

COMMUNE DE ROUGEMONT



REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

Table des matières

CHAPITRE I Dispositions générales

Art. 1	Champ d'application
Art. 2	Droit applicable
Art. 3	Personnel auxiliaire
Art. 4	Prescriptions d'application

CHAPITRE II Engagement, transferts et promotion

Art. 5	Conditions d'engagement
Art. 6	Contenu du contrat
Art. 7	Contrat de durée déterminée
Art. 8	Temps d'essai
Art. 9	Transfert et promotion

CHAPITRE III Droits des collaborateurs

a) Rémunération

Art. 10	Droit au salaire
Art. 11	Echelle des rémunérations
Art. 12	Indexation
Art. 13	Salaire initial et augmentation annuelle
Art. 14	Augmentation supplémentaire – Déplafonnement et blocage du salaire
Art. 15	Indemnités diverses

b) Protection sociale

Art. 16	Caisse de pensions
Art. 17	Assurance accidents
Art. 18	Assurance perte de gains en cas de maladie
Art. 19	Allocations familiales
Art. 20	Paieement du salaire en cas de maladie
Art. 21	Paieement du salaire en cas de maternité
Art. 22	Paieement du salaire en cas d'accident
Art. 23	Droit au salaire en cas de service militaire et de protection civile
Art. 24	Prestations des assurances
Art. 25	Comportement fautif
Art. 26	Indemnité aux survivants

c) Vacances et congés

Art. 27	Vacances
Art. 28	Congés en cas de naissance ou adoption
Art. 29	Congés de courte durée

d) Entretien d'appréciation et formation

Art. 30	Entretien d'appréciation
Art. 31	Formation générale
Art. 32	Congé de formation

e) Autres droits

Art. 33	Droit d'association
Art. 34	Domicile
Art. 35	Accès aux dossiers personnels
Art. 36	Certificat de travail

Table des matières - suite

CHAPITRE IV Devoirs des collaborateurs et auxiliaires

a) Temps de travail, heures supplémentaires, jours fériés

Art. 37	Durée du travail
Art. 38	Heures supplémentaires
Art. 39	Jours fériés

b) Devoirs

Art. 40	Intérêts de la commune et secret de fonction
Art. 41	Exercice de la fonction
Art. 42	Comportement pendant le temps de travail
Art. 43	Cahier des charges et instructions
Art. 44	Uniformes et vêtements de travail
Art. 45	Empêchement de travailler
Art. 46	Activités accessoires
Art. 47	Charges publiques
Art. 48	Conseil communal
Art. 49	Dons ou autres avantages
Art. 50	Matériel

CHAPITRE V Fin des rapports de travail

Art. 51	Causes
Art. 52	Mise à la retraite
Art. 53	Invalidité
Art. 54	Résiliation a) Pendant le temps d'essai
Art. 55	Résiliation b) Après le temps d'essai
Art. 56	Avertissement
Art. 57	Forme de la résiliation et motivation
Art. 58	Résiliation abusive
Art. 59	Résiliation immédiate pour justes motifs
Art. 60	Suppression de poste
Art. 61	Moyens de droit

CHAPITRE VI Dispositions finales et transitoires

Art. 62	Passage au nouveau droit
Art. 63	Situation acquise
Art. 64	Références au Code des Obligations
Art. 65	Annexes
Art. 66	Entrée en vigueur

COMMUNE DE ROUGEMONT

REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

CHAPITRE I Dispositions générales

Article premier.- Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs (personnel masculin et féminin) de la Commune de Rougemont.

Champ d'application

Est réputé collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la commune, à l'exception du personnel auxiliaire au sens de l'article 3.

Art. 2.- Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

Droit applicable

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

Sont réservées les dispositions concernant les collaborateurs occupant des fonctions régies par une réglementation spéciale, en particulier les apprentis.

Art. 3.- Le personnel auxiliaire est le personnel engagé par un contrat de durée déterminée jusqu'à trois mois et le personnel payé à l'heure.

Personnel auxiliaire

Le personnel auxiliaire est engagé par un contrat de droit privé et, sauf mention spéciale dans les articles qui suivent, n'est pas soumis au présent règlement, à l'exception du chapitre IV relatif aux devoirs des collaborateurs. Les dispositions du Code des Obligations s'appliquent.

Art. 4.- La Municipalité dirige l'ensemble des collaborateurs et auxiliaires sur le plan administratif. Elle édicte les prescriptions nécessaires à l'application du présent règlement par des annexes.

Prescriptions d'application

CHAPITRE II Engagement, transferts et promotion

Art. 5.- La Municipalité définit les conditions d'engagement, en particulier la formation et l'expérience professionnelle nécessaires au poste à pourvoir.

Conditions d'engagement

La Municipalité met en principe le poste au concours par le biais d'une annonce dans un média approprié ; elle n'est pas tenue de le faire pour les postes dont la durée n'excède pas une année ou qui peuvent faire l'objet d'une relève interne.

Art. 6.- Le contrat de travail définit notamment l'activité, la date d'entrée en fonction, le salaire initial et donne des informations générales relatives aux assurances. Un exemplaire du présent règlement est joint au contrat.

Contenu du contrat

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

Art. 7.- Les emplois dont la durée est supérieure à trois mois, mais inférieure à deux ans font l'objet d'un contrat de durée déterminée, régi par l'article 334 CO à titre de droit communal supplétif.

Contrat de durée déterminée

Art. 8.- Le collaborateur est soumis à un temps d'essai de trois mois maximum.

Temps d'essai

Il peut être prolongé d'un mois au maximum par décision de la Municipalité, sur préavis du chef de service ou du responsable du personnel.

Art. 9.- L'affectation à une nouvelle fonction ainsi que la promotion à une fonction plus importante font l'objet d'un nouveau contrat. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai.

Transfert et promotion

Chapitre III Droits des collaborateurs

a) Rémunération

Art. 10.- Chaque collaborateur a droit à un salaire annuel correspondant à la fonction qu'il occupe en proportion de son taux d'activité.

Droit au salaire

Le salaire est versé en treize mensualités, payées au plus tard le 25 de chaque mois, le treizième salaire étant versé en décembre au prorata du temps passé au service de la commune.

Le collaborateur travaillant à temps partiel reçoit des allocations familiales proportionnelles à son taux d'activité.

Art. 11.- Le salaire est fixé d'après une échelle des rémunérations précisant le minimum et le maximum de chaque classe/fonction ainsi que les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe dans une annexe qui fait partie intégrante du présent règlement (annexe 1).

Echelle des rémunérations

La Municipalité définit et évalue les fonctions dans une annexe ; elle les classe sur la base de l'échelle des salaires (annexe 2).

Art. 12.- 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 de novembre de l'année écoulée, sous réserve des possibilités financières de la commune.

Indexation

Art. 13.- La Municipalité décide des critères qui déterminent la fixation du salaire initial ; celui-ci figure dans le contrat de travail.

Salaire initial et augmentation annuelle

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 No 1, jusqu'au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.

Le collaborateur peut également bénéficier d'une prime sur la base de l'annexe 1. L'octroi de cette prime dépendra des responsabilités et du travail particulièrement performant du collaborateur.

La prime, soumise aux charges sociales, n'est pas assurée à la caisse de prévoyance.

Art. 14.- En cas de prestations particulièrement satisfaisantes, la Municipalité peut octroyer une augmentation annuelle supplémentaire sans dépasser le salaire maximum de la classe finale prévue pour la fonction. Elle peut également décider d'octroyer au collaborateur un salaire supérieur de 20 % au plus du maximum de la classe de la fonction occupée, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient.

Augmentation supplémentaire - Déplafonnement et blocage du salaire

Si les prestations du collaborateur sont insuffisantes, la Municipalité peut bloquer le salaire, au maximum deux fois consécutivement, sous réserve des cas de transfert ou de résiliation.

Art. 15.- La municipalité fixe dans une annexe les différentes indemnités et prestations (annexe 3)

Indemnités diverses

b) Protection sociale

Art. 16.- Les collaborateurs et les auxiliaires sont assurés contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès d'une caisse de prévoyance au sens de la LPP.¹, Les statuts de la caisse définissent les conditions d'affiliation ainsi que les droits et devoirs des assurés. Un exemplaire de ces statuts est remis au collaborateur dès son affiliation à la caisse.

Caisse de pensions

Art. 17.- Les collaborateurs et les auxiliaires sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).

Assurance accidents

Les primes relatives aux accidents professionnels sont payées par la commune, les primes relatives aux accidents non professionnels le sont à parts égales entre les intéressés et la commune.

Art. 18.- La commune conclut une assurance perte de gain en cas de maladie pour tous les collaborateurs (à l'exclusion des auxiliaires).

Assurance perte de gains en cas de maladie

Les primes sont payées à parts égales entre les intéressés et la commune.

Art. 19.- Les collaborateurs et les auxiliaires ont droit à des allocations familiales dont les montants et les modalités sont fixés par la loi cantonale sur les allocations familiales.

Allocations familiales

Art. 20.- En cas d'absence non fautive pour cause de maladie constatée par certificat médical, le salaire est payé à 80% :

Paiement du salaire en cas de maladie

- a) pendant 720 jours au maximum pour les collaborateurs (mais pas au delà de la fin du contrat de durée déterminée) ;
- b) selon les règles de l'article 324a CO pendant le temps d'essai et pour les auxiliaires.

Art. 21.- Le salaire entier est payé pendant un congé de maternité de quatorze semaines conformément à la Loi Fédérale sur l'Allocation de maternité;

Paiement du salaire en cas de maternité

Art. 22.- En cas d'absence non fautive pour cause d'accident ou de maladie professionnelle au sens de la LAA, constatée par un certificat médical, le salaire entier est payé :

Paiement du salaire en cas d'accident

- a) pendant 720 jours au maximum pour les collaborateurs engagés par contrat de travail de durée indéterminée (mais pas au delà de la fin du contrat de durée déterminée)
- b) selon les règles de l'article 324b CO pendant le temps d'essai et pour les auxiliaires

Une fois épuisé le droit au plein salaire, seul est encore dû le salaire correspondant aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire (pour autant que le contrat de durée déterminée n'ait pas pris fin).

Art. 23.- En cas d'absence pour cause de service militaire et protection civile, les collaborateurs ont droit à l'entier de leur salaire (mais pas au delà de la fin du contrat de durée déterminée). Il en est de même s'ils accomplissent en une seule fois leurs obligations militaires.

Droit au salaire en cas de service militaire et de protection civile

En cas de service d'avancement au sens de la législation fédérale, toutefois, la Municipalité détermine la part du salaire payée par la commune.

¹ Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.

Art. 24.- Les prestations des assurances sociales et celles des assurances conclues par la commune lui sont acquises dans la mesure où elle verse le salaire correspondant.

**Prestations
des
assurances**

Art. 25.- Le paiement de la part du salaire dépassant les prestations d'un assureur social ou privé qui est garantie par les articles ci-dessus peut être réduit si la maladie ou l'accident résulte d'une faute grave du collaborateur.

**Comporte
ment fautif**

Art. 26.- En cas de décès, le traitement est arrêté au jour du décès. La Municipalité doit accorder une indemnité, selon les années de service, correspondant à 3 mois au maximum de traitement à la famille de l'employé décédé (par "famille, il faut entendre sa veuve, ses enfants ou ses parents pour autant qu'ils fassent ménage commun.)

**Indemnité aux
survivants**

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

c) Vacances et congés

Art. 27.- Les collaborateurs ont droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :

Vacances

- a) Jusqu'à l'âge de 20 ans révolus, cinq semaines
- b) jusqu'à l'âge de 49 ans révolus, quatre semaines ;
- c) dès l'année où ils atteignent 50 ans, cinq semaines ;
- d) dès l'année où ils atteignent 60 ans, six semaines.
- e) dès l'année où ils atteignent 25 ans de service, cinq semaines.

Le collaborateur qui commence ou qui quitte son activité au cours d'une année a droit, pour cette année-là, à des vacances en proportion de la durée de son activité.

Dès qu'elles dépassent au total soixante jours par année civile, les absences (maladie, accident, service militaire ou civil - à l'exception de l'accomplissement en une fois des obligations militaires) entraînent une réduction des vacances conformément aux dispositions de l'article 329b CO, applicable à titre de droit communal supplétif.

Art. 28.- La Municipalité accorde aux collaborateurs :

**Congés en cas
de naissance
ou adoption**

- a) un congé de maternité de 14 semaines, conformément à la Loi Fédérale sur l'Allocation de maternité;
- b) un congé de paternité de trois jours, à prendre en principe dans le mois qui suit l'accouchement ;
- c) un congé d'adoption de huit semaines ; ce congé est accordé à l'un des parents lorsqu'ils sont tous les deux des collaborateurs.

Ces congés sont rétribués et comptent comme temps de service. Les modalités d'octroi des congés sont fixées d'entente avec le supérieur hiérarchique.

Art. 29.- Le collaborateur a droit à des congés de courte durée, sans déduction de salaire et sans compensation, dans les cas suivants :

**Congés de
courte durée**

- a) pour son mariage 3 jours
- b) en cas du décès d'un proche² jusqu'à 3 jours
- c) pour un changement de domicile (déménagement) 1 jour
- d) en cas de recrutement, inspection militaire,
service pompier et protection civile en cas de sinistre le temps nécessaire

En outre, le supérieur hiérarchique peut accorder certains congés de courte durée pour d'autres circonstances particulières importantes.

² Les proches sont en principe : le conjoint, les parents en ligne directe ascendante et descendante, les frères et sœurs et les beaux-parents.

d) Entretien d'appréciation et formation

Art. 30.- Chaque année, les collaborateurs ont un entretien individuel avec leur hiérarchie.

**Entretien
d'appréciation**

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 et peut influencer l'augmentation de salaire.

Art. 31.- La Municipalité et les collaborateurs partagent la responsabilité d'une formation permettant d'assumer les tâches et responsabilités découlant de la description de fonction.

**Formation
générale**

Art. 32.- La municipalité peut autoriser le collaborateur à bénéficier d'un congé de formation, sur le temps de travail, aux fins de perfectionnement professionnel. Le choix de la formation est agréé par le supérieur hiérarchique du collaborateur intéressé.

**Congé de
formation**

e) Autres droits

Art. 33.- Le droit d'association est garanti aux collaborateurs dans les limites des Constitutions fédérale et cantonale.

**Droit
d'association**

Art. 34.- Les collaborateurs sont libres d'élire domicile à l'endroit de leur convenance.

Domicile

La Municipalité peut toutefois imposer au collaborateur d'élire domicile dans la commune ou dans un rayon d'habitation, si les nécessités de l'accomplissement de l'activité professionnelle l'exigent. Une telle restriction sera mentionnée dans l'annonce publique ainsi que dans le contrat.

Art. 35.- Les collaborateurs disposent du droit de consulter en tout temps leur dossier personnel.

**Accès aux
dossiers
personnels**

Art. 36.- Le certificat de travail est délivré par la Municipalité qui le signe.

**Certificat de
travail**

CHAPITRE IV Devoirs des collaborateurs et auxiliaires

a) Temps de travail, heures supplémentaires, jours fériés

Art. 37.- La durée hebdomadaire ordinaire de travail est fixée par la Municipalité dans une annexe (annexe 4).

**Durée du
travail**

Art. 38.- Lorsque les besoins du service l'exigent, le fonctionnaire peut être astreint à effectuer des heures de travail supplémentaire ou appelé à travailler en dehors de l'horaire régulier. Les heures supplémentaires doivent être compensées aussitôt que possible par des congés d'une durée équivalente.

**Heures
supplémentaires**

A titre exceptionnel, la Municipalité peut autoriser la rétribution des heures non compensées.

La compensation des heures supplémentaires doit intervenir en principe avant le 31 mars de l'année suivante.

Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace sont majorés de 25% pour tout travail supplémentaire exigé les jours fériés ou entre 22 heures et 05 heures du matin.

La compensation n'est pas applicable au corps de police.

Art. 39.- Les jours fériés officiels autres que le dimanche et auxquels les collaborateurs ont droit sont : les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne Fédéral et le jour de Noël.

Jours fériés

A 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.

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

b) Devoirs

Art. 40.- Les collaborateurs sont tenus au respect des intérêts de la commune. Ils s'abstiennent de tout ce qui peut lui porter préjudice et se montrent dignes de la considération et de la confiance que leur fonction exige.

Intérêts de la commune et secret de fonction

Ils sont tenus au secret de fonction. Cette obligation fait l'objet d'une explication lors de l'engagement et subsiste même après la cessation des rapports de travail.

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

Art. 41.- Le collaborateur entretient des relations dignes et marquées de respect avec les autres membres du personnel, quelles que soient sa position hiérarchique et sa fonction.

Exercice de la fonction

Les collaborateurs se doivent entraide et collaboration au sein de chaque service.

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

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

Art. 42.- Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail. Le supérieur hiérarchique est responsable de l'observation des horaires par ses subordonnés.

Comportement pendant le temps de travail

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

Il ne consomme pas de boissons alcoolisées ni de stupéfiants et, de façon générale, n'entrave pas la bonne marche des services.

Art. 43.- En règle générale, les obligations et responsabilités du collaborateur sont déterminées par une description de fonctions ou par un cahier des charges. Le collaborateur se conforme également aux instructions orales ou écrites de ses supérieurs.

Cahier des charges et instructions

Art. 44.- Le port d'un uniforme, d'insignes de service ou de vêtements de travail peut être exigé. Ils sont fournis par la commune.

Uniformes et vêtements de travail

Art. 45.- Le collaborateur empêché de se rendre à son travail doit informer immédiatement son supérieur et en donner le motif. Lorsque l'absence dépasse trois jours, il fournira le cas échéant un certificat médical.

Empêchement de travailler

La Municipalité peut exiger la production d'un certificat pour une période plus courte.

Art. 46.- Le collaborateur à plein temps ne peut exercer une activité accessoire rémunérée. Toutefois la Municipalité est compétente pour accorder des autorisations dans la mesure où l'activité est compatible avec la fonction exercée par le collaborateur et que son exercice n'est pas préjudiciable à l'accomplissement de son travail.

**Activités
accessoires**

Art. 47.- Les conditions de l'exercice d'une charge publique élective font l'objet d'un accord entre la Municipalité et le collaborateur. Cet accord fixe, notamment, le temps de congé octroyé ainsi que le droit au salaire.

**Charges
publiques**

Art. 48.- Les cadres supérieurs de l'administration ne peuvent pas siéger au Conseil communal de Rougemont. Cette interdiction fera l'objet d'une mention spéciale dans le contrat de travail.

**Conseil
communal**

Art. 49.- Il est interdit au collaborateur de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter en raison de sa fonction, pour lui ou pour autrui, des dons ou autres avantages, ou de prendre un intérêt direct ou indirect aux soumissions, adjudications et ouvrages de la commune.

**Dons ou autres
avantages**

Art. 50.- Le collaborateur doit prendre le plus grand soin de l'outillage, du matériel et des véhicules qui lui sont confiés. En cas de faute grave ou de négligence répétée, le collaborateur sera tenu pour responsable du dommage qu'il cause à la commune.

Matériel

CHAPITRE V Fin des rapports de travail

Art. 51.- Les rapports de travail prennent fin par :

Causes

- a) le décès ;
- b) la retraite ;
- c) l'invalidité totale ;
- d) la démission ;
- e) la résiliation du contrat ;
- f) la suppression du poste.

Art. 52.- Les collaborateurs sont mis ou peuvent faire valoir leurs droits à la retraite conformément aux statuts de la caisse de prévoyance.

**Mise à la
retraite**

Moyennant un préavis de six mois, la Municipalité peut décider de la mise à la retraite d'un collaborateur dès l'âge minimum fixé par la caisse de prévoyance, pour autant que le montant de la rente maximum soit atteint.

Art. 53.- Le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive.

Invalidité

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 56, alinéa 1.

Art. 54.- Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours.

**Résiliation
a) Pendant le
temps d'essai**

Art. 55.- Sauf accord différent, et sous réserve des dispositions de l'article 336 CO relatif à la résiliation en temps inopportun, le collaborateur ou la Municipalité peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.

**b) Après le
temps d'essai**

La Municipalité peut convenir de délais plus longs et de modalités de départ particulières pour certaines catégories de fonction.

Art. 56.- Sous réserve de l'article 60, la Municipalité ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit mentionnant les faits reprochés au collaborateur. Il peut également contenir une menace de résiliation du contrat ou de renvoi avec effet immédiat. Il peut prévoir un délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans.

Avertissement

Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer ou solliciter un entretien.

Si elle s'estime insuffisamment renseignée, la Municipalité peut ouvrir une enquête administrative.

Art. 57.- La résiliation du contrat est signifiée en la forme écrite. La Municipalité motive la résiliation par :

Forme de la résiliation et motivation

- a) la violation d'obligations légales, contractuelles réglementaires ou résultant du cahier des charges ou du descriptif de fonction ;
- b) des manquements répétés dans les prestations ou dans le comportement ;
- c) des aptitudes, capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu ou mauvaise volonté à accomplir ce travail ;
- d) la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail.

Art. 58.- La partie qui résilie abusivement le contrat, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 58, doit verser à l'autre une indemnité fixée par le juge. Les articles 336 et 336a CO s'appliquent à titre de droit communal supplétif.

Résiliation abusive

Art. 59.- La Municipalité ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérés comme tels 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.

Résiliation immédiate pour justes motifs

Les articles 337 à 337c CO s'appliquent à titre de droit communal supplétif.

Art. 60.- Le collaborateur peut être licencié avec six mois de préavis au moins, lorsque sa fonction est supprimée et qu'il n'est pas possible de lui trouver, au sein de l'administration communale, une autre situation correspondant à ses capacités. Il reçoit une indemnité égale à trois salaires mensuels au maximum.

Suppression de poste

Art. 61.- En cas de litige découlant des rapports de travail entre la commune et le collaborateur, les tribunaux du travail sont compétents, conformément à l'article 3, alinéa 3 de la loi vaudoise sur la juridiction du travail.

Moyens de droit

CHAPITRE VI Dispositions finales et transitoires

Art. 62.- Dès l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs nommés en application du statut du personnel du 1^{er} mars 1995 et ceux engagés par contrat de droit privé sont engagés conformément au présent règlement.

Passage au nouveau droit

La Municipalité soumet à chaque collaborateur un contrat de travail, établi en la forme écrite et lui accorde un délai pour le signer. Le refus de signer est assimilé à une démission, au sens de l'article 10 du statut du personnel du 1^{er} mars 1995.

Art. 63.- La Municipalité règle les cas particuliers résultant du passage au nouveau règlement, de sorte à ne pas pénaliser de manière disproportionnée les collaborateurs qui auraient bénéficié jusque là de droits spécifiques.

Situation acquise

Art. 64.- Pour tout ce qui n'est pas traité dans le présent règlement, Le Code des Obligations est applicable à titre de droit communal supplétif.

Référence au Code des Obligations

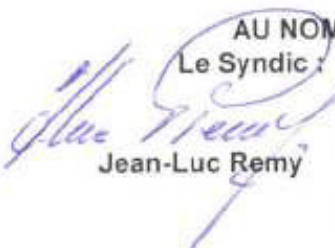

Art. 65.- L'annexe 1 fait partie intégrante du présent règlement. Les annexes 2, 3 et 4 sont des prescriptions d'application du règlement relevant des compétences de la Municipalité.


Annexes

Art. 66.- Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} avril 2006. Il annule et remplace toutes les dispositions antérieures ; il est remis à tous les collaborateurs en place ainsi qu'à tout nouveau collaborateur.

**Entrée en
vigueur**

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 27 février 2006.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE :
Le Syndic :  Jean-Luc Remy
La Secrétaire ad hoc :  Janick Lenoir



Adopté par le Conseil communal dans sa séance du 28 février 2006.

Le Président :  Colin Karlen
La Secrétaire :  Michèle Genillard



Approuvé par le Conseil d'Etat dans sa séance du

Chief de département concerné le 8 mars 2006