

# **COMMUNE DE CHÂTEAU-D'ŒX**



## **Règlement concernant le personnel communal**

## 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 Château-d'Œx. 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. Les articles 319 et suivants du code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220) s'appliquent à titre de droit supplétif.

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

#### **Article 3 Compétences**

La municipalité est compétente dans les domaines suivants :

- a. engagement et licenciement des collaborateurs ;
- b. direction, instruction et surveillance des collaborateurs ;
- c. édiction de règlements, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;
- d. classification des postes ;
- e. exercice du pouvoir disciplinaire ;
- f. édiction 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.

## 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> Tout poste vacant fait l'objet d'une mise au concours interne ou publique. Exceptionnellement, notamment en cas d'urgence, un poste peut être repourvu par transfert, inscription ou appel, sans mise au concours.

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

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.

#### **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 précise également l'application du présent règlement et 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 et le cahier des charges et les règlements relatifs à son activité. Séparément, l'employé reçoit directement de la caisse de pension à laquelle est affiliée la Commune de Château-d'Œx les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.

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

<sup>1</sup> Le temps d'essai est fixé à trois mois.

<sup>2</sup> Le temps d'essai n'existe pas d'office lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée. Les parties peuvent néanmoins convenir par écrit d'un temps d'essai jusqu'à trois mois au plus.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</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 Transfert et promotion**

L'affectation à une nouvelle fonction ainsi que la promotion à une fonction plus importante font l'objet d'un nouveau contrat. Le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai.

## **Article 10 Emploi de courte durée et auxiliaires**

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**

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

<sup>2</sup> Le salaire est versé en treize mensualités, payées au plus tard le 28 de chaque mois, le treizième salaire étant versé en novembre *pro rata* du temps passé au service de la commune.

<sup>3</sup> En cas de cessation des fonctions en cours d'année, le treizième salaire est versé *pro rata temporis* avec le dernier salaire.

#### **Article 12 Salaire à l'heure**

<sup>1</sup> 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% s'ils disposent de cinq semaines de vacances annuelles ;
- b. 13,04% s'ils disposent de six semaines de vacances annuelles.

<sup>2</sup> Le salaire horaire de base (sans la majoration de l'alinéa 1) figure à l'annexe 3.

### **Article 13 Echelle des salaires**

<sup>1</sup> La municipalité établit la classification des fonctions (annexe 1) et l'échelle des salaires (annexe 2). Pour chaque niveau de cette dernière, elle fixe :

- les montants annuels minimal et maximal ;
- le montant de l'augmentation annuelle ;
- le nombre d'échelons entre le minimum et le maximum du niveau.

<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 et de la responsabilité qu'exige le poste concerné (classe de salaire).

<sup>3</sup> L'échelle des salaires (annexe 2) fait partie intégrante du présent règlement du personnel.

### **Article 14 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.

<sup>2</sup> A travail et qualification égaux, les collaborateurs reçoivent un salaire comparable, quels que soient leur sexe et leur nationalité.

### **Article 15 Adaptation des salaires**

Au début de chaque année civile, la municipalité peut adapter l'échelle des salaires sur la base de l'indice suisse des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année écoulée, sous réserve des possibilités financières de la commune.

### **Article 16 Evolution du salaire**

<sup>1</sup> Au début de chaque année civile et après au moins six mois d'activité, le collaborateur bénéficie d'une augmentation annuelle sur la base de l'annexe 2, jusqu'au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.

<sup>2</sup> En cas de prestations particulièrement satisfaisantes, la municipalité peut octroyer une augmentation supplémentaire d'un montant libre, sans dépasser le salaire maximum prévu pour la fonction.

<sup>3</sup> Lorsque les prestations sont jugées insuffisantes, la municipalité peut renoncer à octroyer l'augmentation annuelle. Cette mesure ne peut être prise plus de deux années de suite.

### **Article 17 Modification du traitement**

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

<sup>2</sup> Si le déplacement n'est pas imputable à l'employé et qu'il implique une baisse de salaire, les nouvelles conditions n'entrent en vigueur à la conclusion d'un nouveau contrat qu'après un délai de quatre mois.

### **Article 18 Gratifications exceptionnelles**

La municipalité est compétente pour octroyer des primes annuelles sur la base de l'annexe 3.

### **Article 19 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 selon les montants fixés par la municipalité à l'annexe 3 et sur présentation de justificatifs.

### **Article 20 Inconvénients de service**

La municipalité est compétente pour fixer les indemnités à verser au collaborateur pour inconvénients de service tels que des services de piquet (annexe 3).

### **Article 21 Primes pour ancienneté**

La municipalité est compétente pour fixer les primes pour ancienneté (annexe 3).

### **Article 22 Primes de départ**

La municipalité est compétente pour fixer les primes de départ (annexe 3).

### **Article 23 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 ci-dessus sont arrêtés par les statuts de la caisse à laquelle la Commune de Château-d'Œx est affiliée.

## **Article 24 Salaire en cas de maladie**

<sup>1</sup> Lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie attestée par certificat médical, il a droit à son salaire selon le barème suivant :

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

Ce barème ne s'applique pas aux collaborateurs auxiliaires, dont le cas est régi par les articles 324a et 324b CO.

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

<sup>3</sup> En cas de faute du collaborateur, le droit au salaire peut être réduit par la municipalité au maximum à concurrence de la réduction pratiquée par l'assurance.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Les dispositions des alinéas 1 à 4 ci-dessus s'appliquent par analogie au collaborateur qui reprend le travail à un taux inférieur à celui convenu.

<sup>6</sup> Lorsqu'un tiers est responsable de la maladie, la commune ne paie que la part du salaire non couvert par les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers.

<sup>7</sup> En cas de suppression du droit aux indemnités journalières, le collaborateur est tenu de venir travailler. L'employeur ne subroge pas aux décisions de l'assureur. Aussi, le salaire ne sera plus versé pendant cette période si le collaborateur ne vient pas travailler.

<sup>8</sup> Dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions à laquelle la commune est affiliée.

## **Article 25 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.

<sup>2</sup> En cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, la rémunération est assurée :

- a. à 100% pendant la 1<sup>ère</sup> année, puis à 80% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin ;

- b. selon les règles des articles 324a et 324b CO pendant le temps d'essai et pour les auxiliaires.

<sup>3</sup> En cas de faute du collaborateur, le droit au salaire peut être réduit par la municipalité au maximum à concurrence de la réduction pratiquée par l'assurance, ou lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la commune.

<sup>4</sup> En cas d'accident professionnel ou non professionnel, les prestations d'assurance pour incapacité temporaire de travail sont acquises à la commune.

<sup>5</sup> Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, la commune ne paie que la part du salaire non couvert par les dommages-intérêts pour incapacité de travail payés par le tiers.

<sup>6</sup> En cas de suppression du droit aux indemnités journalières, le collaborateur est tenu de venir travailler. L'employeur ne subroge pas aux décisions de l'assureur. Aussi, le salaire ne sera plus versé pendant cette période si le collaborateur ne vient pas travailler.

<sup>7</sup> Dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions à laquelle la commune est affiliée.

## **Article 26 Salaire en cas de service obligatoire.**

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile, de service de défense incendie et de secours ou de services de sauvetage tels que la colonne de secours, exception faite des périodes de service résultant de négligence ou d'indiscipline, le collaborateur a droit à la totalité de son salaire.

<sup>2</sup> Les allocations pour perte de gain et les soldes perçues pour le service de défense incendie et de secours ou les services de sauvetage tels que la colonne de secours durant l'horaire de travail sont acquises à la commune, pour autant que les collaborateurs perçoivent leur salaire complet.

## **Article 27 Salaire en cas de maternité**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'article 33 du présent règlement est applicable pour le surplus.



## **Article 28 Prestations aux survivants**

<sup>1</sup> En cas de décès, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien.

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

## **Article 29 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 30 Droit aux vacances**

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

- a. cinq semaines jusqu'à 60 ans ;
- b. six semaines pour les collaborateurs qui ont atteint 60 ans.

<sup>2</sup> La semaine de vacances s'entend à raison de cinq jours ouvrables.

<sup>3</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 en cours d'année.

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

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

### **Article 31 Planification des vacances**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

## **Article 32 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. tous les autres jours décrétés comme fériés par la loi cantonale ou la loi fédérale.

<sup>2</sup> À ces jours fériés s'ajoute un jour de congé supplémentaire qui est en principe fixé au 26 décembre, mais que la municipalité peut déplacer à une autre date selon les particularités du calendrier.

## **Article 33 Congé maternité**

<sup>1</sup> Sur la base d'un certificat médical, la municipalité accorde un congé payé de maternité de seize semaines à compter de la date d'accouchement.

<sup>2</sup> Ce congé est compté comme temps de service et rétribué aux conditions de l'article 27 du présent règlement.

## **Article 34 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), et un congé d'un jour, sur demande du collaborateur, pour tout autre cas de décès d'une personne proche ;
- c. un congé de paternité de dix jours au père, respectivement à l'épouse de la mère qui exerce une activité lucrative, en cas de naissance d'un enfant ;
- d. un congé de 14 semaines pour un enfant gravement malade à prendre dans un délai-cadre de 18 mois ;
- e. un congé de 3 jours par cas mais au maximum de 10 jours par an pour la prise en charge d'un proche (parents en ligne directe ascendante et descendante, frères et sœurs, conjoints, beaux-parents, partenaires enregistrés, personnes faisant ménage commun) atteint dans sa santé ;

- f. un congé de 4 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 ;
- g. un congé d'un jour en cas de déménagement du collaborateur ;
- h. pour d'autres circonstances exceptionnelles importantes, un congé correspondant au besoin objectif.

<sup>2</sup> En cas d'empêchement de travailler en raison d'une obligation légale ou de l'exercice d'une fonction publique au sens de l'article 324a CO, le salaire est versé selon les dispositions de la loi, sous réserve de l'article 49 du présent règlement.

<sup>3</sup> Le collaborateur a droit annuellement à trois jours de congé payé au maximum pour des cours de perfectionnement ou d'avancement au service de défense incendie et de secours ou à des services de sauvetage tels que la colonne 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

<sup>4</sup> La municipalité peut exiger la production de tous documents justifiant les congés prévus au présent article.

### **Section III Autres droits**

#### **Article 35 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 36 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. Cette disposition ne concerne pas le lavage des vêtements, qui est à la charge des collaborateurs.

<sup>2</sup> Le port d'un uniforme ou d'insignes de service peut être exigé. Ce matériel est fourni par la commune.

<sup>3</sup> L'article 52 du présent règlement est réservé.

#### **Article 37 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. Les frais en découlant sont pris en charge par la caisse communale. Le temps de cours est considéré comme du temps de travail.

<sup>3</sup> La municipalité peut également décider que la caisse communale prendra en charge tout ou partie de formations proposées par un collaborateur. Elle se détermine sur l'inclusion du temps de cours dans le temps de travail.

<sup>4</sup> Chaque cas fait l'objet d'une convention entre la commune et le collaborateur concerné, spécifiant les modalités applicables.

<sup>5</sup> 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 38 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.

### **Article 38a Mobbing**

La municipalité prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing.

### **Article 38b Entretien annuel**

Chaque année, les collaborateurs ont un entretien individuel avec leur hiérarchie. Cet entretien permet de faire le bilan de la période écoulée au niveau des connaissances, compétences et efficacité professionnelles et du comportement au travail. Il sert également à déterminer les objectifs qui orienteront l'activité des collaborateurs pour la période à venir.

### **Article 38c Accès aux données personnelles**

Les collaborateurs ont en tout temps libre accès à leurs données personnelles, conformément à la législation cantonale en matière de protection des données personnelles.

## CHAPITRE IV

### DEVOIRS DU COLLABORATEUR

#### Article 39 Horaire de travail

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 42 heures 30, avec possibilité d'horaire variable sur accord du chef de service, en fonction de la disponibilité des services de la commune.

<sup>3</sup> Le travail sera interrompu par des pauses d'au moins :

- a. un quart d'heure, si la journée de travail dure plus de cinq heures et demie ;
- b. une demi-heure, si la journée de travail dure plus de sept heures ;
- c. une heure, si la journée de travail dure plus de neuf heures.

Le service public et les horaires des guichets doivent rester pleinement assurés.

<sup>4</sup> Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail ; le chef ou le responsable de service est responsable de l'observation des horaires.

<sup>5</sup> La municipalité peut introduire un dispositif de pointage et de calcul automatisé des heures de présence.

#### Article 40 Compensation des heures supplémentaires

<sup>1</sup> Sont réputées heures supplémentaires toutes les heures de travail ordonnées par la municipalité ou le supérieur hiérarchique et dépassant la durée hebdomadaire de travail. La durée hebdomadaire de référence est la durée maximale fixée à l'article 39 al. 2 du présent règlement multipliée par le taux de travail contractuel.

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires ordonnées sont compensées par des congés d'une durée équivalente. Dans des cas exceptionnels, la municipalité peut autoriser la rétribution d'une partie des heures non compensées.

<sup>3</sup> L'horaire de service est défini par le chef de service. Il peut exister différents horaires entre les collaborateurs d'un même service, justifiés par les spécificités des fonctions et des tâches. L'accomplissement des tâches prévues et la bonne marche du service doivent être garantis dans tous les cas.

<sup>4</sup> Le congé compensatoire - ou la rétribution qui le remplace - est majoré de :

- a. 25 % pour les heures supplémentaires effectuées en dehors de l'horaire de service jusqu'à 22.00 heures, et le samedi jusqu'à 18.00 heures ;

- b. 50 % pour celles effectuées entre 22.00 heures (18.00 heures le samedi) et 06.00 heures, ainsi que les dimanches et jours fériés.

<sup>5</sup> Sont réservées les dispositions spéciales régies par les contrats conclus avec certains collaborateurs.

#### **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 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 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**

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 44 Empêchement de travailler et arrivées tardives**

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

<sup>2</sup> Les motifs d'une arrivée tardive doivent être immédiatement communiqués.

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

#### **Article 45 Secret de fonction**

<sup>1</sup> Le collaborateur est tenu au secret de fonction et ne doit divulguer des informations ou des documents officiels dont ils ont 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.

<sup>2</sup> 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.

<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.

<sup>4</sup> Ces obligations subsistent après la cessation des rapports de travail.

#### **Article 46 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 47 Obligation d'entraide**

Lorsque les besoins du service 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 48 Occupation accessoire**

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

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Les collaborateurs, à l'exception des chefs de service, peuvent siéger au conseil communal de la Commune de Château-d'œx. Ils ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission de finances.

#### **Article 50 Domicile**

Lorsque cela est indispensable à l'exercice de leurs tâches, la municipalité peut imposer à certains collaborateurs de prendre domicile dans un rayon donné, défini par le temps de trajet nécessaire pour rejoindre leur lieu de travail.

#### **Article 51 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. 300.-. Le numéraire demeure exclu dans tous les cas.

## **Article 52 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 53 Causes**

Les rapports de travail prennent fin par

- a. La résiliation du contrat
- b. La démission
- c. Le retraite
- d. Le décès
- e. L'invalidité
- f. La suppression de poste

## **Article 54 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.

La municipalité motive la résiliation par :

- la violation des devoirs légaux ou contractuels ;
- l'inaptitude avérée ;
- des manquements répétés dans les prestations ou dans le comportement ;

- la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail.

<sup>2</sup> La résiliation doit être adressée par courrier recommandé ou en mains propres en la forme écrite.

<sup>3</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>4</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 55 Résiliation abusive et en temps inopportun**

<sup>1</sup> La partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 54 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 (articles 336c et 336d) sur la résiliation en temps inopportun sont également applicables.

### **Article 56 Avertissement**

<sup>1</sup> La municipalité ne peut résilier le contrat conformément à l'article 54 du présent règlement qu'après avoir notifié un avertissement écrit mentionnant les faits reprochés au collaborateur. L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat. Il peut prévoir un délai d'épreuve ne dépassant pas deux ans.

<sup>2</sup> Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer ou solliciter un entretien.

### **Article 57 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.

<sup>3</sup> Les articles 337b et 337c CO sont applicables par analogie.

**Article 58 Retraite**

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 59 Retraite anticipée**

<sup>1</sup> Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la caisse de pensions, moyennant un préavis de six mois.

<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 six mois, pour autant toutefois que le collaborateur bénéficie d'un droit à une pleine retraite.

**Article 60 Suppression de poste**

<sup>1</sup> Lorsqu'un poste ou une fonction est supprimé, un autre poste est, dans la mesure du possible, offert à l'intéressé avec garantie de l'ancien traitement. Le cas échéant, il a priorité sur les autres postulants. Le poste offert à l'intéressé doit correspondre à sa formation et ses capacités.

<sup>2</sup> S'il n'est pas possible de trouver dans l'administration un autre poste, l'intéressé est licencié moyennant un préavis donné au moins six mois à l'avance pour la fin d'un mois. Dans ce cas, l'intéressé, excepté les auxiliaires, a droit à une indemnité égale à :

- trois mois de traitement si les rapports de travail ont duré moins de cinq ans ;
- cinq mois si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, mais moins de huit ans ;
- six mois au-delà.

En outre, il est alloué une indemnité supplémentaire égale à deux mois de salaire dès 50 ans révolus, de six mois dès 55 ans révolus, avant l'échéance du délai de résiliation du contrat.

<sup>3</sup> Si le collaborateur refuse le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage, les indemnités prévues à l'alinéa 2 ne sont pas applicables.

**Article 61 Invalidité**

<sup>1</sup> Le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions à laquelle la commune est affiliée.

<sup>2</sup> En cas d'invalidité partielle, la municipalité adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'article 54, alinéa 1.

## CHAPITRE VI

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 62 Situations acquises**

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

#### **Article 63 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 64 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 65 Clause abrogatoire**

Le présent règlement abroge le règlement du personnel communal du 28 octobre 2004, ainsi que toute disposition contraire édictée par le conseil communal ou la municipalité.

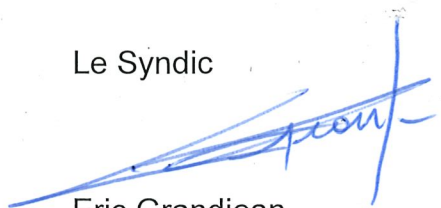
#### **Article 66 Entrée en vigueur**

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

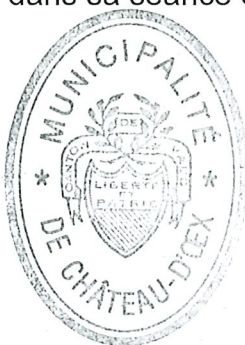
<sup>2</sup> Elle fixe la date de son entrée en vigueur après adoption par le conseil communal et approbation par le chef du département concerné. L'article 94 al. 2 de la loi du 28 février 1956 sur les communes est réservé.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 21 août 2024

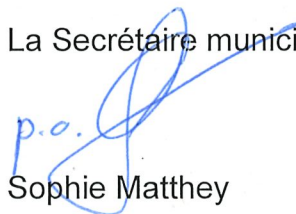
Le Syndic



Eric Grandjean



La Secrétaire municipale



Sophie Matthey

Adopté par le conseil communal de Château-d'Ex dans sa séance du

Le Président

La Secrétaire

Guy Henchoz

Myriam Stuck Tinouch

Approuvé par la Cheffe du Département des institutions, du territoire et du sport en date du