

Partie I : Dispositions générales**Généralités**

- | | | |
|---------------|---|---------------------------------|
| Art. 1 | <p>Le présent règlement de droit public s'applique à tous les collaborateurs, hommes ou femmes, de la Commune de Bussigny-près-Lausanne (ci-après la Commune). Par mesure de simplification, et pour en faciliter la lecture, ce règlement est rédigé au masculin.</p> <p>Est collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne engagée en cette qualité par la Commune, pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée de plus de trois mois ou indéterminée.</p> | Champ
d'application |
| Art.2 | <p>La Municipalité peut engager du personnel auxiliaire pour des occupations occasionnelles. Le personnel auxiliaire n'est pas soumis au présent règlement.</p> <p>Est réputé collaborateur auxiliaire :</p> <ul style="list-style-type: none">- celui qui exerce une activité irrégulière rémunérée généralement à l'heure et dont l'activité correspond à des prestations et volume de travail aléatoires;- celui qui est engagé pour des missions ou travaux limités à trois mois. <p>Le personnel auxiliaire est engagé par contrat de droit privé sur la base des dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail.</p> | Personnel
auxiliaire |
| Art. 3 | <p>Les rapports de travail entre le collaborateur et la Commune sont régis par le droit public. Ils découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.</p> <p>Les rapports de travail sont régis par le contrat de travail, le présent règlement et ses annexes, ainsi que par le Code des obligations (ci-après le CO) à titre de droit supplétif communal.</p> <p>Demeurent réservées les dispositions concernant les collaborateurs occupant des fonctions régies par une réglementation particulière, ainsi que par les dispositions applicables aux apprentis.</p> | Droit applicable |
| Art. 4 | <p>Le collaborateur qui détient d'office, ou par délégation, une partie de l'autorité publique est assermenté par la Municipalité.</p> | Assermenta-
tion |

Engagement

Art. 5 L'engagement des collaborateurs est du ressort de la Municipalité.

**Autorité
d'engagement**

Art. 6 Les postes vacants font l'objet, en principe, d'une offre publique d'emploi. Pour les engagements à durée déterminée ou à temps partiel, la Municipalité peut procéder par publication interne.

Recrutement

Avant l'engagement, le collaborateur signe une déclaration de santé.

Art. 7 Le collaborateur est engagé par un contrat de droit administratif écrit qui définit notamment l'activité, la date d'entrée en service, le salaire initial, la classe de traitement et les informations générales relatives aux assurances.

**Contrat
d'engagement**

Un exemplaire du présent règlement, ainsi que la description de poste, sont joints au contrat.

Art. 8 Les trois premiers mois d'activité sont considérés comme temps d'essai. Pour les contrats à durée déterminée, il est d'un mois.

Temps d'essai

Un entretien d'évaluation des prestations et de la collaboration a lieu au cours du temps d'essai.

A l'issue de celui-ci, la Municipalité peut décider de prolonger le temps d'essai de trois mois au maximum.

Art. 9 Les emplois dont la durée est prévisible font l'objet d'un contrat de durée déterminée selon les conditions de l'art 334 CO.

**Engagement de
courte durée**

Partie II : Devoirs du collaborateur

Obligations et devoirs du collaborateur

Art. 10 Le collaborateur doit en toute circonstance agir conformément aux intérêts de la Commune et s'abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage.

**Exercice de
l'activité**

Art. 11 Par son attitude en service, comme dans ses relations avec le public, le collaborateur doit se montrer digne de considération et de confiance. Il a le devoir de se comporter avec tact et politesse.

Attitude

Art. 12 Le collaborateur ne peut fréquenter les établissements publics pendant les heures de travail.

**Conduite pendant
le travail**

Les nécessités du service et les cas spéciaux demeurent cependant réservés.

- Art. 13** La consommation de boissons alcoolisées ou de produits stupéfiants est interdite durant les heures de travail. Il est également interdit d'être sous l'effet de ces substances durant les heures de travail. **Alcool et produits stupéfiants**
- Art. 14** Le collaborateur empêché de se rendre au travail doit en informer si possible à l'avance, et dans tous les cas sans retard, son chef de service ou son remplaçant. Les motifs d'une arrivée tardive doivent être immédiatement signalés. **Absences et arrivées tardives**
- Art. 15** Un certificat médical doit être produit dès le 3ème jour d'absence. La Municipalité se réserve le droit d'exiger un certificat dès le 1er jour. **Certificat médical**
- Art. 16** Le collaborateur a le devoir de renseigner sa hiérarchie sur tout ce qui pourrait entraver la bonne marche de l'activité de la Commune. **Devoir de renseigner**
- Art. 17** Lorsque les besoins du service l'exigent, et dans la mesure de leurs capacités, les collaborateurs doivent s'entraider et se remplacer dans leur travail, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. Il en est de même entre les services. **Devoir d'entraide**
- Art. 18** Le collaborateur ne peut avoir d'occupations accessoires qui seraient incompatibles avec sa situation officielle, avec les devoirs liés à son poste, ou qui nuiraient à l'exercice de son activité professionnelle. **Occupations accessoires**
- L'exercice d'une activité accessoire lucrative ne peut se faire qu'avec une autorisation écrite de la Municipalité.
- Art. 19** Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, le collaborateur doit solliciter l'autorisation de la Municipalité. Celle-ci ne peut s'y opposer que si cette charge est incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ou si elle est de nature à lui porter atteinte. **Charges publiques**
- L'exercice d'une telle charge ne peut justifier une diminution de vacances que s'il en résulte une absence de plus d'un mois par année de service.
- Le collaborateur n'a cependant pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.
- Art. 20** Les collaborateurs communaux, à l'exception des cadres, peuvent faire partie du Conseil communal de Bussigny; ils ne peuvent toutefois pas siéger aux commissions de gestion ou des finances ni dans les commissions techniques concernant leur service. **Conseil communal**

Art. 21 La Municipalité peut demander à ce que certains collaborateurs prennent domicile à Bussigny ou dans un rayon défini, lorsque les nécessités du service l'exigent. **Domicile**

Art. 22 Il est interdit au collaborateur de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre en raison de sa situation, pour lui ou pour autrui, des dons, cadeaux, pourboires, ou autres avantages qui pourraient compromettre l'indépendance nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle. Sont réservés les éventuels présents d'usage. **Interdiction d'accepter des avantages**

Il lui est également interdit de prendre un intérêt pécuniaire direct ou indirect aux achats, soumissions, adjudications et ouvrages de la Commune.

Art. 23 Le collaborateur doit garder le secret le plus absolu sur les affaires dont il a connaissance dans le cadre de son activité. **Secret de fonction**

En dehors de son activité professionnelle, il ne peut disposer ou conserver, en original ou en copie, des documents de l'administration communale.

Le collaborateur informera son chef de service et la Municipalité s'il est cité dans une procédure judiciaire ou administrative comme partie, témoin ou expert, sur des constatations qui ont trait à des affaires de service et qu'il a traitées dans l'exercice de son activité.

Ces obligations subsistent même après la fin des rapports de service.

Art. 24 Le collaborateur n'est pas autorisé à remettre des articles, au nom de la Commune, à la presse, ni à renseigner des journalistes sans l'autorisation de la Municipalité. **Relations avec les médias**

Art. 25 Il est interdit de fumer dans tous les bâtiments communaux, installations et véhicules communaux conformément aux directives établies par la Municipalité. Les collaborateurs ont le droit de sortir durant les pauses s'ils souhaitent fumer. **Fumée**

Art. 26 Le collaborateur qui a du personnel sous sa responsabilité doit en contrôler l'activité et lui donner des instructions suffisantes, tout en se comportant à son égard avec équité, bienveillance et respect. Il est responsable de la bonne exécution de ses directives, ainsi que du contrôle de la qualité des prestations fournies et doit faire preuve d'exemplarité.

**Responsabilité
des supérieurs**

Les chefs de services tiennent à disposition et informent la Municipalité de tous les renseignements importants concernant la marche générale du service et de la Commune, en particulier concernant le personnel.

Art. 27 Les descriptions de fonction, les directives spéciales, ainsi que les ordres de services de la Municipalité définissent les devoirs des collaborateurs.

**Descriptions de
fonction et
règlements
spéciaux**

Lors de l'établissement ou de la modification d'une description de fonction, le collaborateur et le chef de service sont entendus.

Art. 28 Au minimum une fois dans l'année, le travail et le comportement de l'employé font l'objet d'un entretien d'évaluation des prestations et de la collaboration avec le supérieur hiérarchique. Les objectifs pour l'année suivante sont fixés lors de cet entretien.
Les constatations et les objectifs sont consignés par écrit. En cas de désaccord sur le constat ou la procédure ou les objectifs, l'employé peut saisir le responsable RH. Si le désaccord persiste, l'employé sera entendu par la Municipalité, qui examinera s'il y a eu arbitraire ou pas.

Evaluation

Art. 29 Le collaborateur traite avec soin l'outillage, le matériel, les véhicules et les infrastructures.
Il répond de toute perte ou détérioration causée par intention, négligence ou imprudence avérée.

**Soins à
l'outillage, au
matériel et aux
véhicules**

Art. 30 La responsabilité civile des collaborateurs communaux est réglée par la "loi sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents" du 16 mai 1961.

**Responsabilité
civile -
Dommages**

Art. 31 Le collaborateur est tenu de respecter les lois et normes professionnelles en vigueur et toutes les directives émises par l'employeur et les supérieurs hiérarchiques, en particulier au niveau de la sécurité au travail.
Il respecte également l'ensemble des directives émises par la Municipalité, en particulier celle sur l'utilisation des postes informatiques, d'internet, de la messagerie électronique et de la téléphonie sur le lieu de travail.

**Respect des
normes et
procédures**

Partie III : Droits du collaborateur

Art.32 Le collaborateur peut demander, en tout temps, à la Municipalité un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.

Certificat de travail

A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de travail.

Art. 33 La Municipalité doit prévoir la remise de vêtements spéciaux (de sécurité), ainsi que de matériel pour l'exécution de certains travaux. Elle arrête les conditions auxquelles les vêtements spéciaux sont remis aux collaborateurs qui ont à les porter, lesquelles sont spécifiées dans des directives de la Municipalité.

Vêtements de travail et matériel de sécurité

Art. 34 La Municipalité veille à ce que le climat de travail soit sain et que l'intégrité de chacun soit respectée. Elle définit sa ligne de conduite en la matière dans le document de référence intitulé "politique du personnel".

Climat de travail et conflits

En cas de conflit, chaque collaborateur a la possibilité de demander une médiation auprès du responsable RH et d'être accompagné d'une personne de son choix. Si le désaccord persiste, l'employé sera entendu par la Municipalité, qui prendra les mesures qu'elle jugera nécessaires pour résoudre la situation.

Art. 35 La Municipalité définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes. Elle 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.

Protection des collaborateurs

Les collaborateurs qui se livrent à des actes portant atteinte à la santé et à la personnalité du personnel communal sont soumis aux mesures disciplinaires prévues à l'art. 76.

Horaires - Vacances - Congés spéciaux

- Art. 36** La durée hebdomadaire du travail est de 41.5 heures et elle est normalement répartie sur 5 jours. Pour le personnel travaillant à temps partiel, la durée annuelle brute de travail est calculée prorata temporis.
- Durée du travail
- L'horaire normal de travail est compris entre 6 et 19h, à l'exception des collaborateurs engagés selon un horaire particulier. La Municipalité fixe en outre les directives relatives aux horaires des services selon les exigences de ces derniers, d'entente avec les chefs de service. De plus, la Municipalité peut instaurer des modèles d'aménagement du temps de travail.
- Art. 37** Le collaborateur est tenu de respecter son horaire de travail. Les chefs de services sont responsables du respect des horaires.
- Respect des horaires
- Art. 38** Lorsque les besoins du service l'exigent, le collaborateur peut être astreint à l'exécution d'heures supplémentaires qui doivent être compensées aussitôt que possible par des congés, d'entente avec le chef du service.
- Heures supplémentaires
- Les heures supplémentaires ne sont payées qu'en cas de fin des rapports de travail, situations particulières réservées.
- Art. 39** Le congé compensatoire ou la rétribution qui le remplace sont majorés :
- de 50 % lorsque les heures supplémentaires sont effectuées le samedi,
 - de 50 % lorsqu'elles le sont entre 19 heures et 6 heures tous les jours de la semaine,
 - 100 % pendant un dimanche ou un jour férié.
- Cette disposition n'est toutefois pas applicable aux collaborateurs engagés selon un horaire particulier ou bénéficiant d'une allocation pour inconvénient de service en relation avec les horaires.
- Congé compensatoire et rétribution des heures supplémentaires
- Art. 40** Les chefs de service doivent remplir leurs missions avec loyauté et professionnalisme. Les articles 36 à 38 ne s'appliquent pas. En compensation, ils bénéficient de 5 jours de congé supplémentaires.
- Chefs de service

Art. 41 La pause comprise dans le temps de travail est fixée par les directives de la Municipalité.

Pause

En cas d'horaire continu d'une durée minimale de 5 heures et demie, le travail sera interrompu par une pause de 45 minutes au moins, si possible aux heures de repas habituelles. Cette interruption n'est pas comprise dans le temps de travail. Si la journée de travail dure plus de 9 heures, le travail sera interrompu pendant une heure au moins. Cette interruption n'est pas comprise dans le temps de travail.

Art. 42 Le collaborateur a droit, chaque année, à 25 jours ouvrables de vacances payées jusqu'à 49 ans, 27 jours dès 50 ans et 32 jours dès 60 ans.

Vacances

Art. 43 Lorsque les absences de l'employé pour des raisons inhérentes à sa personne atteignent un total de 60 jours ouvrables durant l'année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de 1/12 par mois d'absence, dès le 61ème jour.

Réduction du droit aux vacances

La disposition de l'article 19 concernant l'exercice d'une charge publique demeure applicable.

Art. 44 Les vacances sont fixées par l'employeur, selon les besoins et les nécessités de chaque service, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des souhaits du personnel. Les vacances sont en principe fractionnées, mais l'une des périodes doit être égale à deux semaines consécutives au moins. L'employé ne peut pas reporter son droit aux vacances d'une année à l'autre sans autorisation de l'employeur.

Vacances, époques

Art. 45 Sont considérés comme jours fériés :

Jours fériés

- 1er janvier
- 2 janvier
- Vendredi-Saint
- Lundi de Pâques
- Jeudi de l'Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 1er août
- Lundi du Jeûne fédéral
- 25 décembre
- 26 décembre

Art. 46 Le collaborateur a droit à des congés spéciaux sans déduction de salaire et sans compensation dans les cas suivants : **Congés spéciaux**

- a) mariage ou partenariat enregistré du collaborateur 3 jours
- b) décès du conjoint, d'un propre enfant, du père ou de la mère, d'une personne vivant dans la communauté familiale du collaborateur 5 jours
- c) décès d'un frère, d'une sœur ou d'un autre parent, selon les circonstances 1 à 2 jours
- d) déménagement sauf s'il résulte de la résiliation d'un contrat de travail 2 jours
- e) autres circonstances de famille importantes 1 jour
- f) exercice d'un mandat de délégué syndical 3 jours par année
- g) le temps nécessaire pour :
 - recrutement
 - service de pompiers
 - comparution devant le Tribunal ou devant les Autorités, pour autant qu'il n'y ait pas faute de la part du collaborateur
 - obsèques d'un collaborateur communal ou d'un collaborateur retraité
- h) les visites chez le médecin ou le dentiste. Ces rendez-vous sont fixés, dans la mesure du possible, en dehors du temps de présence obligatoire sur le lieu de travail.

D'autres congés peuvent être accordés par la Municipalité pour d'autres motifs. Sauf cas exceptionnels et décision expresse de la Municipalité, ces congés doivent être compensés.

Art. 47 Sur présentation d'un certificat médical, le collaborateur ayant des responsabilités familiales a droit à un congé pour la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours par cas, mais au maximum 5 jours par année civile. **Congés pour enfants malades**

Art. 48 La Municipalité accorde un congé d'adoption conformément à la législation cantonale. **Congé d'adoption**

Art. 49 Le collaborateur a droit à un congé de paternité de 10 jours à prendre dans le mois suivant la naissance, avec possibilité de prendre 10 jours supplémentaires sans droit au traitement durant l'année qui suit la naissance. **Congé de paternité**

Rémunération

- Art. 50** Le salaire de base est fixé par la Municipalité selon l'échelle en vigueur, remise à l'engagement et à chaque début d'année.
- Salaire de base**
Echelle
- L'échelle des salaires figure à l'annexe 1 et fait partie intégrante du présent règlement.
- Art. 51** Le salaire de base est versé en 13 mensualités.
- Eléments du**
salaire
- Le treizième salaire est versé en décembre. La moitié du 13ème salaire peut être versée à fin juin à la demande expresse du collaborateur.
- Selon les cas, au salaire de base peut s'ajouter une indemnité pour inconvénients de service ou un supplément pour services spéciaux.
- Pendant l'horaire normal de travail, le collaborateur n'a droit à aucune indemnité, aucun jeton de présence, aucune participation à des émoluments, etc. En dehors de l'horaire normal de travail, les cas sont réglés par la Municipalité.
- A fonction et qualification égales, les hommes et les femmes sont colloqués dans les mêmes classes de traitement.
- Art. 52** Les salaires de base fixés à l'art. 51 sont adaptés au 1er janvier de chaque année. La Municipalité fixe cette adaptation en tenant compte de l'indice des prix à la consommation au 30 novembre de l'année précédente, tout en ayant la faculté de l'adapter selon la situation économique et financière du moment et en fonction de l'échelle des traitements.
- Adaptations au**
renchéris-
sement
- La Municipalité pourra fixer, le cas échéant, un taux privilégiant les salaires des classes inférieures.
- Art. 53** La classification des postes est du ressort de la Municipalité. Elle colloque chaque poste au regard des classes prévues à l'article 50 en tenant compte de la nature, des formations, des connaissances, des aptitudes et des responsabilités qu'il implique.
- Classification des**
fonctions
- Art. 54** Le salaire initial de chaque collaborateur est indiqué dans le contrat d'engagement. La Municipalité le fixe sur la base des connaissances spécifiques et de l'activité antérieure du candidat.
- Salaire initial**

- | | | |
|----------------|---|---|
| Art. 55 | A la fin de chaque année, la Municipalité détermine les salaires de l'ensemble des collaborateurs avec effet au 1er janvier de l'année suivante. Pour autant qu'il n'ait pas atteint le maximum fixé pour sa classe de traitement, le collaborateur a droit à une augmentation. Le maximum de la classe peut être atteint par des augmentations ordinaires comprises entre 1 et 3 échelons en fonction de la qualité et du volume de travail effectué par l'employé. L'évaluation des prestations et de la collaboration est l'élément déterminant. L'employé dont les prestations de service sont insuffisantes ne reçoit pas d'échelon. Cette mesure peut être répétée au maximum deux années consécutives. | Augmentations ordinaires |
| Art. 56 | Lorsque l'employé est appelé à prendre une fonction colloquée dans une classe supérieure et qu'il répond aux conditions de cette nouvelle classe, son salaire sera adapté à la nouvelle classe dès le mois qui suit la décision municipale. | Passage d'une classe à une autre |
| Art. 57 | La Municipalité est compétente pour octroyer des primes, lors d'évènements particuliers ou prestations exceptionnelles. Leur montant est fixé par la Municipalité. | Récompenses exceptionnelles |
| Art. 58 | La Municipalité peut majorer, à titre exceptionnel et jusqu'à concurrence de 20 %, le maximum des salaires des collaborateurs ayant des connaissances ou des responsabilités spéciales. | Majoration des maxima des salaires |
| Art. 59 | Le collaborateur qui, pendant plus de deux mois ininterrompus, remplit une fonction supérieure à la sienne a droit à une prime spéciale fixée par la Municipalité.

Au-delà de cette période la situation doit être discutée de cas en cas. | Indemnité pour remplacement dans une fonction supérieure |
| Art. 60 | Les frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle sont pris en charge par la Commune sur présentation de justificatifs et/ou conformément au tarif fixé par la Municipalité. | Remboursement, débours, dépenses de service |
| Art. 61 | Les allocations de naissance et pour enfant sont celles versées par la Caisse cantonale vaudoise de compensation. | Allocations de naissance et pour enfant |
| Art. 62 | Les indemnités accordées pour ces services sont fixées par les directives spéciales de la Municipalité. | Services de piquet |

Art. 63 Chaque collaborateur reçoit une prime de fidélité proportionnellement à son taux d'activité moyen durant les 5 dernières années, selon le barème suivant :

Primes de fidélité

- après 10 années de service : 5 jours de congé ou Fr. 1'500.--
- après 15 années de service : 10 jours de congé ou Fr. 3'000.--
- après 20 années de service : 10 jours de congé ou Fr. 4'000.--
- après 25 années de service : 10 jours de congé ou Fr. 4'000.--
- après 30 années de service : 10 jours de congé ou Fr. 4'000.--

Les montants peuvent être indexés par la Municipalité. La prise de jours de congé ne peut se faire que si la bonne marche du service le permet.

Dans le calcul des années de service, il est tenu compte du temps passé dès l'entrée en service, apprentissage non compris. La prime de fidélité est payée avec le traitement du mois correspondant à l'entrée en fonction.

Art. 64 Une allocation unique fixée par la Municipalité est versée à l'occasion du départ à la retraite, conformément aux directives spéciales de la Municipalité.

Prime de départ à la retraite

Salaire en cas d'empêchement de travailler

Art. 65 Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en service et s'éteint au moment de la cessation des rapports de travail. Il est payé au plus tard, le 25 du mois.

Droit au salaire en général

En cas de décès, l'art. 70 est applicable.

Art. 66 Si le collaborateur est empêché de travailler, sans faute de sa part, pour des causes inhérentes à sa personne, telles que maladie, accident, accomplissement d'une obligation civique ou civile, le traitement est payé à 100% pendant deux ans. L'employé, qui n'a pas une année de service, a droit à un salaire à 100 % pendant 60 jours au maximum.

En cas de maladie ou d'accident

Lorsque le collaborateur bénéficie d'une prestation versée par des assurances sociales ou par un tiers civilement responsable, la Commune complète la part du gain effectif non remboursé par ces assurances, mais au plus l'indemnité maximale fixée ci-dessus. Lorsque le droit à la rente d'une assurance sociale n'est pas encore établi et que le salaire est payé par la Commune, celle-ci exigera le remboursement des prestations versées en trop à partir du début du droit à la rente.

Art. 67 Lorsqu'un tiers est responsable de l'accident ou de la maladie, la Municipalité peut exiger du collaborateur qu'il autorise l'assurance à se subroger à lui afin d'agir contre le tiers en paiement de dommages-intérêts pour incapacité de travail.

La Municipalité peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin de son choix. Elle peut décider de réduire ou supprimer le paiement :

- a) lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute grave, ou une lourde négligence du collaborateur (abus d'alcool, consommation de drogue, comportement constitutif d'une infraction, entreprise téméraire, etc)
- b) lorsque l'accident non professionnel n'est pas couvert par l'assurance de la Commune.

Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie au collaborateur qui reprend partiellement le travail.

Art. 68 En cas de grossesse, la Municipalité accorde, sur la base d'un certificat de naissance, un congé de maternité payé, à partir de la date de l'accouchement, comme suit :

**En cas de
grossesse**

- 16 semaines
- 4 semaines supplémentaires, en cas d'allaitement et sur présentation d'une attestation médicale.

Pendant la durée du droit à l'allocation de maternité, il n'y a pas de réduction du droit aux vacances.

Art. 69 Le collaborateur a droit à l'intégralité de son salaire pendant les périodes de service militaire obligatoire (école de recrues ou de sous-officiers, cours de répétition), de service civil et de protection civile.

**En cas de service
militaire, service
civil et de
protection civile**

Pour les services non obligatoires, la Municipalité détermine la part de traitement incombant à la Commune, en tenant compte des prestations de la caisse de compensation, des charges de famille du collaborateur et de sa situation.

- Art. 70** En cas de décès d'un collaborateur le salaire est payé jusqu'à la fin du mois en cours. La Commune verse à ses survivants une indemnité correspondant à trois mois de salaire.
- En cas de décès, prestations aux survivants**

Par survivant on entend la personne qui faisait ménage commun avec le défunt ou les enfants de moins de 18 ans ou de moins de 25 ans s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études.

Les prestations de la Caisse intercommunale de pensions (ci-après CIP) sont acquises à la Commune pour cette même période.

La Municipalité peut, dans des cas spéciaux, dépasser ces normes.

- Art. 71** Le collaborateur est assuré obligatoirement contre les accidents et les maladies professionnels, ainsi que les accidents non professionnels dans les limites de la loi fédérale sur l'assurance accident (LAA).
- Assurance contre les accidents**

- Art. 72** Le collaborateur est affilié d'office à la CIP aux conditions des statuts de cette caisse. La Commune prend à sa charge les cotisations qui lui incombent statutairement. Les délégués représentant les assurés auprès de la CIP sont désignés par l'Association du personnel.
- Prévoyance professionnelle**

Formation

- Art. 73** La Municipalité prend toutes mesures propres à améliorer la formation de base, le perfectionnement et le développement personnel de l'ensemble de ses collaborateurs.
- Formation professionnelle**

Pour ce faire, elle peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires et de stages, organisés ou approuvés par elle.

Les frais de participation aux cours rendus obligatoires sont à la charge de la Commune. Pour les autres cours, la Municipalité décide de cas en cas.

En cas de départ d'un collaborateur ayant bénéficié de cours pris en charge par la Commune, la Municipalité se réserve le droit de demander une rétrocession, totale ou partielle, des frais engagés. Cette rétrocession ne peut être exigée plus de trois ans après la fin de la formation suivie.

Partie IV : Relations avec l'employeur

Art. 74 L'Association du personnel est instituée comme organe consultatif sur les questions d'ordre professionnel. Elle donne son avis sur invitation de la Municipalité ou sur sa propre initiative.

Association du personnel

La délégation de l'Association du personnel se compose d'au moins trois membres. Elle représente l'Association auprès de la Municipalité. Sa composition est portée à la connaissance de la Municipalité.

Mesures disciplinaires

Art. 75 Le collaborateur qui néglige ses devoirs ou les enfreint intentionnellement s'expose à des mesures disciplinaires. Le collaborateur doit être entendu par la Municipalité.

Principes

En cas d'action pénale, la procédure disciplinaire est suspendue jusqu'à la clôture de cette action.

La Municipalité peut toujours prononcer une mesure disciplinaire, quelle que soit l'issue de l'action pénale ou civile.

Art. 76 Les mesures disciplinaires suivantes peuvent être indifféremment prononcées :

Mesures

- l'avertissement écrit et motivé, lequel peut-être suivi :
 - du blocage de la progression du traitement et/ou
 - du déplacement dans une autre fonction avec ou sans réduction de traitement
 - du licenciement.

Les mesures disciplinaires sont prononcées par la Municipalité, compte tenu de la faute commise et des conséquences qu'elle a eues ou qu'elle aurait pu avoir pour la Commune.

La mention de l'avertissement est automatiquement supprimée du dossier au bout de 5 ans pour tout collaborateur dont la conduite donne pleine et entière satisfaction.

Fin des rapports de travail

Art. 77 Le contrat de durée indéterminée doit être résilié en la forme écrite, par la Municipalité ou par le collaborateur. La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande.

**Résiliation
ordinaire**

Le contrat doit être résilié pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année d'activité, de deux mois de la deuxième à la neuvième année d'activité et de trois mois au-delà.

Durant le temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis écrit de sept jours.

Sur demande, et en accord avec la Municipalité, le collaborateur qui résilie peut obtenir des délais plus courts.

Demeure réservée la procédure de licenciement immédiat selon l'art. 79 du présent règlement.

Art. 78 En cas de suppression de poste, la Municipalité, dans la mesure du possible, propose au collaborateur un poste lui garantissant un salaire équivalent.

**Suppression de
poste**

Si aucune possibilité n'existe le contrat peut être résilié moyennant un préavis de 3 mois et le versement d'une rémunération. Cette dernière tient compte de l'ancienneté du collaborateur, conformément aux directives spéciales de la Municipalité.

Art. 79 La Municipalité, ou le collaborateur, peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour justes motifs.

**Résiliation pour
justes motifs**

La partie qui résilie le contrat avec effet immédiat doit motiver sa décision par écrit.

Sont considérés comme justes motifs toutes les circonstances qui, selon le principe de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé, la continuation des rapports de travail.

Constituent notamment de justes motifs, l'incapacité ou l'insuffisance et, de façon générale, toutes circonstances qui rendent le maintien en fonction préjudiciable à la bonne marche ou à la réputation de l'administration communale ou du collaborateur.

- Art. 80** Le renvoi pour justes motifs ne peut être prononcé qu'après audition du collaborateur. La décision est communiquée par écrit avec indication des motifs. **Procédure de renvoi pour justes motifs**
- Art. 81** Selon les circonstances, la Municipalité peut, en lieu et place de la résiliation du contrat, ordonner le déplacement du collaborateur à un autre poste en rapport avec ses capacités. Le salaire est alors celui du nouveau poste. **Déplacement**
- Art. 82** La limite d'âge est atteinte à la naissance du droit aux prestations AVS. La Municipalité se réserve le droit d'étudier les cas particuliers. **Mise à la retraite**
- Le collaborateur peut faire valoir son droit à la retraite conformément aux statuts de la Caisse intercommunale de pensions.
- Moyennant un préavis de 6 mois, la Municipalité peut décider de la mise à la retraite d'un collaborateur ayant atteint l'âge minimum fixé par les statuts de la Caisse intercommunale de pensions, pour autant que le montant maximum de la rente soit atteint.
- Art. 83** Lorsque le collaborateur est mis au bénéfice d'une rente complète servie par l'assurance invalidité, le déplacement ou la cessation de fonction peuvent être décidés par la Municipalité. **Invalidité définitive**

Partie V : Dispositions finales

Moyens de droit - portée et limite du règlement

- Art. 84** Dès l'entrée en vigueur du présent règlement, les fonctionnaires nommés en application du statut du personnel du 14 mai 1993 sont engagés par contrat de droit public au sens du présent règlement. Le passage de l'ancienne échelle des traitements à la nouvelle échelle des traitements ne conduira à aucune baisse du salaire annuel de l'employé (droits acquis). **Dispositions transitoires**
- La Municipalité soumet à chaque collaborateur un contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 3 du présent règlement et lui accorde un délai d'un mois à compter de l'envoi du document pour le signer.
- Le refus du collaborateur de procéder à cette formalité dans le délai imparti entraîne la résiliation de la part de l'employeur.

Dispositions finales

- Art. 85** Tous les points non régis par le présent règlement sont traités par le titre Xème du Code des obligations, ainsi que par la Loi sur le travail. **Cas non prévus**
- Art. 86** Le présent règlement, abroge dès son entrée en vigueur, toutes dispositions contraires.
Les descriptions de fonction sont adaptées aux présentes dispositions. **Abrogation règlements spéciaux et cahier des charges**
- Art. 87** En cas de litige, la compétence relève de la juridiction civile au sens de la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail (LJT). **Moyens de droit**
- Art. 88** La Municipalité fixe l'entrée en vigueur du présent règlement, après son adoption par le Conseil communal et son approbation par le chef du département cantonal concerné, sous réserve du dépôt d'une demande de référendum au sens de l'article 107 de la loi cantonale sur l'exercice des droits politiques. **Entrée en vigueur**
L'entrée en vigueur du présent règlement abroge le statut du personnel du 14 mai 1993. Les règlements et directives spéciaux relatifs au personnel ainsi que les descriptions de fonction seront adaptés.

Bussigny, le 24 juin 2011

Pour la Municipalité de Bussigny-près-Lausanne :

La syndique

Cl. Wyssa



Le secrétaire

F. Cuche

Pour le Conseil communal de Bussigny-près-Lausanne

Le président

D. Blanc



Le secrétaire

R. Pouly

Pour le Département de l'intérieur : **27 JAN. 2012**



Echelle des salaires annuels, treizième salaire compris_ Validité 01.01.2023

Montant en francs pour un indice de référence IPC de 104.2 (décembre 2005 = 100)

Déc. 2005

104.2

Augmentation : 2.70000% selon décision municipale du 05.12.2022

Nov. 2022

107.0

Classes	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Amplitudes	685.23	768.59	803.74	889.05	927.10	960.89	1 078.83	1 158.66	1 417.94
1	46 360	50 953	55 552	60 481	65 433	70 536	75 840	81 157	97 749
2	47 045	51 721	56 357	61 370	66 361	71 498	76 918	82 315	99 167
3	47 730	52 490	57 160	62 259	67 287	72 458	77 998	83 474	100 584
4	48 416	53 258	57 964	63 148	68 214	73 419	79 076	84 633	102 003
5	49 101	54 027	58 767	64 038	69 142	74 380	80 155	85 791	103 421
6	49 786	54 796	59 571	64 926	70 069	75 341	81 234	86 950	104 838
7	50 471	55 564	60 375	65 815	70 995	76 302	82 313	88 108	106 257
8	51 157	56 333	61 178	66 705	71 923	77 262	83 391	89 267	107 675
9	51 842	57 101	61 983	67 593	72 850	78 224	84 471	90 426	109 092
10	52 527	57 869	62 787	68 482	73 778	79 185	85 549	91 585	110 510
11	53 212	58 639	63 590	69 372	74 704	80 145	86 628	92 743	111 929
12	53 897	59 407	64 394	70 260	75 631	81 106	87 707	93 902	113 346
13	54 583	60 176	65 197	71 150	76 559	82 068	88 786	95 060	114 764
14	55 268	60 944	66 001	72 039	77 486	83 028	89 865	96 220	116 182
15	55 953	61 712	66 805	72 928	78 412	83 989	90 944	97 378	117 600
16	56 638	62 482	67 608	73 817	79 340	84 949	92 022	98 537	119 018
17	57 323	63 250	68 413	74 706	80 267	85 911	93 101	99 695	120 436
18	58 009	64 019	69 216	75 595	81 194	86 872	94 180	100 853	121 854
19	58 694	64 787	70 020	76 484	82 121	87 832	95 258	102 013	123 272
20	59 379	65 555	70 824	77 373	83 048	88 793	96 338	103 171	124 690
21	60 064	66 325	71 627	78 263	83 976	89 755	97 416	104 330	126 107
22	60 750	67 093	72 431	79 151	84 902	90 715	98 495	105 488	127 526
23	61 435	67 861	73 234	80 040	85 829	91 676	99 574	106 647	128 944
24	62 120	68 630	74 038	80 930	86 757	92 636	100 653	107 806	130 361
25	62 805	69 399	74 843	81 818	87 684	93 598	101 732	108 965	131 780
26	63 490	70 168	75 646	82 707	88 611	94 559	102 811	110 123	133 198
27	64 176	70 936	76 450	83 597	89 538	95 519	103 889	111 282	134 615
28	64 861	71 704	77 254	84 485	90 465	96 480	104 969	112 440	136 033
29	65 546	72 473	78 057	85 375	91 393	97 442	106 047	113 600	137 452
30	66 231	73 242	78 861	86 264	92 319	98 402	107 126	114 758	138 869
31	66 916	74 010	79 664	87 152	93 246	99 363	108 205	115 916	140 287
32	67 602	74 779	80 469	88 042	94 174	100 324	109 284	117 075	141 705
33	68 287	75 547	81 273	88 931	95 100	101 285	110 362	118 233	143 123
34	68 972	76 316	82 076	89 819	96 028	102 246	111 441	119 392	144 541
35	69 657	77 085	82 880	90 709	96 955	103 206	112 520	120 551	145 959
36	70 343	77 853	83 683	91 598	97 882	104 168	113 599	121 710	147 377
37	71 028	78 622	84 487	92 486	98 809	105 129	114 678	122 868	148 795
38	71 713	79 390	85 291	93 376	99 736	106 089	115 756	124 027	150 213
39	72 398	80 159	86 094	94 265	100 663	107 050	116 836	125 185	151 630
40	73 083	80 928	86 899	95 154	101 591	108 012	117 914	126 345	153 049