



# **COMMUNE DE BOURG-EN-LAVAUX**

## **Règlement concernant le personnel communal de Bourg-en-Lavaux**

(version du 5.11..2012)

## CHAPITRE PREMIER

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Article 1 Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes de sexe masculin ou féminin, engagées par la Commune de Bourg-en-Lavaux. Par simplification, les formulations sont au masculin, mais s'appliquent au personnel des deux sexes.

<sup>2</sup> Est collaborateur au sens du présent règlement du personnel toute personne engagée en cette qualité par la municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la commune.

<sup>3</sup> Demeurent réservées les conditions d'engagement pour les employés et apprentis occupant des fonctions régies par une autre législation.

#### Article 2 Droit applicable

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont régis par le présent règlement et ses directives d'application, le contrat individuel, ainsi que le cahier des charges; pour le surplus, le droit privé, en particulier les articles 319 et suivants du code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220), sont applicables par analogie.

<sup>2</sup> Demeurent réservées :

- a les dispositions de droit public en matière de protection des travailleurs ;
- b les dispositions applicables aux apprentis, en particulier les articles 344 et suivants CO ;
- c les dispositions applicables aux collaborateurs occupant des postes régis par des prescriptions légales ou réglementaires particulières.

#### Article 3 Compétences

<sup>1</sup> La municipalité est compétente dans les domaines suivants :

- a engagement et licenciement des collaborateurs ;
- b direction, instruction et surveillance des collaborateurs ;
- c édiction de directives, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;
- d fixation de l'échelle des salaires ;

- e classification des postes ;
- f édicition des cahiers des charges et des descriptifs de postes ;
- g toutes les compétences spéciales prévues par le présent règlement ;
- h tous les autres domaines qui ne sont pas attribués par la loi ou le présent règlement à une autre autorité.

<sup>2</sup> La municipalité peut, par décision, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à une direction ou un service (Article 66 LC).

## CHAPITRE II

### ENGAGEMENT

#### **Article 4 Mise au concours**

<sup>1</sup> Lorsqu'un poste est à repourvoir, la municipalité détermine les modalités de recrutement.

<sup>2</sup> Toute place vacante pour un poste de cadre ou poste supérieur fait l'objet d'une mise au concours interne et publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. Par poste de cadre ou supérieur, il faut entendre tout poste directement subordonné à la Municipalité, qu'il s'agisse d'un poste de chef de service ou autre.

#### **Article 5 Conditions d'engagement**

<sup>1</sup> La municipalité définit les conditions d'engagement, en particulier la formation et l'expérience professionnelles nécessaires au poste à pourvoir, ainsi que les conditions spécifiques liées à la fonction ou au poste de travail.

<sup>2</sup> Demeurent réservées les conditions d'admission posées par les assurances dont bénéficie le personnel communal.

#### **Article 6 Production de documents**

<sup>1</sup> La municipalité exige du candidat pressenti la production d'un extrait de l'Office des poursuites et, selon la profession exercée, d'un extrait de casier judiciaire.

<sup>2</sup> De plus, la municipalité peut exiger que le candidat subisse, aux frais de la commune, un examen médical.

## **Article 7 Engagement**

<sup>1</sup> Tout engagement doit être confirmé par un contrat qui précise la fonction, la date d'entrée en service, le traitement initial et les obligations particulières qu'implique la fonction. Le contrat est signé par la municipalité et le collaborateur (ci-après : les parties).

<sup>2</sup> Le collaborateur reçoit avec le contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, les directives, le cahier des charges lorsqu'il existe, ainsi que les Conditions générales de l'assurance perte de gain maladie et accident. Séparément l'employé reçoit directement de la caisse de pensions à laquelle est affiliée la Commune de Bourg-en-Lavaux les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.

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

<sup>1</sup> Le temps d'essai est fixé à trois mois. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier en tout temps par écrit les rapports de travail, moyennant un préavis de sept jours calendaires.

<sup>2</sup> La période d'essai est d'office prolongée de la durée d'un empêchement de travailler lié à la maladie, à un accident ou à un service obligatoire.

## **Article 9 Emploi de courte durée et auxiliaires**

<sup>1</sup> La municipalité peut passer un contrat de durée déterminée, conformément à l'article 334 CO. Elle peut également passer un contrat de durée maximale pour les collaborateurs engagés pour une brève période ou pour les auxiliaires.

<sup>2</sup> Les collaborateurs engagés pour une brève période et les auxiliaires peuvent être rémunérés sur la base d'un salaire horaire.

# CHAPITRE III

## **DROITS DU COLLABORATEUR**

### **Section I Rémunération**

#### **Article 10 Salaire**

<sup>1</sup> Le collaborateur a droit à une rémunération mensuelle ou une rémunération à l'heure, selon son contrat de travail. Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au plus tard au moment de la cessation des fonctions.

<sup>2</sup> La rémunération mensuelle comprend :

- a un salaire mensuel de base (versé 12 fois par an) ;
- b un 13<sup>ème</sup> salaire dont le montant brut est égal au montant mensuel brut du salaire susvisé;
- c d'autres montants qui ne constituent pas des indemnités au titre de remboursement de frais, en particulier les indemnités pour services de piquet selon la directive N° 1.

<sup>3</sup> Le salaire est versé avant la fin du mois et le 13<sup>ème</sup> salaire est versé avec celui de novembre, à l'exception du cas où la cessation des fonctions intervient en cours d'année. Le 13<sup>ème</sup> salaire est versé au prorata du temps passé pendant l'année en cours au service de la Commune.

<sup>4</sup> Pour les collaborateurs payés à l'heure, le montant attribué pour les vacances sera payé en sus du salaire horaire de la manière suivante :

- a Supplément de 10,64% s'ils disposent de cinq semaines de vacances annuelles ;
- b Supplément de 13,04% s'ils disposent de six semaines de vacances annuelles.

<sup>5</sup> Pour les collaborateurs payés à l'heure, le montant afférant aux jours fériés sera également payé en sus du salaire horaire avec la majoration de 4,42%.

## **Article 11 Echelle des salaires**

<sup>1</sup> La municipalité établit la classification des fonctions et l'échelle des salaires pour chacune des fonctions exercées par les employés de la Commune de Bourg-en-Lavaux.

<sup>2</sup> La municipalité colloque chaque poste au regard de l'échelle des salaires en tenant compte des qualifications professionnelles et académiques, des connaissances, des aptitudes, de l'expérience, des sollicitations et de la responsabilité qu'exige le poste concerné (classe de salaire).

## **Article 12 Salaire initial**

<sup>1</sup> La municipalité fixe le salaire de base selon l'échelle des salaires en vigueur et dans les limites de la catégorie correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation et de l'expérience de l'employé. Le salaire initial sera communiqué au collaborateur avant qu'il ne reçoive son contrat.

<sup>2</sup> A qualifications équivalentes, quels que soit leur sexe ou leur nationalité, les collaborateurs reçoivent un salaire identique pour un travail égal ou de valeur égale.

### **Article 13 Indexation des salaires**

<sup>1</sup> La municipalité adapte les salaires le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année sur la base de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'indice de référence étant celui du mois de novembre de l'année précédente.

<sup>2</sup> La municipalité peut renoncer en tout ou partie à l'adaptation dans l'hypothèse où l'indice baisserait.

### **Article 14 Evolution du salaire**

Les collaborateurs n'ont aucun droit à une augmentation annuelle automatique de leur salaire, sous réserve de l'indexation à l'IPC. La municipalité décide librement de l'évolution salariale en fonction en particulier des prestations fournies par le collaborateur.

### **Article 15 Modification du traitement et /ou de la fonction**

<sup>1</sup> En cas de déplacement dans une autre fonction, la rémunération est adaptée à la nouvelle fonction.

<sup>2</sup> Tout déplacement à caractère durable prendra la forme d'un congé-modification et ne deviendra effectif qu'à l'échéance du délai de congé.

### **Article 16 Gratifications exceptionnelles**

La municipalité est compétente pour octroyer des gratifications ou des primes lors de travaux ou d'évènements particuliers, dans le respect de l'égalité de traitement.

### **Article 17 Frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle**

Les frais du collaborateur liés à l'exercice de son activité professionnelle lui sont remboursés par la commune sur présentation de justificatifs, selon la directive spéciale en la matière.

### **Article 18 Inconvénients de service**

La municipalité adopte une directive concernant les indemnités à verser au collaborateur qui ne sont pas comprises dans le champ d'application de l'article 17 du présent règlement (service de piquet, travail à horaire irrégulier).

## **Article 19 Prime de fidélité**

La municipalité octroie à chaque collaborateur une prime de fidélité en fonction du nombre d'années de service, mais au minimum la première fois après 10 ans.

## **Article 20 Compensation des heures supplémentaires**

<sup>1</sup> Compte tenu de l'horaire variable (cf. art. 40), les collaborateurs n'exécutent pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes.

<sup>2</sup> Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, en particulier en cas d'absence d'un collègue ou pour un projet particulier, les collaborateurs sont tenus de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet de l'accord préalable du municipal concerné.

<sup>3</sup> Les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées à 125%, par des congés si la marche du service le permet, ou payées avec la même majoration, au choix de la municipalité.

<sup>4</sup> Pour les heures supplémentaires, le salaire horaire est calculé de la manière suivante : salaire annuel du collaborateur divisé par le nombre d'heures annuelles fixé par la municipalité. En dérogation partielle à l'article 10 ci-dessus, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à perception d'un treizième salaire, le salaire horaire tenant déjà compte de cette rémunération supplémentaire.

<sup>5</sup> Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris au plus tard dans les six premiers mois de l'année suivante.

## **Article 21 Allocations familiales**

<sup>1</sup> Le collaborateur ayant droit est mis au bénéfice des allocations familiales.

<sup>2</sup> Les montants des allocations visées à l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus sont arrêtés par les statuts de la caisse à laquelle la Commune de Bourg-en-Lavaux est affiliée. En l'absence d'affiliation à une caisse, il correspond au moins au montant minimum fixé dans la législation cantonale.

## **Article 22 Engagement à temps partiel**

En cas d'engagement à temps partiel, le collaborateur perçoit les montants afférents au salaire au prorata de son temps de travail. La réglementation fédérale et cantonale des allocations familiales est réservée.

## **Article 23 Salaire en cas de maladie**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie, la municipalité lui verse son salaire à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée médicalement, mais au plus pendant 730 jours si les rapports de travail persistent. Il est précisé que la municipalité conclut pour ses collaborateurs une assurance perte de gain maladie qui couvre 90% du salaire nominal brut, dont elle assume l'intégralité des primes.

<sup>2</sup> La municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire en cas de maladie du résultat d'un contrôle effectué par un médecin-conseil désigné par elle. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa 1, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie cesse si et dans la mesure où le médecin conseil de l'assureur a jugé le collaborateur apte au travail.

<sup>3</sup> Lorsque des assurances couvrent totalement ou partiellement le salaire du collaborateur malade, les montants y relatifs restent acquis à la municipalité. En tant que de besoin, le collaborateur cède à la municipalité son droit direct contre les assureurs. Dans chaque cas de maladie, la municipalité impute pour la durée des prestations celles dont l'intéressé a bénéficié au cours de la durée de deux ans précédant le début de la nouvelle absence.

<sup>4</sup> Les dispositions des alinéas 1<sup>er</sup> à 3 ci-dessus s'appliquent par analogie au collaborateur qui reprend le travail à un taux inférieur à celui convenu.

<sup>5</sup> Le droit au salaire prend fin en tous les cas dès la cessation des fonctions pour cause d'invalidité définitive.

<sup>6</sup> En cas de résiliation du contrat de travail, le collaborateur retrouve son droit direct contre l'assurance, étant précisé que les prestations d'assurance après la résiliation des rapports de travail peuvent être, selon les Conditions Générales de l'assureur, plus limitées.

## **Article 24 Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle**

<sup>1</sup> La municipalité assure les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la législation fédérale. Elle assume l'intégralité des primes.

<sup>2</sup> Pendant la durée des rapports de travail, en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, le salaire est versé à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin.

<sup>3</sup> L'obligation de la commune de payer le 100% du salaire cesse au plus tard après 730 jours d'incapacité de travail totale ou partielle, mais également si l'assureur accident a jugé le collaborateur partiellement ou totalement apte au travail.



<sup>4</sup> Pendant la période d'incapacité visée à l'alinéa 3 ci-dessus, les prestations de l'assurance accident souscrite par l'employeur sont acquises à la commune, à l'exclusion de celles versées par des établissements auprès desquels l'employé s'est assuré personnellement.

<sup>5</sup> Après la résiliation des rapports de travail, les prestations de l'assurance sont versées directement à l'ancien collaborateur conformément aux conditions générales d'assurance en vigueur qu'il a reçues.

## **Article 25 Salaire en cas de service obligatoire.**

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile ou de service de défense incendie et de secours, exception faite des périodes de service résultant de négligence ou d'indiscipline, le collaborateur a droit à 100% de son salaire pendant 4 semaines par année civile, puis aux indemnités APG.

<sup>2</sup> Les prestations de la caisse de compensation pour perte de gain et les soldes perçues pour le service de défense incendie et de secours durant l'horaire de travail sont acquises à la commune.

## **Article 26 Salaire en cas de maternité et d'allaitement**

<sup>1</sup> En cas de congé maternité, la collaboratrice dispose d'une indemnité pour perte de gain conformément à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité. La municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire dû.

<sup>2</sup> En cas de congé d'allaitement, la municipalité verse à la collaboratrice une indemnité correspondant à un mois de salaire.

<sup>3</sup> L'article 34 du présent règlement est applicable pour le surplus.

## **Article 27 Caisse de pension**

<sup>1</sup> Les collaborateurs sont affiliés à une caisse de pension en application des dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle. La commune prend à sa charge les contributions qui lui incombent, en application des statuts de cette caisse. Le financement est acquitté mensuellement. La part du collaborateur est imputée sur le montant de son salaire brut.

<sup>2</sup> Le personnel ne bénéficiant pas du contrat global d'une caisse de pensions peut demander son admission pour les prestations minimales LPP. La commune prend à sa charge les contributions qui lui incombent conformément aux statuts de la caisse concernée.

## **Article 28 Prestations aux survivants**

<sup>1</sup> En cas de décès d'un collaborateur, son conjoint ou son partenaire enregistré ou, à défaut, ses enfants de moins de 18 ans – ou de moins de 25 ans, s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études – ou à défaut, les personnes dont il avait la charge, reçoivent durant trois mois de la commune une allocation correspondant à la différence entre la totalité des rentes qui leur sont versées et le dernier salaire mensuel du collaborateur décédé.

<sup>2</sup> La municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.

## **Article 29 Compensation de créance**

La municipalité ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur que dans la mesure où le salaire est saisissable ; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

## **Section II Vacances et congés**

### **Article 30 Durée du travail**

<sup>1</sup> La durée du travail est annualisée ; elle représente quotidiennement une moyenne de 8 heures et 24 minutes.

<sup>2</sup> La municipalité fixe dans une directive les modalités et l'étendue de l'horaire variable.

<sup>3</sup> La municipalité peut introduire un dispositif de pointage et de calcul automatisé des heures de présence.

### **Article 31 Droit aux vacances**

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :

- a cinq semaines (25 jours) pour les collaborateurs qui n'ont pas atteint l'âge de soixante ans ;
- b six semaines (30 jours) pour les collaborateurs qui ont atteint soixante ans.

<sup>2</sup> Le droit aux vacances prend effet au début de chaque année civile. Il est réduit proportionnellement à l'égard des collaborateurs qui débutent ou cessent leur activité au cours de la période susvisée.

<sup>3</sup> Pour les collaborateurs engagés à temps partiel, le droit aux vacances est calculé en fonction du pourcentage d'activité, selon des modalités précisées dans la directive relative aux vacances.

<sup>4</sup> En cas de maladie ou d'accident, le droit aux vacances peut être réduit conformément aux dispositions de l'article 329b CO.

### **Article 32 Planification des vacances**

Les responsables hiérarchiques désignés par la municipalité arrêtent chaque année le tableau des vacances, en tenant compte en priorité des différents besoins des directions et services et, dans la mesure du possible, des vœux du personnel.

### **Article 33 Jours fériés**

<sup>1</sup> Sont considérés comme jours fériés au sens du présent règlement :

- a les 1<sup>er</sup> et 2 janvier ;
- b le Vendredi Saint ;
- c le Lundi de Pâques ;
- d le Jeudi de l'Ascension ;
- e le Lundi de Pentecôte ;
- f le 1<sup>er</sup> août ;
- g le Lundi du Jeûne fédéral ;
- h Noël (25 décembre) ;
- i le 26 décembre (offert par la commune).

<sup>2</sup> Les collaborateurs ont droit à une compensation des jours fériés lorsqu'ils tombent pendant un jour ouvrable pendant une période de vacances.

<sup>3</sup> Les collaborateurs engagés à temps partiel ont droit à chacun des jours fériés énumérés ci-dessus, dans un pourcentage correspondant à leur taux d'activité.

### **Article 34 Congé maternité et congé d'allaitement**

<sup>1</sup> Sur la base d'un certificat médical, la municipalité accorde :

- a un congé payé de maternité de quatorze semaines à compter de la date d'accouchement ;
- b un congé d'allaitement de quatre semaines qui suivent le congé de maternité.

<sup>2</sup> Ces congés maternité sont comptés comme temps de service et rétribués aux conditions de l'article 26 du présent règlement.

### **Article 35 Autres congés**

<sup>1</sup> Le collaborateur bénéficie des congés suivants:

- a un congé de trois jours en cas de mariage du collaborateur ;
- b un congé de trois jours en cas de décès d'un proche parent (conjoint, partenaire enregistré, personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;
- c un congé de paternité ou d'adoption de cinq jours au collaborateur;
- d un congé de cinq jours par an au maximum pour un enfant malade ;
- e un congé de deux mois au collaborateur qui s'occupe de l'enfant en cas d'adoption ;
- f un congé de un jour en cas de déménagement du collaborateur ;
- g le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ;

<sup>2</sup> Les congés sous lettres a à g sont rétribués et comptent comme temps de service. La municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.

<sup>3</sup> Lorsque le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la municipalité, le collaborateur peut bénéficier, sans rémunération, des congés suivants qui ne comptent pas comme temps de service:

- h le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;
- i un congé de formation d'une année au maximum ;
- j un congé parental d'une année au maximum.

### **Section III Autres droits**

#### **Article 36 Certificat de travail intermédiaire**

Le collaborateur peut, en tout temps, demander à la municipalité un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.

#### **Article 37 Matériel de travail**

<sup>1</sup> La municipalité fournit et entretient à ses frais les équipements et vêtements nécessaires à l'exécution de travaux extérieurs, salissants ou dangereux.

<sup>2</sup> L'article 50 du présent règlement est réservé.

### **Article 38 Formation professionnelle**

<sup>1</sup> La municipalité prend les mesures propres à améliorer la formation de base, le perfectionnement et le développement professionnel des collaborateurs.

<sup>2</sup> La municipalité peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires, de conférences ou de stages organisés par la commune ou par des tiers. La prise en charge des frais est définie dans la directive sur la formation continue.

### **Article 39 Commission du personnel**

<sup>1</sup> Les collaborateurs peuvent constituer une commission du personnel.

<sup>2</sup> La commission du personnel est un organe consultatif sur toutes les questions relatives aux rapports de travail entre la municipalité et les collaborateurs. Elle est régulièrement consultée par la municipalité.

## CHAPITRE IV

### **DEVOIRS DU COLLABORATEUR**

#### **Article 40 Horaire de travail**

<sup>1</sup> La Commune de Bourg-en-Lavaux applique l'horaire variable pour tous ses collaborateurs, à l'exception du service de la voirie, dont les employés ont un horaire particulier défini en fonction des besoins liés à la météo et fixé dans une directive particulière.

<sup>2</sup> La durée du travail est annualisée, la période de décompte étant l'année civile. Pour un taux d'activité à 100%, l'horaire théorique quotidien est de 8 heures 24. La durée annuelle du travail fera l'objet d'un calcul pour chaque année.

<sup>3</sup> Pour les personnes engagées à temps partiel, la durée annuelle du travail est calculée en proportion du taux d'activité.

<sup>4</sup> Si la journée de travail dure plus de 5 heures, une pause de 30 minutes au moins est obligatoire. Si la journée de travail excède 9 heures, la pause sera de 60 minutes au moins. Cette pause sera déduite du temps de travail.

<sup>5</sup> Chaque chef de service est responsable de la bonne gestion de l'horaire de travail par ses collaborateurs.

<sup>6</sup> La municipalité fixe dans une directive les modalités et l'étendue de l'horaire variable.

#### **Article 41 Attitude en service**

Pendant les heures de travail, le collaborateur doit :

- exercer ses tâches avec diligence, compétence et efficacité ;
- en toutes circonstances, agir conformément aux intérêts de la commune et s'abstenir de tout comportement qui pourrait causer un dommage à cette dernière ;
- se comporter de manière respectueuse envers les usagers du service et les autres collaborateurs, quelle que soit leur position hiérarchique ou leur fonction ;
- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens la législation sur les auberges et les débits de boissons ;
- s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;
- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.

#### **Article 42 Cahier des prestations et instructions**

<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu aux obligations relatives à son poste.

<sup>2</sup> Le collaborateur doit se conformer aux instructions de ses supérieurs et suivre consciencieusement leurs directives.

<sup>3</sup> Les obligations du collaborateur peuvent être précisées dans le contrat d'engagement ou le cahier des charges.

#### **Article 43 Obligation des responsables hiérarchiques**

Pendant les heures de travail, les collaborateurs qui assument des responsabilités hiérarchiques doivent :

- donner à leurs collaborateurs toutes les instructions utiles et la motivation nécessaire à la réalisation de leurs tâches ;
- déterminer l'organisation du travail ;
- informer régulièrement la municipalité sur les activités de leur service ou de leur direction ;

- prendre les mesures nécessaires à l'intérieur du service ou de la direction et entre services ou directions pour faire face à des situations exceptionnelles dues à des absences, des empêchements ou des tâches supplémentaires.
- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens la législation sur les auberges et les débits de boissons ;
- s'abstenir des consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;
- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.

#### **Article 44 Secret de fonction**

<sup>1</sup> Le secret de fonction est imposé à chaque collaborateur, même auxiliaire ou intérimaire ; il interdit au collaborateur de révéler un secret qui lui a été confié en sa qualité de membre d'une autorité ou de fonctionnaire ou dont il a eu connaissance à raison de sa charge ou de son emploi, même après la fin des rapports de service.

<sup>2</sup> Le collaborateur ne doit diffuser auprès de tiers aucune information sur les affaires dont il a connaissance dans le cadre de l'exercice de ses tâches, ni remettre aux médias des articles ou des communiqués au nom de la commune, ni encore renseigner des journalistes sans l'autorisation de la municipalité.

<sup>3</sup> Le collaborateur doit informer son supérieur hiérarchique et la municipalité 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 tâches auprès de la commune. Si nécessaire, la municipalité doit le libérer du secret, conformément à l'article 19 LInfo.

<sup>4</sup> Toute violation du secret de fonction pourra donner lieu à résiliation des rapports de travail, avec effet immédiat si la gravité de la violation ou de ses conséquences le justifie. La municipalité se réserve par ailleurs le droit de demander réparation du dommage au sens de l'article 321e CO.

#### **Article 45 Obligation de renseigner**

Le collaborateur doit renseigner ses supérieurs hiérarchiques de tout élément susceptible d'empêcher ou de compliquer le fonctionnement de l'administration.

#### **Article 46 Obligation d'entraide**

Lorsque les besoins du service ou de la direction ou d'autres circonstances l'exigent, le collaborateur doit, dans la mesure de ses capacités, apporter son aide à d'autres collaborateurs, si nécessaire en les remplaçant.

## **Article 47 Occupation accessoire**

<sup>1</sup> L'exercice d'activités accessoires est soumis à autorisation préalable de la municipalité.

<sup>2</sup> L'autorisation est accordée lorsque :

- a l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts de la commune ;
- b l'exercice de l'activité accessoire n'est pas incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ;
- c la planification et la qualité des tâches du collaborateur ne s'en trouvent pas affectées.

<sup>3</sup> L'autorisation peut être assortie de charges ou de conditions.

<sup>4</sup> Le collaborateur ne peut exercer aucune tâche liée à une activité accessoire pendant le temps de travail ni utiliser les ressources de la commune, notamment ses équipements.

## **Article 48 Charges publiques**

<sup>1</sup> Les charges publiques consistent en l'exercice de tâches non obligatoires au bénéfice de la collectivité publique.

<sup>2</sup> Les charges publiques sont soumises au régime prévu par l'article 47 al. 1 du présent règlement (autorisation préalable de la municipalité).

<sup>3</sup> La municipalité ne peut refuser une autorisation d'exercer une charge publique que si elle est incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ou est de nature à porter atteinte à cette activité.

<sup>4</sup> Le collaborateur n'a pas de droit au remplacement des jours de vacances ou de congé utilisés pour l'exercice de sa charge publique.

<sup>5</sup> L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une diminution de vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours par année civile.

<sup>6</sup> Les collaborateurs, à l'exception des chefs de service et des cadres supérieurs désignés comme tels dans leur contrat, peuvent siéger au conseil communal. Ils ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission des finances.



**Article 49 Dons et autres avantages**

<sup>1</sup> Le collaborateur ne doit, ni pour lui ni pour un tiers :

- a solliciter, accepter ou se faire promettre des dons, en numéraire ou en nature, ou des avantages dans le cadre de son activité professionnelle ;
- b prendre un intérêt, direct ou indirect, aux soumissions, adjudications et ouvrages de la commune.

<sup>2</sup> Sont considérés comme dons toutes les libéralités qui constituent directement ou indirectement un avantage patrimonial, en particulier les dons de numéraire ou de valeurs mobilières ou immobilières, les remises de dettes, les prêts sans intérêt ou en dessous du taux usuel, les invitations à des événements, des repas ou à des voyages. Sont considérés comme avantages les prestations destinées ou de nature à procurer à celui qui les reçoit un privilège auquel il n'a normalement pas droit.

<sup>3</sup> Les libéralités modiques n'entrent pas dans le champ d'application de l'alinéa 1<sup>er</sup> ci-dessus. Constituent de telles libéralités, les gratifications usuelles de tiers dont le montant ne dépasse pas Fr. 100.-.

**Article 50 Ressources mises à dispositions pour l'accomplissement du travail**

Le collaborateur doit traiter avec le plus grand soin l'outillage, l'équipement, le matériel, les machines, les véhicules et tous les objets et ressources qui lui ont été confiés pour l'exécution de ses tâches. Il répond de toute perte ou dommage causé intentionnellement ou par négligence.

**CHAPITRE V****FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL****Article 51 Résiliation ordinaire**

<sup>1</sup> Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois moyennant un préavis d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième année à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

<sup>2</sup> Est réservé l'art. 336c CO qui prévoit notamment qu'après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :

- a pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore

pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;

- b pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- c pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- d pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

<sup>3</sup> La résiliation doit être signifiée par écrit.

<sup>4</sup> En cas de résiliation du contrat, la municipalité peut 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.

## **Article 52 Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs**

<sup>1</sup> Les parties peuvent résilier avec effet immédiat le contrat en tout temps pour de justes motifs.

<sup>2</sup> Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

## **Article 53 Limite d'âge**

Le contrat de travail prend automatiquement fin à l'échéance du mois de la survenance de la limite d'âge ouvrant le droit du collaborateur aux prestations de l'assurance vieillesse et survivants.

## **Article 54 Retraite anticipée**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la caisse de pensions.

<sup>2</sup> La municipalité peut résilier le contrat de travail d'un collaborateur, en vue de sa mise à la retraite anticipée, dès l'âge inférieur fixé par la caisse de pensions, moyennant un préavis de douze mois, pour autant toutefois que le collaborateur bénéficie d'un droit à une pleine retraite.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 55 Droits acquis**

Le collaborateur dont les dispositions qui précèdent réduiraient les acquis continue à bénéficier du régime auquel il était soumis avant l'entrée en vigueur du présent Règlement.

#### **Article 56 Dispositions d'application**

La municipalité édictera des directives destinées à préciser le présent règlement et à fixer les principes de la gestion du personnel.

#### **Article 57 Litiges**

Tout litige portant sur les rapports de travail est du ressort des tribunaux prévus par la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail.

#### **Article 58 Clause abrogatoire**

<sup>1</sup> Le présent règlement entre en vigueur dès la publication de son approbation par le Chef du département en charge des relations avec les communes.

<sup>2</sup> Il annule et remplace toutes les dispositions antérieures et est remis à tous les collaborateurs engagés sous ce régime.

#### **Article 59 Entrée en vigueur**

<sup>1</sup> La municipalité est chargée de l'exécution du règlement.

<sup>2</sup> Elle fixe la date de son entrée en vigueur après adoption par le Conseil communal et approbation par le chef du département concerné. L'article 94 al. 2 de la loi du 28 février 1956 sur les communes est réservé.

Adopté par la municipalité dans sa séance du 5 novembre 2012.

Le Syndic

La Secrétaire municipale

Adopté par le conseil communal de Bourg-en-Lavaux dans sa séance du 7 décembre 2012

Le Président

La Secrétaire

Approuvé par la Cheffe du Département en charge des relations avec les communes en date du ...