

COMMUNE DE BEGNINS



Règlement concernant le personnel communal

MARS 2019

**REGLEMENT CONCERNANT LE PERSONNEL COMMUNAL
COMMUNE DE BEGNINS - INDEX**

CHAP. I	DISPOSITIONS GENERALES	PAGE 2
Article 1	Champ d'application	PAGE 2
Article 2	Droit applicable	PAGE 2
Article 3	Compétences	PAGE 2
CHAP. II	ENGAGEMENT	PAGE 3
Article 4	Mise au concours	PAGE 3
Article 5	Conditions d'engagement	PAGE 3
Article 6	Production de documents	PAGE 3
Article 7	Engagement	PAGE 3
Article 8	Assermentation	PAGE 4
Article 9	Temps d'essai	PAGE 4
Article 10	Emploi de courte durée et auxiliaires	PAGE 4
CHAP. III	DROITS DU COLLABORATEUR	PAGE 4
SECTION 1	Rémunération	PAGE 4
Article 11	Salaire	PAGE 4
Article 12	Salaire à l'heure	PAGE 5
Article 13	Salaire initial	PAGE 5
Article 14	Adaptation des salaires	PAGE 5
Article 15	Evolution du salaire	PAGE 5
Article 16	Frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle	PAGE 5
Article 17	Inconvénients de service	PAGE 6
Article 18	Prime pour ancienneté	PAGE 6
Article 19	Prime pour prestations particulières	PAGE 6
Article 20	Prime de départ à la retraite	PAGE 6
Article 21	Allocations familiales	PAGE 6
Article 22	Salaire en cas de maladie	PAGE 7
Article 23	Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle	PAGE 7
Article 24	Salaire en cas de service obligatoire	PAGE 7
Article 25	Salaire en cas de maternité et d'allaitement	PAGE 8
Article 26	Prestations aux survivants	PAGE 8
Article 27	Compensation de créance	PAGE 8
SECTION 2	Vacances et congés	PAGE 9
Article 28	Droit aux vacances	PAGE 9
Article 29	Planification des vacances	PAGE 9
Article 30	Jours fériés	PAGE 10
Article 31	Congé maternité et congé d'allaitement	PAGE 10
Article 32	Autres congés	PAGE 10

REGLEMENT CONCERNANT LE PERSONNEL COMMUNAL
COMMUNE DE BEGNINS – INDEX

SECTION 3	Autres droits	PAGE 11
Article 33	Certificat de travail intermédiaire	PAGE 11
Article 34	Matériel de travail	PAGE 11
Article 35	Formation professionnelle	PAGE 11
Article 36	Commission du personnel	PAGE 12
CHAP. IV	DEVOIRS DU COLLABORATEUR	PAGE 12
Article 37	Horaire de travail	PAGE 12
Article 38	Compensation des heures supplémentaires	PAGE 13
Article 39	Attitude en service	PAGE 13
Article 40	Cahier des prestations et instructions	PAGE 13
Article 41	Obligation des responsables hiérarchiques	PAGE 14
Article 42	Empêchement de travailler et arrivées tardives	PAGE 14
Article 43	Secret de fonction	PAGE 14
Article 44	Obligation de renseigner	PAGE 15
Article 45	Obligation d'entraide	PAGE 15
Article 46	Occupation accessoire	PAGE 15
Article 47	Charges publiques	PAGE 15
Article 48	Domicile	PAGE 16
Article 49	Dons et autres avantages	PAGE 16
Article 50	Ressources mises à disposition pour accompl. Travail	PAGE 16
CHAP. V	FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL	PAGE 17
Article 51	Résiliation ordinaire	PAGE 17
Article 52	Résiliation abusive et en temps inopportun	PAGE 17
Article 53	Avertissement	PAGE 17
Article 54	Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs	PAGE 18
Article 55	Limite d'âge	PAGE 18
Article 56	Retraite anticipée	PAGE 18
CHAP. VI	DISPOSITIONS FINALES	PAGE 18
Article 57	Situations acquises	PAGE 18
Article 58	Dispositions d'application	PAGE 18
Article 59	Litiges	PAGE 19
Article 60	Clause abrogatoire	PAGE 19
Article 61	Entrée en vigueur	PAGE 19

CHAPITRE PREMIER

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Champ d'application

¹ Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes de sexe masculin ou féminin, engagées par la Commune de Begnins. Les formulations sont au masculin, mais s'appliquent au personnel des deux sexes.

² 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.

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

Article 2 Droit applicable

¹ Les rapports de travail sont régis par le présent règlement. Les articles 319 et suivants du code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif.

² Les articles 344 et suivants CO sont applicables aux apprentis engagés par la commune.

Article 3 Compétences

¹ La municipalité est compétente dans les domaines suivants :

- a engagement et licenciement des collaborateurs ;
- b direction, instruction et surveillance des collaborateurs ;
- c édiction des cahiers des charges et des descriptifs de postes ;
- d édiction de règlements, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;
- e classification des postes ;
- f exercice du pouvoir disciplinaire ;
- 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 ;
- i les horaires d'ouverture au public des différents services.

CHAPITRE II

ENGAGEMENT

Article 4 Mise au concours

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

² Toute place vacante fait l'objet d'une mise au concours interne ou publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. Exceptionnellement, un poste peut être repourvu par inscription ou appel.

Article 5 Conditions d'engagement

¹ La municipalité définit le profil du poste et 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.

Article 6 Production de documents

¹ 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, voire de l'extrait spécial du casier judiciaire.

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

Article 7 Engagement

¹ 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 précise également l'application du présent règlement et est signé par la municipalité et le collaborateur (ci-après : les parties).

² Le collaborateur reçoit avec le contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, le cahier des charges et les règlements relatifs à son activité. Séparément l'employé reçoit directement de la caisse de pensions à laquelle est affiliée la Commune de Begnins les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.

Article 8 Assermentation

Le collaborateur qui détient d'office, ou par délégation, une partie de l'autorité publique, est assermenté par la Municipalité.

Article 9 Temps d'essai

¹ 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 pour la fin d'une semaine.

² Pour les contrats à durée déterminée, le temps d'essai est fixé à un mois, si la durée de l'engagement excède six mois. Pour des durées plus courtes, le temps d'essai est de sept jours.

³ 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.

⁴ La période d'essai peut exceptionnellement être prolongée de trois mois au maximum. Cette mesure doit être notifiée par écrit au collaborateur.

⁵ Un entretien d'évaluation a lieu avant le terme du temps d'essai.

Article 10 Emploi de courte durée et auxiliaires

¹ Un contrat dont la durée prévisible est limitée dans le temps fait l'objet d'un contrat de durée déterminée, conformément à l'article 334 CO.

CHAPITRE III

DROITS DU COLLABORATEUR

Section I Rémunération

Article 11 Salaire

¹ Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au moment de la cessation des fonctions.

² Chaque collaborateur a droit durant l'année à douze salaires mensuels, versés le 25 de chaque mois, plus un treizième salaire versé avec celui de décembre.

En cas de cessation des fonctions en cours d'année. Le treizième salaire est versé prorata temporis avec le dernier salaire.

³ La commune de Begnins et les collaborateurs sont soumis aux assurances sociales et de prévoyance professionnelle en vigueur.

Article 12 Salaire à l'heure

Pour les collaborateurs payés à l'heure, le montant attribué pour les vacances sera intégré au salaire horaire avec la majoration suivante :

- a 10,64 % jusqu'à l'âge de 59 ans (5 semaines de vacances) ;
- b 13,04 % dès 60 ans (6 semaines de vacances).

Le 13^e salaire est compris dans le salaire horaire.

Article 13 Salaire initial

¹ Le salaire initial d'un collaborateur est fixé selon l'échelle des salaires en vigueur et selon la formation professionnelle de celui-ci, ses connaissances, ses activités antérieures et les caractéristiques de la fonction concernée.

² A travail et qualification égaux, les collaborateurs reçoivent un salaire identique, quel que soit leur sexe ou leur nationalité.

L'échelle des salaires fait partie intégrante du présent règlement du personnel.

Article 14 Adaptation des salaires

¹ La municipalité adapte les salaires le 1^{er} 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 septembre de l'année précédente.

² La municipalité peut renoncer à tout ou partie à l'adaptation.

Article 15 Evolution du salaire

Au début de chaque année civile, la municipalité peut également adapter le salaire annuel en fonction des prestations fournies par le collaborateur.

Article 16 Frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle

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

Article 17 Inconvénients de service

La municipalité fixe les indemnités à verser au collaborateur pour inconvénients de service (service de piquet, travail à horaire irrégulier, etc.).

Article 18 Prime pour ancienneté

La municipalité octroie à chaque collaborateur, sauf circonstances exceptionnelles, une prime d'ancienneté pour une activité à 100% selon le barème suivant :

- a 10 ans de service, Fr. 2'000.-;
- b 15 ans de service, Fr. 3'000.-;
- c dès 20 ans de service et tous les cinq ans un montant équivalent à un mois de salaire (13^{ème} salaire versé en sus).

Pour le collaborateur travaillant à temps partiel, le montant de cette prime est adapté au prorata de son taux d'activité.

Article 19 Prime pour prestations particulières

La municipalité peut octroyer à chaque collaborateur une prime destinée :

- a à récompenser des travaux spéciaux ;
- b à intéresser le personnel aux améliorations techniques et à une meilleure organisation du travail ;
- c à marquer une action particulière.

Article 20 Prime de départ à la retraite

La municipalité octroie à chaque collaborateur, sauf circonstances exceptionnelles, une prime de départ à la retraite. Cette prime correspond à un salaire mensuel de base.

Article 21 Allocations familiales

¹ Le collaborateur ayant droit est mis au bénéfice des allocations familiales.

² Les montants des allocations visées à l'alinéa 1^{er} ci-dessus sont arrêtés par les statuts de la caisse à laquelle la Commune de Begnins est affiliée.

Article 22 Salaire en cas de maladie

¹ Lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie, il a droit à son salaire selon le barème suivant :

- a pendant la première année : 100 % ;
- b pendant la deuxième année : 80 %.

² La municipalité peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil désigné par elle.

³ Dans chaque cas de maladie, la municipalité impute sur la durée des prestations celles dont l'intéressé a bénéficié dans les deux ans précédant le début de la nouvelle absence.

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

⁵ Le droit au salaire prend fin en tous les cas dès la cessation des fonctions pour cause d'invalidité définitive. Demeurent réservées les dispositions sur la résiliation de contrat.

Article 23 Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle

¹ La municipalité assure les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la législation fédérale.

² En cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, la rémunération est assurée à 100% pendant la 1^{ère} année, puis à 80 % tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin.

Article 24 Salaire en cas de service obligatoire

¹ 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 la totalité de son salaire.

² Les allocations pour perte de gain et les soldes perçues pour le service de défense incendie et de secours durant l'horaire de travail peuvent être acquises à la commune, pour autant que les collaborateurs perçoivent leur salaire complet.

Article 25 Salaire en cas de maternité et d'allaitement

¹ La Municipalité accorde à la collaboratrice, sur la base d'un certificat médical, un congé maternité de seize semaines. Le congé de maternité est compté comme temps de service et est pleinement rétribué en tant que tel.

² Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé d'allaitement pleinement rémunéré de quatre semaines, à prendre directement après le congé maternité.

³ Les allocations prévues par la loi fédérale sur les allocations perte de gain en cas de service et de maternité, le cas échéant les allocations cantonales de maternité, sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du montant versé par lui si le congé maternité est accordé. Sinon, elles sont perçues directement par la collaboratrice.

⁴ L'article 31 du présent règlement est applicable pour le surplus.

Article 26 Prestations aux survivants

¹ En cas de décès de l'employé, le traitement est dû en entier pour le mois au cours duquel le décès est survenu. 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 trois mois de traitement, versée par mensualités ou en une fois selon les circonstances.

² Durant cette période, les prestations versées par la Caisse intercommunale de pensions, ou par toute 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.

³ Il appartient à la Municipalité de faire les démarches nécessaires auprès de l'institut d'assurances pour les prestations dues aux survivants.

Article 27 Compensation de créance

La municipalité a le droit de compenser ses créances contre un employé avec le montant des salaires et indemnités dû par elle, dans la mesure prévue à l'article 323 b al. 2 CO.

Section II Vacances et congés

Article 28 Droit aux vacances

¹ Les collaborateurs ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :

- a cinq semaines pour les apprentis et les collaborateurs jusqu'à cinquante-neuf ans ;
- b six semaines pour les collaborateurs qui ont atteint soixante ans.

² La semaine de vacances s'entend à raison de cinq jours ouvrables.

³ 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 en cours d'année.

⁴ Le droit aux vacances doit être exercé pour l'entier de la quotité disponible au cours de l'année civile.

⁵ En cas de maladie ou d'accident, le droit aux vacances peut être réduit conformément aux dispositions de l'article 329b CO.

⁶ Pour le personnel des structures d'accueil parascolaire, les vacances sont définies d'après les vacances scolaires officielles du canton de Vaud.

Article 29 Planification des vacances

¹ Les responsables hiérarchiques désignés par la municipalité arrêtent chaque année le tableau des vacances, en tenant compte en priorité des besoins des différents directions et services et, dans la mesure du possible, des vœux du personnel. Celui-ci est présenté à la Municipalité pour approbation.

² Une partie des vacances doit comprendre au moins deux semaines consécutives. Les vacances de plus de trois semaines consécutives doivent faire l'objet d'une demande à la municipalité.

³ Les vacances doivent être prises pendant l'année civile. Lorsqu'il reste un solde de vacances, il doit être pris pendant les trois premiers mois de l'année suivante, à défaut de quoi la Municipalité est en droit de déterminer les dates ou de les payer si aucune solution n'est trouvée.

⁴ Le personnel des structures d'accueil parascolaire est tenu de planifier ses vacances durant les vacances scolaires officielles du canton de Vaud.

Article 30 Jours fériés

¹ Sont considérés comme jours fériés au sens du présent règlement :

- a les 1^{er} et 2 janvier ;
- b le Vendredi Saint ;
- c le Lundi de Pâques ;
- d le Jeudi de l'Ascension ;
- e l'après-midi du 1^{er} mai ;
- f le Lundi de Pentecôte ;
- g le 1^{er} août ;
- h le Lundi du Jeûne fédéral ;
- i Noël (25 décembre) ;
- j tous les autres jours décrétés comme fériés par la loi cantonale ou la loi fédérale.

Les collaborateurs qui ne peuvent bénéficier de leurs jours de congés officiels pour des raisons de travail ou de vacances ont droit à un congé compensatoire, au prorata d'une durée équivalente.

Le collaborateur à temps partiel a droit à un congé compensatoire lorsqu'un jour férié tombe sur un jour non travaillé.

Article 31 Congé maternité et congé d'allaitement

¹ Sur la base d'un certificat médical, la municipalité accorde :

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

² Ces congés maternité sont comptés comme temps de service et rétribués aux conditions de l'article 25 du présent règlement.

Article 32 Autres congés

¹Le collaborateur bénéficie de congés de courte durée dans les cas suivants :

- a un congé de trois jours en cas de mariage ou de partenariat enregistré 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 de cinq jours au collaborateur en cas de naissance d'un enfant ;
- d pour un enfant malade, un congé payé limité à 5 jours par année civile ;
- e un congé de 16 semaines à la collaboratrice ou au collaborateur en cas d'adoption d'un enfant. Si les deux parents sont employés de la Commune, sur demande du couple, le congé peut être réparti entre les conjoints ;
- f un congé d'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 ;
- h le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;

² Les congés sous lettres a à g sont rétribués et comptent comme temps de service.

³ Le collaborateur a droit annuellement à trois jours de congé payé au maximum pour les cours de perfectionnement ou d'avancement au service de défense incendie et de secours. Le collaborateur qui sollicite un tel congé présente à la municipalité, une demande motivée et documentée, au moins un mois à l'avance

⁴ La municipalité peut exiger la production de tous documents justifiant les congés prévus à l'alinéa 1^{er}.

Section III Autres droits

Article 33 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 34 Matériel de travail

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

² L'article 50 du présent règlement est réservé.

Article 35 Formation professionnelle

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

² 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. Les frais en découlant sont pris en charge par la caisse communale.

³ En cas de départ d'un collaborateur ayant bénéficié d'une formation prise en charge par la commune, la municipalité peut demander tout ou partie du remboursement du montant de la formation et des frais engagés dans ce cadre. Le remboursement ne peut être exigé lorsque le départ intervient plus de deux ans après la fin de la formation.

Article 36 Commission du personnel

¹ Les collaborateurs peuvent constituer une commission du personnel, constituée d'un minimum de trois personnes.

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

CHAPITRE IV

DEVOIRS DU COLLABORATEUR

Article 37 Horaire de travail

¹ L'horaire de travail dépend des lieux et de l'activité. La municipalité précise les modalités dans le règlement d'application ou dans le contrat de travail.

² La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 42 heures 30 maximum par semaine.

La Municipalité fixe l'horaire de travail selon les exigences des différentes directions ou services.

³ Une pause de 45 minutes, à la mi-journée, est obligatoire, dès que la durée du travail est de 5 à 9 heures et d'une heure au-delà. Elle est déduite du temps de travail. Une pause de maximum 20 minutes est comprise dans la journée de travail. Le service public et les horaires des guichets doivent rester pleinement assurés.

³ Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail; le chef ou le responsable de service est responsable de l'observation des horaires.

⁴ La municipalité peut introduire un dispositif de pointage et de calcul automatisé des heures de présence.

⁵ Pour le personnel engagé dans le parascolaire, l'horaire de travail est défini par les horaires d'ouverture de la structure.

Article 38 Compensation des heures supplémentaires

¹ Les collaborateurs n'exécutent pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes.

² Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, 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. Elles doivent faire l'objet de l'accord de la municipalité ou d'un supérieur hiérarchique. Cet accord peut être donné après l'accomplissement des heures supplémentaires.

³ Les heures supplémentaires qui satisfont aux conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées par des congés d'une durée équivalente, cas échéant, majorée de la façon suivante :

- | | |
|-------------------------------|-------|
| a de 20h00 à 06h00 : | 50 %; |
| b dimanches et jours fériés : | 50 %. |

⁴ Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris au plus tard dans les trois premiers mois de l'année suivante. Si cette compensation s'avère impossible, la municipalité peut rétribuer tout ou partie des heures de travail supplémentaires en tenant compte du barème de majoration visé à l'alinéa 3 ci-dessus.

Article 39 Attitude en service

¹ 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 consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;
- s'abstenir de fumer dans les locaux.

Article 40 Cahier des prestations et instructions

¹ Le collaborateur est tenu aux obligations relatives à son poste.

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

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

Article 41 Obligation des responsables hiérarchiques

D'une manière générale, 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 ;
- informer régulièrement le conseiller municipal responsable et le secrétariat de la municipalité sur les congés et les vacances accordées au personnel, y compris les absences non autorisées et les arrivées tardives.

Article 42 Empêchement de travailler et arrivées tardives

¹ Le collaborateur empêché de se rendre au travail ou en retard doit en informer au préalable ou sans retard son supérieur hiérarchique.

² Les motifs d'une arrivée tardive doivent être immédiatement communiqués.

³ Lorsque l'absence dépasse trois jours, le collaborateur est tenu de présenter un certificat médical.

Article 43 Secret de fonction

¹ Le collaborateur est tenu au secret de fonction et ne doit divulguer des informations ou des documents officiels dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction, et qui doivent rester secrets en raison de la loi ou d'un intérêt public ou privé prépondérant.

² Le collaborateur ne doit pas remettre aux médias des articles ou des communiqués au nom de la commune, ni renseigner des journalistes, sans l'autorisation de la municipalité.

³ 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.

⁴ Ces obligations subsistent après la cessation des rapports de travail.

Article 44 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 45 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 46 Occupation accessoire

¹ L'exercice d'activités accessoires est soumis à autorisation de la municipalité.

² 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.

³ L'autorisation peut être assortie de charges ou de conditions.

⁴ 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 47 Charges publiques

¹ Les charges publiques constituent en l'exercice de tâches non obligatoires au bénéfice de la collectivité publique.

² L'exercice d'une charge publique est soumis à l'autorisation de la municipalité.

³ Celle-ci 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.

⁴ L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une diminution des vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours par année civile.

⁵ Les collaborateurs, à l'exception des chefs de service et des chefs de direction, peuvent siéger au conseil communal. Ils ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission de finances.

Article 48 Domicile

Lorsque cela est indispensable à l'exercice de leurs tâches, la Municipalité peut imposer à certains collaborateurs de prendre domicile sur le territoire de la commune ou dans un rayon défini.

Article 49 Dons et autres avantages

¹ 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.

² 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.

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

Article 50 Ressources mises à disposition 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

¹ 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.

La municipalité motive la résiliation par :

- la violation des devoirs légaux ou contractuels ;
- l'inaptitude avérée ;
- la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail

² La résiliation doit être adressée par courrier recommandé.

³ 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.

⁴ 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 abusive et en temps inopportun

¹ La partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 51, doit verser à l'autre une indemnité. Pour le surplus, les dispositions du code des obligations sur la résiliation abusive (art 336 à 336b CO) sont applicables.

Les dispositions du code des obligations (art. 336c et d) sur la résiliation en temps inopportun sont également applicables.

Article 53 Avertissement

La municipalité ne peut résilier le contrat conformément à l'article 51 du présent règlement qu'après avoir notifié un avertissement écrit au collaborateur.

Article 54 Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs

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

² 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.

Les articles 337b et 337c CO sont applicables par analogie.

Article 55 Limite d'âge

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

Article 56 Retraite anticipée

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

² 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 57 Situations acquises

¹ Par l'entrée en vigueur des présents statuts, les employés demeurent au bénéfice de la situation acquise pour ce qui concerne le traitement et les années de service accomplies antérieurement.

Article 58 Dispositions d'application

La municipalité peut édicter un règlement d'application établissant :

- a les modalités propres à chaque service ou direction ou à certaines catégories de collaborateurs ;
- b les principes de la gestion du personnel.

Article 59 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 60 Clause abrogatoire

¹ Le présent règlement abroge le règlement du personnel de la commune de Begnins et le statut du personnel de la commune de Begnins approuvés par le conseil communal le 15 décembre 1992 ainsi que toute disposition contraire édictée par le conseil communal ou la municipalité.

Article 61 Entrée en vigueur

¹ La municipalité est chargée de l'exécution du règlement.

² Elle fixe la date de son entrée en vigueur après adoption par le Conseil communal et approbation par la Cheffe 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 **12 FEV. 2019**

Le Syndic

Antoine Nicolas



La Secrétaire municipale

Patricia Gutzwiller



Adopté par le Conseil communal dans sa séance du **- 5 MARS 2019**

Le Président

Robin Chytil



La Secrétaire

Vanessa Wicht



Approuvé par la Cheffe du Département des institutions et de la sécurité en date du

09 AVR. 2019





MUNICIPALITE DE BEGNINS

ECHELLE DES SALAIRES REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL BEGNINS

1. Le salaire minimum annuel brut, 13^e salaire compris, est de **CHF 48'113.00.**
2. Le salaire maximum annuel brut, 13^e salaire compris, est de **CHF 164'732.00.**

(base : échelle des salaires du canton de Vaud)

* * * *

Adopté par la Municipalité dans sa séance du

12 FEV. 2019

Le Syndic

Antoine Nicolas



La Secrétaire municipale

Patricia Gutzwiller

Adopté par le Conseil communal dans sa séance du

- 5 MARS 2019

Le Président

Robin Chytil



La Secrétaire

Vanessa Wicht

Approuvé par la Cheffe du Département des institutions et de la sécurité en date du

09 AVR. 2019



