



Préavis municipal n° 04-2025

Règlement concernant le personnel communal

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères, Messieurs les Conseillers,

Préambule

L'article 14 de la convention de fusion entre les communes de Servion et Les Cullayes spécifie que « Le personnel en fonction au jour de la fusion est transféré à la nouvelle commune, aux conditions en vigueur au moment de la fusion. » Ces conditions n'ont cependant pas fait l'objet d'un règlement soumis au Conseil communal. Ainsi, notre commune compte actuellement 12 personnes au bénéfice d'un contrat individuel de travail soumis au Code des obligations. Ces contrats de travail détaillent à chaque fois, sur plusieurs pages, les conditions d'engagement offertes ainsi que les droits et obligations pour chacune et chacun de nos collaboratrices et collaborateurs.

Comparé à des contrats individuels, qui peuvent varier (volontairement ou non !) d'un salarié à l'autre, un règlement du personnel offre une gestion plus structurée, équitable et claire des relations de travail.

Uniformité et cohérence : Les règles, qui deviennent de droit public, sont applicables à l'ensemble du personnel régulier.

Clarté et transparence : Les droits, obligations, procédures et comportements attendus sont formalisés et connus de tous.

Gestion simplifiée : Les règles générales réduisent la négociation de règles individuelles et simplifient la gestion administrative.

Communication et information : Référence unique pour les questions relatives aux conditions de travail, publié et à disposition de chacun, il réduit les malentendus.

Conformité : Les dispositions appliquées sont cadrées et connues, permettant ainsi de s'assurer de la légalité des décisions.

Protection juridique : En cas de litige, le règlement sert de référence pour justifier les pratiques de l'entreprise.

Ainsi, dès l'entrée en vigueur de ce règlement, notre personnel sera placé sous le régime du droit du travail public et non plus sous celui du droit du travail privé (Code des obligations, Loi sur le travail, etc.) qui n'est pas toujours approprié pour la gestion d'une entité publique appelée à offrir des

prestations à la population chaque jour de l'année, de jour comme de nuit selon les circonstances (enneigement, manifestations, incidents, etc...).

La Municipalité soumet dès lors à votre adoption le préavis relatif au Règlement concernant le personnel communal.

Objet du préavis

L'article 4, chiffre 9, de la Loi sur les communes (LC), confère au Conseil communal la compétence de délibérer sur le statut des collaborateurs communaux et la base de leur rémunération. La nomination des collaborateurs et employés de la commune, la fixation de leur traitement et l'exercice du pouvoir disciplinaire relèvent quant à eux de la compétence de la Municipalité conformément à l'art. 42, chiffre 3 LC.

Le Règlement concernant le personnel communal a dès lors été conçu comme une disposition cadre. Il fixe les principes généraux ainsi que l'échelle des salaires et confère à la Municipalité les compétences opérationnelles. Il appartiendra ainsi toujours à la Municipalité de fixer le niveau des postes et le salaire de collaborateurs. Seule l'échelle des salaires relève de la compétence du Conseil communal. Le règlement confère également explicitement à la Municipalité la compétence de fixer le montant de diverses indemnités. Le cas échéant, le Conseil communal pourra intervenir par le biais du budget.

Ce règlement concernant le personnel s'inspire largement de celui en vigueur à la commune d'Oron ainsi que du règlement-type proposé par l'Etat de Vaud. Il ne s'agit pas d'une « révolution », mais d'une « évolution ». Ce règlement reprend pratiquement tous les éléments des contrats de travail individuels. Ceux-ci ont été complétés par des dispositions relatives à la fixation du niveau des postes et de la rémunération, aux congés, à la formation, ainsi qu'à la procédure d'évaluation annuelle des prestations des collaboratrices et collaborateurs.

Il convient de relever ici que ce règlement s'appliquera uniquement aux collaboratrices et collaborateurs engagés pour exercer une activité régulière au service de la Commune.

Consultations

Dans un premier temps le projet de règlement a été transmis à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs concernés. Il leur a également été présenté lors d'une séance au cours de laquelle il a été répondu aux quelques questions soulevées.

Dans un deuxième temps, le projet de règlement a été soumis au Canton, Direction des affaires communales, qui a proposé quelques modifications de forme mineures qui ont été prises en considération.

Exposé des motifs

Selon le principe qu'en droit public il n'est possible de faire que ce qui a été expressément prévu il importe que notre Règlement concernant le personnel soit le plus complet possible. Ceci afin d'éviter des lacunes que la Municipalité ne pourrait pas traiter faute de base réglementaire.

Le présent exposé des motifs vise à commenter et expliciter les principales dispositions de ce règlement.

Chapitre I Dispositions générales :

D'une part ce chapitre définit clairement le cercle des personnes soumises à ce règlement. Le personnel auxiliaire et les stagiaires qui sont engagés par un contrat de droit privé n'y sont pas soumis, à l'exception du chapitre III relatif aux obligations et devoirs des collaborateurs.

D'autre part il formalise les compétences de la Municipalité quant à l'organisation de l'administration.

Chapitre II Engagement, promotion, changement d'affectation :

Les articles 5 à 7 définissent les compétences de la Municipalité en matière d'engagement ainsi que le contenu du contrat de travail.

Selon l'art. 8 le temps d'essai est fixé à 3 mois. Le droit public permet à la Municipalité de le prolonger au maximum de trois mois supplémentaires en cas de doute sur les aptitudes ou le comportement du collaborateur. Il s'agit d'une mesure exceptionnelle qui devra être documentée. Elle se justifie par la protection contre le licenciement plus restrictive et plus formalisée qu'en droit privé.

Chapitre III Obligations et devoirs des collaborateurs

Ce chapitre vise à sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à leurs obligations générales ainsi qu'à celles que leur confère leur statut de personnel communal, notamment en termes de secret de fonction, d'exercice de leur activité et de comportement.

Outre le respect des directives, normes de sécurité et des obligations générales, par son article 12, il interdit tout acte de discrimination, d'atteinte à la personnalité ainsi que de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel.

A relever également les dispositions de l'art. 15 qui rappellent quelles sont les attentes de la Commune envers les collaboratrices et collaborateurs exerçant des responsabilités hiérarchiques.

Chapitre IV Droits des collaborateurs

Comme indiqué précédemment, pratiquement tous les éléments des contrats de travail individuels ont été repris dans le règlement soumis à la décision du Conseil communal.

Le seul élément supprimé concerne la prime versée au moment du départ du collaborateur, y compris en cas de démission. A l'avenir, seuls les départs à la retraite donneront droit à une prime de départ. Afin de préserver les droits acquis, un montant correspondant à la prime due à cette date sera versé à tous les ayants droits au moment de l'entrée en vigueur du règlement.

Echelle des salaires, adaptation au renchérissement et collocation des postes

A l'heure actuelle la rémunération du personnel de la commune est basée sur l'ancien répertoire des fonctions et l'ancienne échelle des salaires de l'Etat de Vaud. Celui-ci a modifié son système de rémunération en 2008.

Par ce règlement, d'une part notre commune adopte sa propre échelle des salaires (art. 26) et d'autre part, donne compétence à la Municipalité de l'adapter librement par rapport à l'évolution de l'indice des prix à la consommation (art. 27.). Ainsi, notre commune ne sera plus tributaire des décisions que prendra le Conseil d'Etat pour son personnel. L'échelle des salaires qui fait partie intégrante du présent règlement a été établie en s'appuyant sur celle de 2025 du nouveau système salarial de l'Etat de Vaud. A signaler que la Direction des affaires communales ne valide plus de règlements communaux faisant explicitement référence à l'échelle des salaires de l'Etat.

Conformément aux dispositions de l'art. 26 al.2, la Municipalité procédera d'ici à l'entrée en vigueur du règlement à l'analyse et à la collocation de chaque poste dans une classe de salaire. Cette collocation se fonde sur les qualifications professionnelles et académiques, les connaissances, les aptitudes, l'expérience et les responsabilités qu'exige le poste concerné. Ceci indépendamment de la situation de la ou du titulaire. Dans un second temps, la Municipalité détermine le salaire, au sein de la classe dans laquelle est colloqué le poste, en tenant compte de la formation, des compétences et de l'expérience professionnelle de l'intéressé-e utiles pour le poste occupé (art. 28 al.2).

Par la suite, le salaire évoluera au sein de la même classe, sans en dépasser le maximum (art. 29). Un éventuel changement de classification de la ou du titulaire impose une modification du descriptif de poste et un réexamen de son niveau. Dans des situations exceptionnelles la Municipalité pourra accorder un salaire dépassant de 10% au plus le maximum de la classe du poste (art. 30). Comme spécifié, il devra s'agir d'une mesure d'exception.

Pour rappel, conformément à l'art. 42, chiffre 3 LC, la Municipalité est compétente pour fixer les salaires du personnel communal, sous réserve de la compétence de principe, à savoir les bases de la rémunération (échelle des salaires), de compétence du Conseil communal selon l'art. 4, chiffre 9 LC.

Même si elle peut l'adapter librement sur la base de l'évolution du renchérissement, la Municipalité n'a pas compétence de modifier l'échelle des salaires, par exemple en ajoutant une classe. Il est dès lors nécessaire que l'échelle des salaires soit adoptée par le Conseil communal parallèlement au Règlement concernant le personnel communal.

Autres éléments de rémunération

A l'exception de la suppression de l'indemnité de départ citée précédemment, le règlement reprend l'ensemble des prestations salariales annexes prévues dans les contrats de travail. Il formalise la possibilité d'allouer des indemnités pour inconvénients de service (service de piquet, travail à horaire irrégulier, etc.) et délègue à la Municipalité la compétence de fixer le montant des différents autres éléments de rémunération. Ces autres éléments de rémunération étant actuellement fixés par voie contractuelle, il paraît opportun de maintenir cette compétence de la Municipalité. Les montants et modalités d'octroi de ces différents éléments de rémunérations annexes devront être fixés par voie de directives municipales librement consultables, ce qui en garantira la transparence et renforcera le sentiment d'équité.

Une éventuelle évolution de ces rémunérations annexes devra être intégrée au projet de budget. Ainsi, le cas échéant, le Conseil communal pourra intervenir lors de l'adoption du budget.

Durée du travail, vacances, congés

Ici à nouveau le règlement reprend sans modification les éléments contractuels actuels. Tout en les détaillant, il introduit formellement les différents congés résultant des dernières modifications de la Loi sur l'assurance perte de gain (congés de paternité et pour enfant gravement malade) et le Code des obligations (congé pour proche aidant).

Assurances et institutions de prévoyance

Précisons tout d'abord qu'afin de laisser la Municipalité gérer au mieux les conditions des assurances sociales « libres », celles-ci ne sont pas citées nommément dans les articles du règlement.

Le droit du personnel au paiement du salaire en cas d'empêchement de travailler sans faute de sa part est identique aux conditions contractuelles. A l'échéance de l'obligation selon l'art. 44, en cas de maladie les collaborateurs-trices bénéficient des prestations des assurances perte de gain de la Vaudoise-assurances à hauteur de 90% de leur salaire. En cas d'accident, ils-elles bénéficient des prestations perte de gain de la LAA (80% du salaire) et de l'assurance complémentaire LAA (10% du salaire) de la Vaudoise-assurances. Dès lors que les indemnités perte de gain maladie et accident ne sont pas soumises aux assurances sociales (AVS, APG, AC et LAA) les collaborateurs-trices ne subissent pratiquement pas de perte de salaire net.

En cas de maternité, la mère bénéficie d'un congé de maternité de 16 semaines qui correspond à la durée accordée par nombre de communes et l'Etat de Vaud. La Commune verse le salaire à 100% et bénéficie des APG fédérales à hauteur de 80% durant 98 jours, soit 14 semaines.

La durée du congé d'adoption de 4 semaines correspond également à la pratique de nombre d'administrations communales et cantonales. La Commune versera le salaire à 100% et bénéficiera des APG à hauteur de 80% durant 2 semaines. Les conditions et modalités d'octroi sont conformes aux dispositions de la LAPG.

Les mères qui allaitent leur enfant au-delà des 16 semaines du congé de maternité pourront bénéficier d'un congé d'allaitement de 4 semaines supplémentaires. Ne donnant pas lieu au remboursement d'APG, ce congé correspond également à ce qui est accordé dans nombre de communes et à l'Etat de Vaud.

Pour la prévoyance professionnelle le personnel est actuellement affilié à la Caisse intercommunal de pensions (CIP).

En cas de décès, les prestations aux survivants sont identiques à celles prévues par le Code des obligations, à l'exception des situations liées à un accident professionnel ou une maladie professionnelle pour lesquelles le CO ne fait pas de distinction. Contrairement au CO, notre règlement inclut spécifiquement au cercle des bénéficiaires les concubins, au sens des dispositions de la caisse de prévoyance.

Chapitre V Formation, information, informatique

La formation est une responsabilité partagée entre la Commune et les collaborateurs-trices, notamment afin de maintenir à jour leurs connaissances professionnelles et leur employabilité. Face à l'évolution rapide des méthodes et processus de formation, il convient de laisser à la Municipalité la compétence de fixer par voie de directives les modalités d'octroi et de financement des formations ainsi que l'éventuel temps de redevance.

Outre l'évaluation des prestations, l'entretien annuel d'appréciation et de développement sera l'occasion de discuter des besoins de formation ainsi que d'aborder, au moins tous les 3 ans, les aspirations et possibilités de développement professionnel.

L'évolution rapide des techniques et moyens informatiques et de communication impose de laisser à la Municipalité la compétence d'en fixer par voie de directives les modalités d'utilisation et de les adapter régulièrement.

Chapitre VI Santé

Les dispositions de l'art. 57 font directement référence à celles de la Loi sur le travail (LTr) et de son Ordonnance 3 (OLT 3) relatives à la protection de la santé (art. 6 Ltr) auxquelles sont également soumises les administrations communales (art. 3a Ltr).

Chapitre VII Manquements aux obligations professionnelles

Les mesures prévues par l'art. 58 visent à faire prendre conscience à la collaboratrice ou au collaborateur défaillant-e qu'une modification de son comportement s'impose. Le délai d'épreuve doit être compris comme une opportunité pour l'intéressé-e de démontrer qu'il-elle a pris les mesures afin corriger la situation. A défaut, la Commune sera fondée à résilier le contrat de travail.

Chapitre VIII Fin des relations de travail

Cessation des rapports de travail

Les délais de la résiliation ordinaire sont identiques à ceux actuellement prévus contractuellement. Les dispositions de l'art. 60 al. 4 permettent à la Municipalité de négocier des délais de congés différents, notamment pour des fonctions indispensables au bon fonctionnement de la Commune et pour lesquelles il faut s'attendre à des difficultés de recrutement.

Résiliation abusive et en temps inopportun

Globalement, l'art. 61 renvoie aux dispositions du CO sur cette thématique, à l'exception de celles relatives aux indemnités laissées à l'appréciation du juge selon l'art. 336a CO. L'alinéa 2 supplée à ces dernières.

Résiliation immédiate pour justes motifs

Ces dispositions reprennent celles du Code des obligations. Les dispositions qui s'appliquent à titre de droit supplétif concernent les conséquences d'une résiliation immédiate justifiée (art. 337b CO) et injustifiée (art. 337c CO).

Libération de l'obligation de travailler

Selon les circonstances, notamment afin d'éviter qu'une situation de licenciement conflictuel ne dégénère, ou pour éviter un préjudice pour la Commune, il est opportun que la Municipalité puisse dispenser l'intéressé-e de se présenter au travail jusqu'à la fin du délai de congé. Le-la collaborateur-trice perçoit son salaire jusqu'à la fin du contrat mais ne peut pas commencer une nouvelle activité professionnelle jusqu'à cette échéance. Le cas échéant, il-elle devra demander une fin anticipée des rapports de travail.

Convention de départ

Il est parfois des circonstances qui font que les parties ne peuvent plus envisager de poursuivre les rapports de travail sans que l'un des motifs de licenciement ne soient réalisés et que l'intéressé-e n'envisage pas de démissionner afin d'éviter une éventuelle suspension des prestations de l'assurance chômage. Cette disposition permet à la Municipalité de négocier un départ dans l'intérêt de toutes les parties.

Départ à la retraite

Les nouvelles dispositions de la Loi sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) ont rendu plus flexible l'âge auquel les bénéficiaires peuvent faire valoir leur droit à la retraite. Dès lors qu'il est prévu qu'en cas de retraite les rapports de travail prennent automatiquement fin, sans qu'il soit nécessaire de les résilier (art. 59 al. 2 lettre c), il convient d'en fixer une échéance claire pour toutes les parties. Cette échéance est fixée à l'âge terme au sens de la LAVS, soit, actuellement, 65 ans.

Les collaboratrices et collaborateurs pourront naturellement faire valoir leur droit à une retraite anticipée. Dans ce cas, elles-ils devront respecter le délai de résiliation réglementaire.

Exceptionnellement les rapports de travail peuvent être prolongés au-delà de l'âge terme LAVS aux conditions de l'art. 65 al.4.

Suppression de poste

Que ce soit en raison de l'évolution technologique, d'une adaptation des prestations, d'une réorganisation ou pour des motifs financiers, la Commune pourrait être appelée à supprimer un poste sans que sa ou son titulaire en soit responsable et qu'il ne soit pas possible de lui attribuer un autre poste. Les dispositions de l'art. 66 clarifient et cadrent les modalités et conditions applicables dans cette situation.

Chapitre IX Modification du contrat et moyens de droit

Modification du contrat

Dès lors que l'évolution annuelle du salaire (augmentation annuelle et indexation) est fixée réglementairement, il n'est plus nécessaire de communiquer chaque année le nouveau salaire par écrit. Cependant, la modification de l'une des clauses essentielles du contrat (taux d'activité, fonction, classification, etc.) requiert la forme écrite conformément à l'art. 6.

Moyen de droit

La Loi sur la juridiction du travail (LJT) s'applique aux contestations de droit civil, qui relève du droit privé. Il convient dès lors d'y renvoyer expressément les contestations de droit public entre la Commune et ses collaborateurs-trices ainsi qu'en offre la possibilité de l'art. 3, al. 3 LJT

Chapitre X Dispositions transitoires et finales

Abrogation

Au fil des ans, afin d'assurer le bon fonctionnement de l'administration communale la Municipalité a été amenée à édicter un certain nombre de directives qu'il convient d'abroger formellement afin d'éviter toute divergence d'interprétation ou litige.

Entrée en vigueur

La mise en œuvre de ce règlement nécessite encore un certain nombre de démarches. Il convient dès lors de laisser à la Municipalité la compétence d'en fixer la date d'entrée en vigueur lorsque tout sera réglé.

Incidences financières

Ainsi qu'il l'a été exposé précédemment, le règlement soumis reprend globalement les dispositions des contrats individuels actuels et ne confère que marginalement des droits nouveaux entraînant des conséquences financières. Il s'agit notamment du congé de maternité, du congé d'adoption, du congé d'allaitement ainsi que des prestations aux survivants. Leurs incidences financières peuvent dès lors être considérées comme ponctuelles et marginales.

La seule incertitude réside dans les effets sur la rémunération des collaboratrices et collaborateurs de la nouvelle échelle des salaires. Ceux-ci ne seront toutefois connus qu'à l'échéance de l'analyse en cours des postes de travail. Cette démarche devra être terminée lors de l'élaboration du budget 2026 auquel ils devront être intégrés, au même titre qu'une éventuelle indexation des salaires.

Si, à l'encontre des évaluations faites, il devait s'avérer que les effets de la nouvelle classification des postes sont plus importants que ne le permettrait le budget, la Municipalité pourra soit soumettre au

Conseil, avant l'entrée en vigueur du règlement, une nouvelle échelle des salaires, soit différer l'entrée en vigueur du règlement jusqu'à l'adoption d'une nouvelle échelle des salaires par le Conseil.

Finalement, comme mentionné, le Conseil pourra encore intervenir lors du processus budgétaire sur les éventuelles incidences financières de la nouvelle échelle des salaires et des directives municipales en cours de finalisation.

Bien que consciente de l'inconfort que ces différentes incertitudes financières peuvent créer, la Municipalité a décidé de ne pas attendre qu'elles soient toutes dissipées avant de présenter ce projet de règlement à la sanction du Conseil. Elle tient en effet à pouvoir renseigner au plus vite les collaboratrices et collaborateurs sur les conditions qui devraient régir leur relation de travail au début de l'année prochaine.

Conclusions

Tenant compte de la nécessité de se doter d'un règlement communal sur le personnel et que le projet qui vous est présenté a reçu un préavis favorable du secteur juridique de la Direction des affaires communales, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

Le Conseil communal de Servion

- vu le préavis municipal n° 04-2025 du 1^{er} septembre 2025,
- entendu le rapport de la commission ad hoc,
- entendu le rapport de la commission des finances,
- considérant que l'objet a été porté à l'ordre du jour,

dans sa séance du 6 octobre 2025, décide :

- d'accepter le nouveau règlement concernant le personnel communal
- d'adopter l'échelle des salaires
- de charger la Municipalité de renseigner le Conseil sur les incidences financières dans le cadre du processus budgétaire 2026

Au nom de la Municipalité


Le Syndic
Jérôme Oberson



Le Secrétaire

Christophe Chaillet

Préavis adopté par la Municipalité dans sa séance du 1^{er} septembre 2025

Municipal responsable : M. Jérôme Oberson, Syndic et en charges du personnel et des finances

Annexes :
Règlement concernant le personnel communal
Echelle des salaires