

ville de PULLY

Direction de l'administration générale, des finances et des affaires culturelles  
Service des ressources humaines

# Règlement du personnel communal

En vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2015

---



## Table des matières

<b>Titre I - Rapports de service des collaborateurs .....</b>	<b>5</b>
<b>Chapitre I - Dispositions générales .....</b>	<b>5</b>
Article 1 - Champ d'application .....	5
Article 2 - Droit applicable .....	5
Article 3 - Droits réservés .....	5
Article 4 - Compétences de la Municipalité.....	5
<b>Chapitre II - Engagement, promotion, changement d'affectation .....</b>	<b>6</b>
Article 5 - Autorité d'engagement .....	6
Article 6 - Contenu du contrat.....	6
Article 7 - Mise au concours.....	6
Article 8 - Temps d'essai .....	7
Article 9 - Changement d'affectation et promotion.....	7
<b>Chapitre III - Obligations et devoirs des collaborateurs .....</b>	<b>8</b>
Article 10 - Obligations générales et devoirs de fonction .....	8
Article 11 - Exercice de l'activité.....	8
Article 12 - Comportement pendant le travail.....	8
Article 13 - Descriptif de fonction .....	9
Article 14 - Devoirs des supérieurs.....	9
Article 15 - Déplacements pour travaux spéciaux .....	9
Article 16 - Empêchements, absences.....	9
Article 17 - Activités accessoires.....	9
Article 18 - Charges publiques électives .....	9
Article 19 - Dons et autres avantages .....	10
Article 20 - Matériel.....	10
Article 21 - Domicile, logement de service.....	10
<b>Chapitre IV - Droits des collaborateurs .....</b>	<b>11</b>
A) <i>Rémunération</i> .....	11
Article 22 - Droit au salaire .....	11
Article 23 - Echelle des salaires et collocation des fonctions.....	11
Article 24 - Indexation.....	11
Article 25 - Salaire initial .....	11
Article 26 - Evaluation annuelle du salaire .....	12
Article 27 - Déplafonnement.....	12
Article 28 - Promotion .....	12
B) <i>Heures supplémentaires, indemnités, primes, allocations</i> .....	12
Article 29 - Heures supplémentaires .....	12
Article 30 - Indemnité pour remplacement.....	13
Article 31 - Indemnité pour suppression d'emploi.....	13
Article 32 - Indemnités pour inconvénients de fonction.....	13
Article 33 - Indemnités diverses, frais et débours.....	13
Article 34 - Primes de fidélité .....	13
Article 35 - Prime exceptionnelle.....	13
Article 36 - Indemnité de départ à la retraite .....	14
Article 37 - Allocations familiales.....	14

<i>C) Durée du travail, vacances, congé</i> .....	14
Article 38 - Durée du travail .....	14
Article 39 - Horaire .....	14
Article 40 - Vacances .....	14
Article 41 - Tableau de vacances .....	15
Article 42 - Jours fériés .....	15
Article 43 - Congés non payés .....	15
Article 44 - Congés spéciaux .....	15
<i>D) Assurances et institutions de prévoyances</i> .....	16
Article 45 - Traitement en cas de maladie .....	16
Article 46 - Traitement en cas de maternité .....	16
Article 47 - Congé de paternité .....	17
Article 48 - Traitement en cas d'accident .....	17
Article 49 - Traitement en cas de comportement fautif .....	17
Article 50 - Traitement en cas de service obligatoire et non-obligatoire .....	18
Article 51 - Caisse de pensions .....	18
Article 52 - Prestations aux survivants .....	18
<b>Chapitre V - Formation, information, informatique, association du personnel</b> .....	<b>19</b>
Article 53 - Formation professionnelle .....	19
Article 54 - Information .....	19
Article 55 - Règlement informatique .....	19
Article 56 - Association du personnel .....	19
<b>Chapitre VI - Manquement aux obligations professionnelles</b> .....	<b>20</b>
Article 57 - Manquement aux obligations professionnelles .....	20
<b>Chapitre VII - Fin des relations de travail</b> .....	<b>21</b>
Article 58 - Cessation des rapports de travail .....	21
Article 59 - Résiliation ordinaire .....	21
Article 60 - Résiliation immédiate pour justes motifs .....	21
Article 61 - Départ à la retraite .....	22
<b>Chapitre VIII - Modification du contrat et moyens de droit</b> .....	<b>23</b>
Article 62 - Modification du contrat .....	23
Article 63 - Moyens de droit .....	23
<b>Titre II - Rapports de service des membres du personnel n'ayant pas la qualité de</b> .....	<b>24</b>
<b>collaborateur</b> .....	<b>24</b>
Article 64 - Personnel auxiliaire .....	24
Article 65 - Personnel auxiliaire de longue durée .....	24
Article 66 - Emploi de durée déterminée .....	25
Article 67 - Apprentis .....	25
<b>Titre III - Dispositions transitoires et finales</b> .....	<b>26</b>
Article 68 - Prime de fidélité .....	26
Article 69 - Salaire nominal garanti .....	26
Article 70 - Passage au nouveau droit .....	26
Article 71 - Annexes .....	26
Article 72 - Entrée en vigueur .....	26

---

# Titre I - Rapports de service des collaborateurs

## Chapitre I - Dispositions générales

### Article 1 - Champ d'application

#### Alinéa 1

Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs, hommes ou femmes de la Commune de Pully (ci-après: « la Commune »). Par-mesure de simplification et pour en faciliter la lecture, ce règlement est rédigé au masculin.

#### Alinéa 2

Est collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée de plus de deux ans ou indéterminée au service de la Commune.

#### Alinéa 3

Sont réservées les dispositions particulières du Titre II du présent règlement.

### Article 2 - Droit applicable

#### Alinéa 1

Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

#### Alinéa 2

Les rapports de travail sont régis par le contrat de travail, le présent règlement et ses dispositions d'application (annexes), ainsi que par le Code des Obligations (CO) à titre de droit public supplétif.

### Article 3 - Droits réservés

Demeurent réservées les dispositions concernant les collaborateurs occupant des fonctions régies par une réglementation particulière.

### Article 4 - Compétences de la Municipalité

La Municipalité est compétente pour édicter par voie de règlements d'application et d'annexes les dispositions d'exécution du présent règlement.

---

## Chapitre II - Engagement, promotion, changement d'affectation

### Article 5 - Autorité d'engagement

#### Alinéa 1

La Municipalité est compétente pour l'engagement des collaborateurs. Elle peut déléguer sa compétence au Service des ressources humaines pour l'engagement des apprentis, des stagiaires, du personnel auxiliaire et pour les engagements dont la durée n'excède pas six mois.

#### Alinéa 2

La Municipalité est compétente pour fixer les conditions d'engagement, notamment la formation et l'expérience professionnelle nécessaires au poste à pourvoir.

#### Alinéa 3

Il peut être exigé du candidat pressenti la production d'un extrait de casier judiciaire, d'un certificat médical et d'un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites.

### Article 6 - Contenu du contrat

#### Alinéa 1

Le contrat de travail définit notamment l'activité, la date d'entrée en vigueur, le salaire initial, et donne des informations générales relatives aux assurances. Un exemplaire du présent règlement et de ses annexes, ainsi que le descriptif de fonction, sont joints au contrat.

#### Alinéa 2

Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.

### Article 7 - Mise au concours

#### Alinéa 1

Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.

#### Alinéa 2

Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique, les postes à repourvoir :

- a) dont la durée n'excède pas deux ans ;
- b) pouvant faire l'objet d'une relève interne.

#### Alinéa 3

La Municipalité peut, pour de justes motifs, sur proposition du chef du Service des ressources humaines, renoncer à la mise au concours publique.

#### Alinéa 4

Dans la mesure où un poste vacant peut faire l'objet d'une candidature interne, le Service des ressources humaines procède à une annonce interne indiquant la fonction vacante, les conditions, ainsi que le délai d'inscription.

## **Article 8 - Temps d'essai**

### Alinéa 1

Le temps d'essai est fixé à trois mois. Il peut être prolongé d'un mois au maximum par décision du conseiller municipal compétent, sur préavis du chef de service et du chef du Service des ressources humaines.

### Alinéa 2

Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

### Alinéa 3

Au terme du temps d'essai, une évaluation professionnelle du collaborateur est effectuée par le chef de service. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.

## **Article 9 - Changement d'affectation et promotion**

### Alinéa 1

La Municipalité encourage la mobilité du personnel et peut, dans le cadre d'une réorganisation interne, proposer un changement d'affectation.

### Alinéa 2

La promotion, soit l'appel d'un collaborateur à une fonction supérieure, peut intervenir en cas de vacance, de création de postes ou de modification de la fonction. Elle fait l'objet d'un avenant au contrat.

---

## Chapitre III - Obligations et devoirs des collaborateurs

### Article 10 - Obligations générales et devoirs de fonction

#### Alinéa 1

Le collaborateur est tenu d'exercer sa fonction avec diligence, conscience et loyauté et d'agir conformément aux intérêts de la Commune.

#### Alinéa 2

Il est tenu au secret de fonction. Cette obligation subsiste après la cessation des rapports de travail.

#### Alinéa 3

La Municipalité est seule compétente pour relever les collaborateurs du secret de fonction.

### Article 11 - Exercice de l'activité

#### Alinéa 1

Le collaborateur entretient des relations dignes et marquées de respect avec les autres membres du personnel, quelles que soient sa position hiérarchique et sa fonction.

#### Alinéa 2

Les collaborateurs se doivent entraide et collaboration au sein d'un même service, ainsi qu'entre les différents services.

#### Alinéa 3

Le collaborateur doit s'engager personnellement dans son travail ; il n'hésite pas à communiquer tout problème à ses supérieurs hiérarchiques et fait également toute proposition susceptible d'améliorer le fonctionnement du service.

#### Alinéa 4

L'attitude des collaborateurs vis-à-vis du public doit être exemplaire et empreinte de courtoisie, de manière à donner une image positive de l'administration.

### Article 12 - Comportement pendant le travail

#### Alinéa 1

Le collaborateur doit respecter strictement toutes les prescriptions de sécurité, notamment celles édictées par le responsable de la sécurité ou par une autre personne responsable.

#### Alinéa 2

Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail. Le chef de service est responsable de l'observation des horaires par ses subordonnés.

#### Alinéa 3

Le collaborateur ne quitte pas son poste sans en informer son supérieur hiérarchique.

#### Alinéa 4

Le collaborateur ne travaille pas sous l'emprise de l'alcool, de stupéfiants ou de substances pouvant affecter sa capacité de travail et, de façon générale, n'entrave pas la bonne marche du service.

### **Article 13 - Descriptif de fonction**

En règle générale, les obligations et responsabilités du collaborateur sont déterminées par un descriptif de fonction. Le collaborateur se conforme également aux instructions orales ou écrites de ses supérieurs.

### **Article 14 - Devoirs des supérieurs**

Le collaborateur qui assume des responsabilités hiérarchiques doit :

- a) donner à ses collaborateurs toutes les instructions utiles à la réalisation de leurs tâches ;
- b) déterminer l'organisation du travail, y compris les horaires journaliers adaptés à la bonne marche du service ;
- c) informer régulièrement le conseiller municipal responsable sur les activités du service ;
- d) signaler au conseiller municipal responsable tout problème de comportement du personnel ;
- e) renseigner régulièrement le Service des ressources humaines sur tous les points concernant la gestion du personnel, notamment les congés, vacances, absences, départs, entretiens d'évaluation.

### **Article 15 - Déplacements pour travaux spéciaux**

Lorsque l'intérêt de l'administration le justifie, le collaborateur peut être déplacé ou chargé de travaux étrangers à sa fonction. Il ne peut être déplacé plus de trois mois sans son consentement. Son traitement ne doit subir aucune réduction.

### **Article 16 - Empêchements, absences**

Le collaborateur empêché de se rendre à son travail doit informer immédiatement son chef de service et en donner le motif. Lorsque l'absence dépasse trois jours, il fournit un certificat médical à bref délai. Le Service des ressources humaines se réserve le droit d'exiger un certificat dès le 1<sup>er</sup> jour.

### **Article 17 - Activités accessoires**

Le collaborateur ne peut pas exercer une activité accessoire rémunérée. Toutefois, la Municipalité est compétente pour accorder des autorisations dans la mesure où l'activité accessoire est compatible avec la fonction exercée par le collaborateur et que son exercice n'est pas préjudiciable à l'accomplissement de son travail.

### **Article 18 - Charges publiques électives**

#### Alinéa 1

Le collaborateur doit demander une autorisation à la Municipalité avant d'accepter une charge publique élective.

#### Alinéa 2

L'autorisation ne peut être refusée par la Municipalité que si cette charge est incompatible avec la bonne marche de l'administration communale.

### Alinéa 3

L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de traitement ou une diminution des vacances que s'il en résulte plus de quinze jours d'absence par an.

### Alinéa 4

Le collaborateur n'a pas le droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

## **Article 19 - Dons et autres avantages**

### Alinéa 1

Il est interdit au collaborateur de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, en raison de sa fonction, pour lui-même ou pour autrui, des dons ou autres avantages, dans une mesure excédant les usages.

### Alinéa 2

Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux fournitures, soumissions, adjudications ou ouvrages faits pour le compte de la Commune.

## **Article 20 - Matériel**

Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel et des véhicules qui lui sont confiés. Il répond de toute perte ou détérioration causée par intention, négligence ou imprudence avérée.

## **Article 21 - Domicile, logement de service**

### Alinéa 1

Lorsque les exigences de la fonction le justifient, la Municipalité peut imposer au collaborateur un logement de service ou de prendre un domicile dans un rayon géographique limité.

### Alinéa 2

Le collaborateur est tenu de payer un loyer pour l'usage d'un logement de service. Les avantages et les inconvénients résultant de cet usage sont équitablement pris en considération lors de la fixation de la valeur du loyer. Le logement de service doit être restitué à l'échéance du contrat de travail.

---

## Chapitre IV - Droits des collaborateurs

### A) Rémunération

#### Article 22 - Droit au salaire

##### Alinéa 1

Le collaborateur a droit à un salaire annuel, versé en treize mensualités, au plus tard le 24 de chaque mois. Le 13<sup>e</sup> salaire est versé en novembre au prorata du temps passé au service de la Commune.

##### Alinéa 2

Le collaborateur travaillant à temps partiel reçoit un traitement de base et toutes autres prestations de la Commune proportionnellement à son taux d'activité.

#### Article 23 - Echelle des salaires et collocation des fonctions

##### Alinéa 1

Le salaire du collaborateur est fixé conformément à l'échelle des salaires annexée au présent règlement (annexe 1). Cette échelle fixe le nombre de classes et leur amplitude et détermine les modalités de progression à l'intérieur de chaque classe.

##### Alinéa 2

La Municipalité colloque chaque fonction dans l'échelle des salaires selon sa nature, les connaissances et les aptitudes qu'elle suppose et les responsabilités qu'elle implique.

#### Article 24 - Indexation

##### Alinéa 1

La Municipalité est compétente pour décider de l'indexation des salaires en fonction de l'indice suisse des prix à la consommation, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, sous réserve des possibilités financières de la Commune, l'indice de référence étant celui du mois d'octobre de l'année précédente.

##### Alinéa 2

La Municipalité est compétente pour adapter l'échelle des salaires en conséquence.

#### Article 25 - Salaire initial

La Municipalité fixe le salaire initial d'après l'échelle des salaires. Le salaire initial, la classe et le niveau initial figurent dans le contrat de travail. Le salaire initial correspond en règle générale au minimum prévu pour la fonction dans l'échelle des salaires. La Municipalité peut néanmoins le fixer à un niveau supérieur en tenant compte de la formation, des compétences et de l'expérience particulière du collaborateur.

## **Article 26 - Evaluation annuelle du salaire**

### Alinéa 1

Au début de chaque année, et pour autant qu'il n'ait pas atteint le salaire maximum fixé pour sa fonction, le collaborateur peut bénéficier d'une augmentation qui tient compte de sa formation, de ses années de service, de ses responsabilités et du travail accompli. La décision y relative est de la compétence de la Municipalité sur préavis du chef de service responsable et du chef du Service des ressources humaines, suite à l'entretien d'évaluation.

### Alinéa 2

Le chef de service ou le supérieur hiérarchique direct a chaque année un entretien d'évaluation avec chaque collaborateur basé sur le descriptif de fonction et sur l'activité de l'année écoulée. L'évaluation du chef de service est effectuée par le conseiller municipal compétent.

### Alinéa 3

Le collaborateur est informé durant le mois de décembre de la décision de la Municipalité quant à la réévaluation du salaire ainsi que des facteurs pris en compte pour le calcul de cette dernière.

## **Article 27 - Déplafonnement**

La Municipalité est compétente pour accorder un salaire dépassant de 20% au plus le maximum fixé par l'échelle des salaires correspondant à la fonction, lorsque des circonstances exceptionnelles l'exigent, notamment pour s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées.

## **Article 28 - Promotion**

Toute promotion selon l'article 9 du présent règlement entraîne une augmentation de salaire.

### ***B) Heures supplémentaires, indemnités, primes, allocations***

## **Article 29 - Heures supplémentaires**

### Alinéa 1

Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail que les collaborateurs effectuent sur les ordres de leurs supérieurs hiérarchiques en raison de circonstances particulières, en plus de l'horaire fixé par le règlement, le contrat ou le descriptif de fonction.

### Alinéa 2

Les heures supplémentaires sont compensées par des congés à raison de 125 % pour les heures effectuées entre 6h et 20h du lundi au vendredi, 150% pour celles effectuées entre 20h et 6h ou le samedi de 6h à 24h, et 200% pour celles effectuées les dimanches et jours fériés.

### Alinéa 3

La compensation doit obligatoirement intervenir au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Exceptionnellement et lorsque la compensation ne peut intervenir sans compromettre la bonne marche du service, les heures supplémentaires sont payées sur la base du traitement annuel majoré des taux indiqués à l'alinéa 2.

#### Alinéa 4

Sont réservées les dispositions spéciales concernant les collaborateurs ayant des horaires de travail particuliers, notamment le personnel de la bibliothèque, du théâtre, de la station d'épuration, de la voirie, de parcs et promenades, de la piscine et les concierges, ainsi que les collaborateurs soumis à l'horaire variable, auxquels s'applique le règlement relatif à l'horaire variable (annexe 5).

### **Article 30 - Indemnité pour remplacement**

Le collaborateur qui, pendant plus de deux mois et de façon ininterrompue, remplit une fonction supérieure à la sienne, a droit à une indemnité fixée par la Municipalité.

### **Article 31 - Indemnité pour suppression d'emploi**

#### Alinéa 1

En cas de suppression d'emploi, le collaborateur est transféré, dans la mesure des possibilités, dans une autre fonction sans modification de salaire.

#### Alinéa 2

Si un déplacement au sein de la Commune ou d'une entité régionale n'est pas envisageable, le contrat de travail est résilié selon l'article 59 du présent règlement et le collaborateur reçoit une indemnité égale à trois salaires mensuels au maximum calculée en fonction de la durée des rapports de travail.

### **Article 32 - Indemnités pour inconvénients de fonction**

La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, des indemnités pour inconvénients de fonction, pour les services concernés.

### **Article 33 - Indemnités diverses, frais et débours**

#### Alinéa 1

La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 4, le droit à diverses indemnités et leur montant, notamment pour l'utilisation du véhicule privé du collaborateur pour les besoins du service.

#### Alinéa 2

L'annexe mentionnée à l'alinéa 1 fixe également les modalités de remboursement des débours et frais que le collaborateur effectue dans l'accomplissement de son travail.

### **Article 34 - Primes de fidélité**

Après cinq ans de service, puis tous les cinq ans, le collaborateur a droit à une prime de fidélité selon l'annexe 4. Elle est versée dans le mois du jubilé.

### **Article 35 - Prime exceptionnelle**

La Municipalité est compétente pour octroyer une prime exceptionnelle à un collaborateur particulièrement méritant.

### **Article 36 - Indemnité de départ à la retraite**

Une indemnité de départ représentant un salaire mensuel complet est servie au collaborateur qui prend sa retraite dès 40 ans de service. Pour le collaborateur totalisant moins de 40 ans de service, elle est calculée au prorata du temps passé au service de la Commune.

### **Article 37 - Allocations familiales**

#### Alinéa 1

Les allocations de naissance et pour enfant sont celles versées par la Caisse cantonale vaudoise de compensation.

#### Alinéa 2

Les allocations de base peuvent être majorées par la Municipalité selon l'annexe 4.

## ***C) Durée du travail, vacances, congé***

### **Article 38 - Durée du travail**

La Municipalité est compétente pour fixer, dans l'annexe 3, la durée hebdomadaire du travail pour chaque catégorie de collaborateurs.

### **Article 39 - Horaire**

La Municipalité est compétente pour arrêter l'horaire de travail après consultation de l'Association du personnel ou du service concerné.

### **Article 40 - Vacances**

#### Alinéa 1

Le collaborateur a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est fixée par la Municipalité dans l'annexe 3.

#### Alinéa 2

Durant l'année où il entre en fonction ou quitte l'administration, le collaborateur a droit à des vacances au prorata du temps passé au service de la Commune.

#### Alinéa 3

Lorsque les absences du collaborateur pour cause d'accident non professionnel ou de maladie, de service militaire d'avancement ou volontaire, ont dépassé deux mois par an, les vacances sont réduites de 1/12 par mois complet d'absence. Cette réduction n'est pas opérée en cas de maternité.

#### Alinéa 4

En cas de maladie ou d'accident pendant les vacances, les jours de vacances correspondant à une incapacité de travail, constatée par certificat médical, sont compensés par des jours de vacances.

## **Article 41 - Tableau de vacances**

### Alinéa 1

Chaque service établit au début de l'année un tableau des vacances en tenant compte des besoins du service et, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.

### Alinéa 2

En règle générale, les vacances sont prises sans report d'une année à l'autre. Exceptionnellement, les vacances peuvent être reportées jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

## **Article 42 - Jours fériés**

### Alinéa 1

Les jours fériés assimilables à un dimanche sont :

- a) 1<sup>er</sup> janvier ;
- b) 2 janvier ;
- c) Vendredi-Saint ;
- d) Lundi de Pâques ;
- e) Ascension ;
- f) Lundi de Pentecôte ;
- g) 1<sup>er</sup> Août ;
- h) Lundi du Jeûne fédéral ;
- i) Noël (25 décembre) ;

ainsi que les autres jours fériés qui pourraient être décrétés par l'Etat de Vaud ou par la Municipalité.

### Alinéa 2

Le collaborateur a droit à la compensation des jours fériés si l'un de ceux-ci tombe sur un jour ouvrable pendant une période de vacances.

## **Article 43 - Congés non payés**

### Alinéa 1

Le chef de service, en accord avec le chef du Service des ressources humaines, peut octroyer au collaborateur jusqu'à une semaine de congé non payé.

### Alinéa 2

La Municipalité peut accorder au collaborateur un congé non payé prolongé d'une année au maximum, si des circonstances particulières le justifient.

## **Article 44 - Congés spéciaux**

Il est accordé au collaborateur un congé spécial de :

- a) 3 jours à l'occasion de son mariage ou de son partenariat enregistré ;
- b) 5 jours en cas de décès du conjoint, du partenaire enregistré ou d'un enfant ;
- c) 3 jours en cas de décès du père ou de la mère ;
- d) 1 jour en cas de décès d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un beau-parent ;
- e) 1 jour en cas de déménagement ;

- f) la durée nécessaire pour exercer des fonctions obligatoires de juré ou de membre d'un bureau électoral, pour témoigner devant un tribunal ou des autorités fédérales, cantonales ou communales, pour effectuer un service de pompier ou pour assister à l'ensevelissement d'un collaborateur communal ;
- g) 1 à 3 jours pour d'autres circonstances particulières laissées à l'appréciation des directeurs ou des chefs de service, après entente avec le chef du Service des ressources humaines ;
- h) 1 à 3 jours par cas pour la garde d'un enfant malade.

## ***D) Assurances et institutions de prévoyance***

### **Article 45 - Traitement en cas de maladie**

#### **Alinéa 1**

En cas d'absence pour cause de maladie, constatée par un certificat médical, le collaborateur a droit à son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum sur une période de 900 jours. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune. Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle. Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi la police d'assurance conclue avec l'assurance perte de gain et les conditions générales d'assurance y afférentes. La Commune peut faire vérifier à ses frais par un médecin-conseil l'incapacité de travail.

#### **Alinéa 2**

L'obligation de la Commune de payer le salaire prend fin à l'extinction des rapports de travail.

#### **Alinéa 3**

Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance perte de gain conclue par la Commune, la Commune paie le salaire conformément aux articles 324a et 324b CO.

### **Article 46 - Traitement en cas de maternité**

#### **Alinéa 1**

La Commune accorde un congé maternité de 16 semaines, dès la date de l'accouchement, aux collaboratrices, pour autant que la collaboratrice enceinte ait été assurée obligatoirement au sens de la LAVS durant les neuf mois précédant l'accouchement, ait au cours de cette période exercé une activité lucrative durant cinq mois et ait été salariée à la date de l'accouchement. Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi les articles 16b et suivants de la loi sur les allocations perte de gain (LAPG), la police d'assurance conclue avec l'assurance perte de gain et les conditions générales d'assurance y afférentes.

#### **Alinéa 2**

Si le droit aux allocations est ouvert, le salaire est versé à 100%. Il est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance perte de gain et de 20% offerts par la Commune. Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle.

#### **Alinéa 3**

Les absences précédant l'accouchement seront considérées sous l'angle de l'article 45 du présent règlement.

#### Alinéa 4

En cas d'allaitement constaté par certificat médical, 4 semaines supplémentaires de congé rémunéré seront accordées, à prendre directement à la suite du congé maternité.

#### Alinéa 5

En cas d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus, la Commune accorde un congé de 16 semaines à la mère.

### **Article 47 - Congé de paternité**

Sur la base d'un acte de naissance ou d'un certificat d'adoption d'un enfant de moins de 12 ans révolus, le collaborateur a droit à un congé de paternité de 5 jours.

### **Article 48 - Traitement en cas d'accident**

#### Alinéa 1

La Commune assure le collaborateur contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles selon la loi fédérale sur l'assurance-accident. Cette assurance est complétée par une police pour frais de guérison et d'hospitalisation en tant que patient privé en Suisse et dans le monde entier. Pour déterminer les prestations assurées, seules font foi la police d'assurance conclue par la Commune et les conditions générales d'assurance y afférentes.

#### Alinéa 2

En cas d'absence constatée par un certificat médical, le collaborateur a droit au versement de son salaire à 100% pendant 720 jours au maximum. Le salaire de 100% est composé de 80% d'indemnités versées par l'assurance accident et de 20% offerts par la Commune. Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle. La Commune peut faire vérifier à ses frais par un médecin-conseil l'incapacité de travail.

#### Alinéa 3

L'obligation de la Commune de payer le salaire prend fin à l'extinction des rapports de travail.

#### Alinéa 4

Dans les cas qui ne sont pas couverts par l'assurance perte de gain conclue par la Commune, la Commune paie le salaire conformément aux articles 324a et 324b CO.

### **Article 49 - Traitement en cas de comportement fautif**

Le droit au salaire peut être réduit dans la mesure où la maladie ou l'accident résulte d'une faute, d'une négligence grave ou d'une conduite téméraire du collaborateur, par application analogique des dispositions de la loi sur l'assurance-accidents (LAA) relatives à la réduction et au refus des prestations.

## **Article 50 - Traitement en cas de service obligatoire et non-obligatoire**

### Alinéa 1

En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile ou de service du feu, le collaborateur a droit à la totalité de son salaire.

### Alinéa 2

En cas d'avancement non obligatoire, le salaire est réduit de 25% pour les collaborateurs ayant charge de famille et de 50% pour les autres.

### Alinéa 3

Les prestations des caisses de compensation sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du traitement versé par elle.

### Alinéa 4

A l'exception des services obligatoires, les bénéficiaires des alinéas 1 et 2 doivent avoir accompli au moins six mois de travail au service de la Commune.

## **Article 51 - Caisse de pensions**

### Alinéa 1

Le collaborateur est assuré contre les conséquences de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès de la Caisse intercommunale de pensions (CIP). Les statuts et le règlement de prévoyance de la CIP définissent les conditions d'affiliation, les droits et devoirs des assurés.

### Alinéa 2

La Commune prend en charge la part des contributions fixées par les statuts de la CIP.

## **Article 52 - Prestations aux survivants**

### Alinéa 1

En cas de décès d'un collaborateur, la Commune assure le paiement du salaire pendant les quatre mois qui suivent le décès au conjoint ou à défaut à ses enfants âgés de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études. Les prestations de la CIP sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du montant versé par cette dernière.

### Alinéa 2

La Municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.

---

## Chapitre V - Formation, information, informatique, Association du personnel

### Article 53 - Formation professionnelle

#### Alinéa 1

La Municipalité prend toutes les mesures propres à améliorer la formation de base et à assurer le perfectionnement du collaborateur. La formation continue est discutée lors de l'entretien d'évaluation annuel.

#### Alinéa 2

Le collaborateur se tient au courant des modifications et perfectionnements nécessaires à l'exécution de son travail.

#### Alinéa 3

La Municipalité peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires et de stages, organisés ou approuvés par elle. Les frais de participation aux cours rendus obligatoires sont à la charge de la Commune. Pour les autres cours, la Municipalité décide de cas en cas.

#### Alinéa 4

En cas de cessation des rapports de travail d'un collaborateur ayant bénéficié d'une formation prise en charge par la Commune, la Municipalité peut demander un remboursement total ou partiel des frais pendant 5 ans au maximum. Le délai et le montant sont fixés dans l'arrangement entre le collaborateur et la Commune. Sont réservées les dispositions concernant des formations particulières figurant dans le contrat de travail.

### Article 54 - Information

La Municipalité informe régulièrement le personnel sur les affaires de la Commune. Chaque collaborateur est informé au plus tôt des affaires qui le concernent personnellement.

### Article 55 - Règlement informatique

Le règlement concernant l'utilisation de l'informatique, d'internet et du téléphone fait partie intégrante du contrat de travail.

### Article 56 - Association du personnel

L'Association du personnel de la Commune est le porte-parole du personnel auprès de la Municipalité. Tout collaborateur est libre d'y adhérer. Elle est consultée par la Municipalité sur certains objets, notamment sur la politique salariale et la formation professionnelle.

## **Chapitre VI - Manquement aux obligations professionnelles**

### **Article 57 - Manquement aux obligations professionnelles**

Lorsqu'un collaborateur commet un manquement qui n'est pas particulièrement grave aux obligations légales, réglementaires, contractuelles ou découlant du descriptif de fonction ou d'instructions, ainsi qu'en cas de mauvaise volonté à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé du collaborateur, la Municipalité peut lui signifier un avertissement par courrier.

## Chapitre VII - Fin des relations de travail

### Article 58 - Cessation des rapports de travail

#### Alinéa 1

Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

#### Alinéa 2

Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a) à l'âge de la retraite fixé par la loi sur l'AVS ;
- b) dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide ;
- c) au décès du collaborateur.

### Article 59 - Résiliation ordinaire

#### Alinéa 1

Le contrat de travail peut être résilié par chacune des parties par écrit. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit, si l'autre partie le demande.

#### Alinéa 2

Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'une semaine moyennant un délai de congé de 7 jours.

#### Alinéa 3

Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé de :

- a) deux mois pendant la 1<sup>re</sup> année de service ;
- b) trois mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service ;
- c) quatre mois dès la 10<sup>e</sup> année de service.

#### Alinéa 4

Sous réserve des cas d'application des articles 57 et 60 du présent règlement, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur notamment dans les cas suivants :

- a) violation grave d'obligations légales, contractuelles, réglementaires ou résultant du descriptif de fonctions ;
- b) manquements répétés dans les prestations ou dans le comportement ;
- c) aptitudes, capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté à accomplir ce travail ;
- d) disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans le contrat ;
- e) suppression d'emploi (cf. article 31 du présent règlement).

Dans la mesure du possible, le collaborateur est d'abord entendu par un membre de la Municipalité.

### Article 60 - Résiliation immédiate pour justes motifs

Les deux parties peuvent résilier immédiatement et en tout temps le contrat pour de justes motifs, notamment lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail. Le congé doit être donné par lettre recommandée et indiquer les motifs.

## **Article 61 - Départ à la retraite**

### Alinéa 1

Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la Caisse intercommunale de pensions (CIP).

### Alinéa 2

De même, la Municipalité peut décider du départ à la retraite d'un collaborateur dès l'âge limite inférieure fixé par la CIP pour autant que cela n'entraîne pas une réduction pour anticipation de la rente.

### Alinéa 3

Dans les deux cas, la procédure de résiliation de l'article 59 du présent règlement doit être respectée.

## **Chapitre VIII - Modification du contrat et moyens de droit**

### **Article 62 - Modification du contrat**

Toute modification du contrat doit être faite en la forme écrite. Si aucun accord n'est trouvé entre les deux parties au sujet d'une modification du contrat, celui-ci peut être résilié conformément à l'article 59 du présent règlement.

### **Article 63 - Moyens de droit**

En cas de litige découlant des rapports de travail entre la Commune et le collaborateur, les tribunaux du travail sont compétents conformément à l'article 3, alinéa 3, de la loi vaudoise du 12.01.2010 sur la juridiction du travail.

## **Titre II - Rapports de service des membres du personnel n'ayant pas la qualité de collaborateur**

### **Article 64 - Personnel auxiliaire**

#### Alinéa 1

La Municipalité peut engager du personnel auxiliaire pour une activité momentanée, irrégulière ou dite « au service ». La Municipalité peut déléguer sa compétence d'engagement au Service des ressources humaines.

#### Alinéa 2

Le personnel auxiliaire est engagé par contrat de droit privé sur la base des dispositions du CO sur le contrat de travail.

#### Alinéa 3

Le statut de « personnel auxiliaire » au sens de l'article 65 du présent règlement régi par un contrat de droit privé ne doit pas excéder cinq ans, sous réserve de l'article 65 alinéa 4 du présent règlement.

### **Article 65 - Personnel auxiliaire de longue durée**

#### Alinéa 1

Cinq ans après le début de son engagement, la personne devient « auxiliaire de longue durée ».

Ce changement de statut implique l'application des dispositions suivantes du présent règlement:

- a) article 34 : prime de fidélité ;
- b) article 36 : indemnité de départ à la retraite ;
- c) article 44 : congés spéciaux ;
- d) article 45 : traitement en cas de maladie ;
- e) article 46 : traitement en cas de maternité ;
- f) article 48 : traitement en cas d'accident.

#### Alinéa 2

Ce changement de statut est communiqué par écrit.

#### Alinéa 3

L'intéressé est censé accepter ce changement de statut s'il ne manifeste pas son refus par écrit dans les huit jours dès réception du courrier mentionné à l'alinéa précédent.

#### Alinéa 4

En cas de refus, l'intéressé conserve son statut de droit privé, conformément à l'article 64 alinéa 2 ci-dessus.

## **Article 66 - Emploi de durée déterminée**

### Alinéa 1

Les emplois dont la durée prévisible est inférieure à deux ans font l'objet d'un contrat de durée déterminée au sens de l'article 334 CO.

### Alinéa 2

Pour les contrats de durée inférieure ou égale à trois mois, le temps d'essai est de 7 jours.

### Alinéa 3

Pour les contrats de durée supérieure à trois mois, un temps d'essai d'un mois est prévu.

### Alinéa 4

Le cas échéant, le temps d'essai est spécifié dans le contrat de travail sous « conditions particulières ».

## **Article 67 - Apprentis**

Les apprentis sont soumis aux dispositions du CO ainsi qu'à la législation cantonale et fédérale sur la formation professionnelle.

---

## Titre III - Dispositions transitoires et finales

### Article 68 - Prime de fidélité

Les collaborateurs ayant 20, 25, 30 et 35 ans de service entre le 01.07.2015 et le 31.12.2020 ont droit à la prime de fidélité dès 20 ans de service de l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe 4 du règlement du 11.11.2002.

### Article 69 - Salaire nominal garanti

Le salaire nominal versé au collaborateur au moment de l'entrée en vigueur du présent règlement est garanti. Ce salaire est bloqué dans sa réévaluation s'il est égal ou supérieur au salaire maximum tel que déterminé dans la nouvelle classification.

### Article 70 - Passage au nouveau droit

#### Alinéa 1

La Municipalité soumet à chaque collaborateur, avant le 01.02.2015, un avenant à son contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 2 du présent règlement et lui accorde un délai d'un mois pour le signer. Cet avenant tient compte de l'ancienneté dans le niveau de salaire applicable.

#### Alinéa 2

En cas de refus du collaborateur de signer l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, son contrat de travail sera résilié en application de l'article 59 du présent règlement.

### Article 71 - Annexes

L'annexe 1 (échelle des salaires) fait partie intégrante du présent règlement. Les annexes 2 et suivantes sont des dispositions d'exécution modifiables en tout temps par la Municipalité.

Toute modification de ces annexes sera communiquée par écrit aux collaborateurs et censée acceptée si le collaborateur ne s'y oppose pas par écrit dans un délai de 30 jours ; en cas de refus de la modification, le contrat peut être résilié conformément à l'article 59 du présent règlement.

### Article 72 - Entrée en vigueur

#### Alinéa 1

Le présent règlement entre en vigueur le 01.01.2015. Il remplace le règlement pour le personnel de l'administration communale du 11.11.2002 ainsi que toutes ses dispositions d'application.

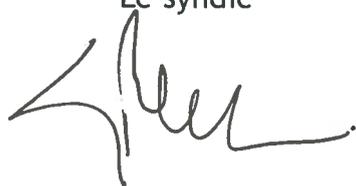
#### Alinéa 2

Les contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur du présent règlement resteront régis par le règlement du 11.11.2002 et ses dispositions d'application jusqu'à l'entrée en vigueur, le 01.07.2015, de l'avenant mentionné à l'article 70 alinéa 1 du présent règlement ou jusqu'à la fin des rapports de travail en cas de refus du collaborateur de signer l'avenant (cf. article 70 alinéa 2 du présent règlement).

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 30 juillet 2014

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic



G. Reichen



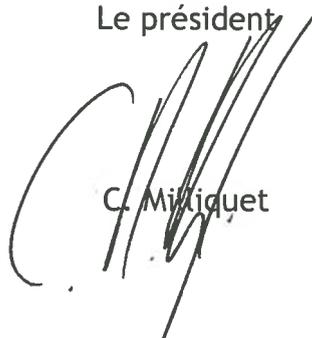
Le secrétaire



Ph. Steiner

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du 24 septembre 2014

Le président



C. Millicquet



La secrétaire



J. Vallotton

Approuvé par la cheffe du Département des institutions et de la sécurité

Lausanne, le - 4 DEC. 2014

La cheffe du Département



B. Métraux

