction des vacances.

#### Art. 60 Congé d'adoption

<sup>1</sup>Le collaborateur a droit à un congé payé de 4 à 8 semaines en cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus qui n'est pas celui de son conjoint. La durée précise est fixée par la Municipalité, qui tiendra compte notamment de l'ancienneté du collaborateur.

<sup>2</sup>Ce congé est à prendre dans l'année qui suit l'accueil de l'enfant et peut être fractionné. Si les 2 parents adoptifs sont des employés de la Commune, le congé ne sera accordé qu'une fois, à charge pour les parents de se répartir les jours.

<sup>3</sup>Dans tous les cas, le collaborateur remettra, avec sa demande de congé, tous les documents officiels relatifs à l'adoption et établira qu'il a droit à l'allocation d'adoption prévue par les législations fédérale et cantonale. L'allocation d'adoption sera dévolue à la Commune si elle paie le salaire du collaborateur.

#### Art. 61 Congés en raison de maladie / accident d'une personne à charge

<sup>1</sup>Sur présentation d'un certificat médical, le collaborateur pourra bénéficier d'un congé pour s'organiser dans l'hypothèse où une personne à charge dans la sphère familiale proche (*enfant, père, mère, partenaire enregistré ou partenaire en ménage commun*) est malade ou accidentée.

<sup>2</sup>Limité à ce qui est nécessaire, ce congé sera de 10 jours par an au maximum et ne pourra dépasser 3 jours par cas.

<sup>3</sup>En cas de maladie ou d'accident d'un enfant, le congé pourra exceptionnellement excéder les 10 jours par an ; ces jours devront toutefois être compensés.

<sup>4</sup>Lorsque plusieurs employés de la Commune qui font ménage commun peuvent prétendre au congé, celui-ci ne sera accordé qu'une fois, à charge pour eux de se répartir les jours.

L'article 329i CO est réservé pour tous les cas de prise en charge, par les parents, d'enfants gravement atteints dans leur santé.

#### Art. 62 Congé jeunesse

<sup>1</sup>Les collaborateurs de moins de 30 ans qui remplissent les conditions de l'art. 329<sup>e</sup> CO peuvent faire valoir leur droit à un congé jeunesse, destiné à leur permettre d'encadrer bénévolement une activité de jeunesse pour le compte d'une organisation du domaine culturel, sportif ou social, d'y exercer une fonction de direction, de conseil ou de suivre la formation nécessaire.

<sup>2</sup>La rémunération de ce congé est laissée à l'appréciation de la Municipalité, qui tranchera de cas en cas au vu de toutes les circonstances.

#### Art. 63 Congés spéciaux de courte durée

<sup>1</sup>Dans des cas particuliers pour des affaires personnelles ou familiales, des congés de brève durée peuvent être accordés par le responsable du service ou du dicastère ; les congés de brève durée pour d'autres motifs seront soumis à l'approbation de la Municipalité.

<sup>2</sup>Les congés de brève durée seront en principe compensés par des heures de travail supplémentaire ; à défaut, ils seront déduits du solde de vacances ou retenus sur le salaire.

#### Art. 64 Congés spéciaux de longue durée

Dans des cas particuliers, dans la mesure où le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la municipalité, le collaborateur peut bénéficier, sans rémunération, de congés d'un an maximum qui ne comptent pas comme temps de service, notamment pour une formation ou un congé parental.

### CHAPITRE VIII - Assurances

#### Art. 65 Caisse de pensions

<sup>1</sup>Les collaborateurs sont affiliés à la Caisse de pensions de la Commune.

<sup>2</sup>En cas d'affiliation à une nouvelle Caisse de pensions ou de résiliation du contrat d'affiliation, les collaborateurs seront consultés et bénéficieront d'un droit de codécision dans les limites de la réglementation en vigueur.

<sup>3</sup>La Commune prend à sa charge les contributions et les cotisations qui lui incombent conformément aux dispositions légales et aux statuts de la Caisse.

## Art. 66 Assurance et rémunération en cas d'accident et de maladie professionnelle

<sup>1</sup>La Commune assure ses collaborateurs contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles selon la loi fédérale sur l'assurance accident.

<sup>2</sup>Tout collaborateur engagé moins de 8 heures par semaine n'est pas assuré contre les accidents non professionnels ; il lui incombe de se procurer cette couverture.

<sup>3</sup>Les primes d'assurances relatives aux accident professionnel et non professionnels ainsi qu'aux maladies professionnelles sont entièrement assumées par la Commune.

<sup>4</sup>En cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et non professionnel, le salaire est assuré tant que dure l'incapacité de travail dûment attestée par certificat médical. Le collaborateur a droit au versement de son salaire à 100 % par la Commune pendant 720 jours sur 900.

<sup>5</sup>En cas de réduction, suspension, interruption ou refus de prestations par l'assureur accident, voire la caisse intercommunale de pensions, le collaborateur perd tout droit à l'intégralité de sa rémunération, qui peut alors être limitée aux seules prestations de l'assurance. La Municipalité se prononcera sur l'éventualité et l'ampleur de la réduction. Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance accident conclue par la Commune, celle-ci est redevable du salaire conformément à l'art. 324b CO, soit pour une durée limitée augmentant au fil des années de service.

## Art. 67 Assurance et rémunération en cas de maladie non professionnelle

<sup>1</sup>La Commune assure ses collaborateurs contre les conséquences financières des maladies non professionnelles.

<sup>2</sup>Les primes d'assurances relatives à l'incapacité de gain en cas de maladie sont entièrement assumées par la Commune.

<sup>3</sup>En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, le salaire est assuré tant que dure l'incapacité de travail dûment attestée par certificat médical. Le collaborateur a droit au versement de son salaire à 100 % par la Commune pendant 730 jours.

<sup>4</sup>En cas de réduction, suspension, interruption ou refus de prestations par l'assureur privé, voire la caisse intercommunale de pensions, le collaborateur perd tout droit à l'intégralité de sa rémunération, qui peut alors être limitée aux seules prestations de l'assurance. La Municipalité se prononcera sur l'éventualité et l'ampleur de la réduction. Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance maladie conclue par la Commune, celle-ci est redevable du salaire conformément à l'art. 324a CO, soit pour une durée limitée augmentant au fil des années de service.

## Art. 68 Dispositions communes en matière de maladie et d'accident

<sup>1</sup>En cas d'absence pour maladie ou accident, le collaborateur doit aviser son supérieur hiérarchique et remettre un certificat médical au plus tard le 4<sup>ème</sup> jour d'absence (absence continue ou absences perlées pour un même motif).

<sup>2</sup>En cas de nombreuses absences de courte durée, la Commune se réserve le droit d'exiger la présentation d'un certificat médical dès le 1<sup>er</sup> jour.

<sup>3</sup>Dans tous les cas, la Commune ou l'assurance pourra, à ses frais, envoyer le collaborateur auprès d'un médecin-conseil pour faire constater le taux d'incapacité de travail et les

activités que le collaborateur peut, respectivement ne peut pas faire. Si le collaborateur refuse de se rendre chez le médecin-conseil de l'employeur ou de l'assureur, son traitement peut être suspendu.

<sup>4</sup>Le collaborateur est conscient qu'il ne saurait toucher plus, du fait de l'accident ou de la maladie, que la rémunération à laquelle il aurait droit s'il était en pleine capacité de travail ; dès lors, si les prestations additionnées de la Commune, d'une part, et des assurances conclues par celle-ci ou de l'assurance invalidité d'autre part, dépassent l'intégralité de la rémunération à laquelle a droit le collaborateur, l'excédent éventuel est déduit de prestations de l'employeur.

<sup>5</sup>A l'issue des rapports de travail, le collaborateur acquiert un droit direct contre l'assureur. Lorsque les rapports de travail ont pris fin, seules des prestations d'assurance peuvent éventuellement être versées au collaborateur à qui il incombe de faire valoir ses droits vis-à-vis de la compagnie d'assurance s'il considère que celle-ci réduit, suspend ou interrompt ses prestations de manière indue.

<sup>6</sup>Les conditions générales d'assurance sont consultables par les collaborateurs au Greffe municipal. Une copie peut leur en être délivrée sur simple demande. L'employeur informera ses collaborateurs de toute modification des conditions générales d'assurance qui pourrait les impacter.

#### **Art. 69 Rémunération en cas de service militaire, de protection civile, de service de défense incendie et secours**

<sup>1</sup>En cas d'absence pour cause de service militaire obligatoire, de service de protection civile ou de service de défense incendie et de secours, les collaborateurs touchent intégralement leur salaire.

<sup>2</sup>Les prestations des caisses de compensation sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence de la rémunération versée par elle.

<sup>3</sup>En dérogation partielle à l'alinéa 1 ci-dessus, dans les cas d'école de recrue, de service d'avancement, de service long ou de service civil, le collaborateur ne touche pas intégralement son salaire mais perçoit, en sus de l'indemnité pour perte de gains selon la LAPG, une rémunération supplémentaire, qui dépendra de la durée d'activité effectivement exercée à la Commune ultérieurement à son retour, conformément à la directive municipale y relative. Si le collaborateur ne travaille pas à la Commune pendant le nombre de mois déterminé dans la directive, il devra remboursement du surplus versé par son employeur.

#### **Art. 70 Indemnité en cas de décès**

<sup>1</sup>En cas de décès d'un collaborateur, la Commune verse l'entier de la rémunération pour le mois au cours duquel le décès survient.

<sup>2</sup>Si le collaborateur décédé laisse un conjoint, un partenaire enregistré, des enfants mineurs ou d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien, la Commune leur versera une indemnité égale à trois mois de salaire, payée par mensualités ou en une fois selon les circonstances.

<sup>3</sup>En dérogation à l'alinéa précédent, l'indemnité due par la Commune sera limitée à un mois de salaire si le collaborateur était au bénéfice d'un contrat de durée déterminée.

<sup>4</sup>Durant la période d'indemnisation postérieure au décès, les prestations versées par la Caisse de pension de la Commune ou par une autre assurance dont la Commune supportait tout ou partie des primes, lui sont acquises jusqu'à concurrence de l'indemnité prévue ci-dessus.

## CHAPITRE IX - Responsabilité

### Art. 71 Responsabilité civile à l'égard de tiers

<sup>1</sup>La responsabilité civile des collaborateurs est réglée par la loi vaudoise sur la responsabilité de l'Etat, des Communes et de leurs agents (LRECA).

<sup>2</sup>Le collaborateur actionné en responsabilité par un tiers en lien avec une activité exercée dans le cadre de ses fonctions doit en informer immédiatement la Municipalité, qui décidera notamment de l'opportunité de prendre en charge les frais de défense de son collaborateur.

### Art. 72 Responsabilité à l'égard de la Commune

<sup>1</sup>Le collaborateur est responsable vis-à-vis de la Commune de toute violation de ses obligations contractuelles et de tout dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence grave.

<sup>2</sup>La Commune se réserve d'exiger la réparation du dommage conformément à la loi vaudoise sur la responsabilité de l'Etat, des Communes et de leurs agents (LRECA) ; dans cette mesure, elle pourra compenser le salaire dû avec sa créance résultant du dommage subi, dans les limites de l'article 323b CO.

### Art. 73 Responsabilité en matière pénale et / ou administrative

<sup>1</sup>Le collaborateur attaqué pénalement ou qui fait l'objet d'une procédure administrative pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions doit en informer immédiatement la Municipalité.

<sup>2</sup>Le collaborateur qui fait l'objet d'une sanction pénale ou administrative pour des faits privés en informera la Municipalité au plus tard au moment où la sanction sera définitive.

## CHAPITRE X - Voies de droit

### Art. 74 Voies de droit

<sup>1</sup>Tout litige découlant des rapports de travail entre la Commune et ses collaborateurs relève de la compétence exclusive des autorités civiles prévues par la législation vaudoise en matière de juridiction du travail.

<sup>2</sup>Le for est au domicile/siège du défendeur ou au lieu où le collaborateur exerce habituellement son activité professionnelle.

## CHAPITRE XI - Participation des collaborateurs

### Art. 75 Consultation des collaborateurs

<sup>1</sup>La Municipalité peut consulter les collaborateurs sur les questions qui les intéressent dans leur ensemble, en particulier en matière de prévention contre les accidents, de santé et sécurité au travail ou de prévoyance professionnelle.

<sup>2</sup>Tout collaborateur peut s'adresser directement à la Municipalité, moyennant information préalable à son ou ses supérieurs hiérarchiques.

<sup>3</sup>Le personnel peut désigner une délégation pour le représenter auprès de la Municipalité.

## CHAPITRE XII - Dispositions finales

### Art. 76 Droit supplétif

Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par le présent règlement et ses directives d'application, le Code des obligations du 30 mars 1911, en particulier les articles 319 et suivants CO, est applicable à titre supplétif.

### Art. 77 Directives d'application

La Municipalité édictera les dispositions d'application destinées à préciser le présent règlement et à fixer les principes de la gestion du personnel.

### Art. 78 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur à la date fixée par décision municipale après adoption par le Conseil communal et approbation par le chef du département concerné. L'art. 94 al. 2 de la loi du 28 février 1956 sur les communes est réservé. Il abroge celui adopté par le Conseil communal le 18 septembre 2001.

Adopté par la Municipalité

dans sa séance du 8 septembre 2025

Le syndic



Christian Minacci



La secrétaire



Corinne Pilloud

Adopté par le Conseil communal  
dans sa séance du 27 octobre 2025

La présidente

Corinne Borloz



La secrétaire

Laurence Negro-Chochard

Approuvé par le chef du Département  
de l'enseignement et de la formation professionnelle

Lausanne, le - 6 JAN 2025

