



Conseil Communal de Prangins

## Rapport de la Commission ad hoc du préavis municipal 24/2022

### Modification du Règlement du personnel communal

Madame la Présidente du Conseil Communal,  
Mesdames et Messieurs les Conseillers Communaux,

#### 1. PRÉAMBULE

La Commission, composée de 5 membres, s'est réunie trois fois, tout d'abord le 21 novembre 2022, puis le 18 janvier 2023 avec Monsieur le Municipal Jean de Wolff, et enfin le 7 février 2023.

Le préavis a fait l'objet d'une trentaine de questions. Des réponses précises ont été données par Monsieur le Municipal ainsi que Me Riesen, avocat, et les juristes du canton.

La Commission les remercie chaleureusement.

La Commission n'a reçu aucune question du Conseil Communal.

#### 2. LE RÈGLEMENT

La Commission a fait plusieurs lectures attentives de chaque article de ce règlement, en parallèle avec le règlement modèle proposé par le Canton de Vaud aux communes vaudoises et le règlement du personnel de la commune de Prangins du 20 décembre 2012.

Elle a constaté que la modification du règlement soumis dans le cadre du préavis 24/2022 est le résultat d'un mixte entre le règlement modèle et le règlement du personnel communal de la commune de Prangins de 2012.

Il en résulte quelques incohérences qui font l'objet de plusieurs amendements.

La Commission a également constaté plusieurs erreurs de forme et oublis dans le texte comme par exemple :

- article 11 (temps d'essai) : deux alinéas portent le numéro 2
- article 28 al. 2 : il manque un espace entre deux mots ;
- article 47 : cet article n'a qu'un seul alinéa, donc il n'y a pas besoin de le numéroter ;
- la table des matières titre III Droits du Collaborateur : il manque la référence à la Section I Rémunération.

Ces erreurs ou oublis ne font pas l'objet d'amendements par la Commission. Il est suggéré qu'ils soient corrigés par la Municipalité une fois que le règlement aura été adopté par le Conseil Communal.

### 3. AMENDEMENTS PROPOSES PAR LA COMMISSION

Les articles concernés par les amendements ont été repris du règlement proposé dans le préavis. Les modifications sont proposées en rouge.

Version proposée par la Municipalité dans son préavis	Amendements proposés par la Commission ad hoc	Explications de la Commission ad hoc
<b>AMENDEMENT N° 1</b>		
<p><b>Article 1 Champ d'application</b></p> <p><sup>1</sup> Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes, engagées par la Commune de Prangins (ci-après la Commune). Les formulations sont au masculin, mais s'appliquent à tout le personnel.</p> <p><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.</p> <p><sup>3</sup> Est auxiliaire au sens du présent règlement toutes personnes titulaires d'un contrat dont l'activité est inférieure à 8 heures hebdomadaires en moyenne annuelle et/ou pour une durée limitée dans le temps.</p> <p><sup>4</sup> Demeurent réservées les conditions d'engagement pour les employés et apprentis occupant des fonctions régies par une autre législation.</p>	<p><b>Article 1 al. 3</b></p> <p><sup>3</sup> Est auxiliaire au sens du présent règlement toutes personnes titulaires d'un contrat dont l'activité est inférieure à 8 heures hebdomadaires, en moyenne annuelle et/ou pour une durée limitée dans le temps.</p>	<p>Ajout de la virgule dans le but de clarification.</p> <p>La virgule sépare d'une part le nombre d'heures max et d'autre part l'assiette de calcul, composée de deux critères.</p>
<b>AMENDEMENT N° 2</b>		
<p><b>Article 2 Droit applicable</b></p> <p><sup>1</sup> Le droit public régit les rapports de travail entre le collaborateur et la Municipalité. Ces rapports découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.</p> <p><sup>2</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.</p> <p><sup>3</sup> Les articles 344 et suivants CO sont applicables aux apprentis engagés par la Commune.</p>	<p><b>Article 2 al. 1:</b></p> <p><sup>1</sup> Le droit public régit les rapports de travail entre le collaborateur et la Municipalité. Ces rapports découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite avec la Commune.</p>	<p>Ajout dans le but de clarification.</p> <p>C'est la Commune qui conclut le contrat et la Municipalité qui gère les rapports de travail au nom de la Commune</p>
<b>AMENDEMENT N°3</b>		
<p><b>Article 4 Organisation des services communaux et obligations réciproques</b></p> <p><sup>1</sup> La Municipalité organise les services</p>	<p><b>Article 4 al. 2</b></p> <p><sup>2</sup> La Municipalité protège la dignité de ses collaborateurs sur le lieu</p>	<p>Ajout à titre de complément.</p> <p>Aucune discrimination</p>

<p>communaux et définit les fonctions. L'organisation interne peut être modifiée en tout temps pour les besoins opérationnels.</p> <p><sup>2</sup> La Municipalité protège la dignité de ses collaborateurs sur le lieu de travail. Elle prend les mesures adéquates pour faire respecter l'interdiction de toute discrimination, notamment raciale, religieuse ou sexuelle.</p> <p><sup>3</sup> La Municipalité prend toutes les mesures propres à inciter les collaborateurs à adopter un comportement responsable sur les plans de l'environnement, de la santé et de la sécurité. La protection de la santé et la prévention des accidents sont d'une grande importance.</p> <p><sup>4</sup> Chaque collaborateur est tenu d'appliquer toutes les mesures concernant l'environnement, la santé et la sécurité prévues dans les procédures ad hoc.</p>	<p>de travail. Elle prend les mesures adéquates pour faire respecter l'interdiction de toute discrimination, notamment raciale, religieuse ou sexuelle, <b>ou concernant un handicap.</b></p>	<p>relative à un handicap ne devrait être possible.</p>
<b>AMENDEMENT N° 4</b>		
<p><b>Article 5 Mise au concours</b></p> <p><sup>1</sup> Lorsqu'un poste est à repourvoir, la Municipalité détermine les modalités de recrutement.</p> <p><sup>2</sup> Toute place vacante fait l'objet d'une mise au concours interne par voie d'annonce auprès des collaborateurs, par annonce dans un journal ou sur un site de publication d'offres d'emploi et via l'Office régional de placement de Gland, sauf en cas d'urgence.</p>	<p><b>Article 5 al. 2:</b></p> <p><sup>2</sup> Tout <b>poste vacant</b> fait l'objet d'une mise au concours interne par voie d'annonce auprès des collaborateurs, par annonce dans un journal ou sur un site de publication d'offres d'emploi et via l'Office régional de placement de Gland, sauf en cas d'urgence.</p>	<p>Modification pour cohérence.</p> <p>Dans l'al. 1 on parle de poste.</p>
<b>AMENDEMENT N° 5</b>		
<p><b>Article 9 Engagement</b></p> <p><sup>1</sup> Tout engagement doit être confirmé par un contrat qui précise la fonction, le taux d'activité, 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).</p> <p><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 pensions à</p>	<p><b>Article 9 al. 3 :</b></p> <p><sup>3</sup> La date déterminante pour le calcul des années de service est celle du mois de l'entrée en fonction y compris le temps d'essai. La Municipalité peut décider d'éventuelles dérogations dans le cas de réengagement ou d'engagement préalable à titre d'auxiliaire. <b>ou de temporaire.</b></p>	<p>Modification pour cohérence.</p> <p>Le terme temporaire n'est pas défini dans le règlement. Sur question de la commission, la Municipalité a répondu que temporaire = auxiliaire. Ce mot n'apparaît que dans cet article. Il est donc proposé de l'enlever pour éviter</p>

<p>laquelle est affiliée la Commune les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.</p> <p><sup>3</sup> La date déterminante pour le calcul des années de service est celle du mois de l'entrée en fonction y compris le temps d'essai. La Municipalité peut décider d'éventuelles dérogations dans le cas de réengagement ou d'engagement préalable à titre d'auxiliaire ou de temporaire.</p>		questionnement et confusion.
<b>AMENDEMENT N° 6</b>		
<p><b>Article 17 Modification du traitement</b></p> <p><sup>1</sup> En cas de déplacement dans une autre fonction, la rémunération est adaptée à la nouvelle fonction.</p> <p><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. Si ce changement a lieu dans les deux ans avant l'âge de la retraite, le salaire n'est pas revu à la baisse.</p>	<p><b>Article 17 al. 2:</b></p> <p><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. Si ce changement a lieu dans les deux ans avant l'âge <b>légal</b> de la retraite, le salaire n'est pas revu à la baisse.</p>	Ajout effectué à titre de clarification.
<b>AMENDEMENT N° 7</b>		
<p><b>Article 18 Entretien d'évaluation</b></p> <p><sup>1</sup> Un système d'Appréciation Personnelle Périodique d'évaluation (ci-après: APP) permet, chaque année, au supérieur hiérarchique de faire le point sur les prestations attendues et réalisées par chaque collaborateur de son service. En cas de contestation de l'appréciation faite, le collaborateur peut s'adresser à l'échelon au-dessus. Les supérieurs hiérarchiques des responsables de service étant des Municipaux, ils peuvent en cas de conflit avec leur Municipal responsable s'adresser à la Municipalité via le syndic ou le premier vice-président.</p> <p><sup>2</sup> Ce système peut venir en appui des ajustements de salaire annuel et permet également de dégager les mesures de soutien et de formation dont le collaborateur pourra bénéficier dans l'année à venir. L'entretien d'évaluation fait l'objet d'un procès-verbal qui sera versé au dossier</p>	<p><b>Article 18 al. 1 :</b></p> <p><sup>1</sup> Un système d'Appréciation Personnelle Périodique d'évaluation (ci-après: APP) permet, chaque année, au supérieur hiérarchique de faire le point sur les prestations attendues et réalisées par chaque collaborateur de son service. En cas de contestation de l'appréciation faite, le collaborateur peut s'adresser à l'échelon au-dessus. Les supérieurs hiérarchiques des responsables de service étant des Municipaux, ils peuvent en cas de conflit avec leur Municipal responsable s'adresser à la Municipalité via le syndic ou <b>le premier vice-syndic.</b></p>	Ajout à titre de complément.  Phrase ajoutée pour permettre au collaborateur, en cas de désaccord persistant, avec le Syndic ou le premier vice-syndic, de s'adresser à une personne ou un organisme impartial et indépendant.

personnel du collaborateur.	Si le conflit persiste, le collaborateur peut s'adresser à une personne ou un organisme impartial et indépendant.	
<b>AMENDEMENT N° 8</b>		
<p><b>Article 32 Droit aux vacances</b></p> <p><sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit, chaque année civile, aux vacances payées suivantes</p> <p>a. 20 jours dès la première année de service ;</p> <p>b. 25 jours jusqu'à l'année où ils atteignent l'âge de 20 ans révolus, ainsi que dès l'année où ils atteignent l'âge de 50 ans ;</p> <p>c. 30 jours dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans.</p> <p><sup>2</sup> Les collaborateurs ont droit, avec accord de leur responsable de service et du Municipal responsable du service concerné, de prendre jusqu'à dix jours ouvrables de vacances non payés dans une année civile. Les collaborateurs peuvent également demander d'effectuer un horaire étendu d'une heure par semaine et ainsi bénéficier d'une semaine de vacances payée supplémentaire, selon les modalités fixées par la Municipalité. Les congés octroyés en compensation d'heures supplémentaires ou d'horaire étendus, sont en diminution du nombre de jours de vacances non payés qui peuvent être pris.</p> <p><sup>3</sup> Les collaborateurs qui commencent ou quittent leurs fonctions au cours d'une année civile ont droit, pour cette année-là, à des vacances proportionnelles à la durée de leur activité.</p> <p><sup>5</sup> Le report d'un maximum de cinq jours de vacances d'une année à l'autre est autorisé jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Passé ce délai, les jours de vacances restant de l'année précédente seront supprimés à part si la bonne marche du service n'a pas permis de prendre ces jours ou en arrêt de travail pendant cette période.</p>	<p><b>Article 32 al. 5 :</b></p> <p><del>4 Les collaborateurs doivent prendre leurs vacances pendant l'année calendaire. En cas de circonstances exceptionnelles, un report d'un maximum de cinq jours de vacances d'une année à l'autre est autorisé jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Passé ce délai, les jours de vacances restant de l'année précédente seront supprimés à part si la bonne marche du service n'a pas permis de prendre ces jours ou en arrêt de travail pendant cette période.</del></p>	<p>Modification à titre de clarification.</p> <p>L'al. 5 tel que propose par la Municipalité est juridiquement nul et ne déploie aucun effet juridique. Le droit aux vacances est soumis à un délai de prescription de 5 ans (art. 128 al. 3 CO). Ce délai commence à courir dès que le droit aux vacances devient exigible, c'est-à-dire dès le moment où les vacances auraient dû être prises.</p> <p>Cette phrase n'existe pas dans le règlement modèle.</p> <p>Numérotation de l'alinéa corrigée.</p>
<b>AMENDEMENT N° 9</b>		
<p><b>Article 35 Jours fériés</b></p> <p><sup>1</sup> Sont considérés comme jours fériés</p>	<p><b>Article 35 al. 2</b></p>	<p>Modification effectuée à titre de clarification</p>

<p>au sens du présent règlement :</p> <p>a. les 1er 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 1er août ;  g. le Lundi du Jeûne fédéral;  h. Noël (25 décembre) ;</p> <p>Les 24 et 31 décembre, la fin du travail intervient à 12 heures, la veille du Vendredi Saint et de l'Ascension à 16 heures.</p> <p>Tous les autres jours décrétés comme fériés par la loi cantonale ou la loi fédérale.</p> <p><sup>2</sup> Les jours fériés tombant pendant les vacances ou lors de jours où un collaborateur à temps partiel ne travaille pas, ne comptent pas comme jours de vacances et ne sont pas compensés.</p> <p><sup>3</sup> Sont réservées les dispositions spéciales qui régissent les équipes à rotation et les collaborateurs soumis à un horaire spécial de travail planifié annuellement. Les collaborateurs qui assurent le service ces jours-là ont droit à un autre moment à des congés d'une durée équivalente, sans aucune majoration.</p> <p><sup>4</sup> En cas d'absence pour raisons de maladie, de service obligatoire ou d'accident (professionnel ou non professionnel), les jours de congé généraux sont réputés obtenus. En revanche si la maladie, attestée par un certificat médical, tombe pendant des vacances, le collaborateur a droit de reprendre les jours de vacances.</p> <p><sup>5</sup> La Municipalité peut accorder d'autres congés à un collaborateur.</p>	<p><sup>2</sup> Les jours fériés tombant pendant les vacances ne comptent pas comme jour de vacances. Les jours fériés tombant lors de jours où un collaborateur à temps partiel ne travaille pas ne sont pas compensés.</p>	
<b>AMENDEMENT N° 10</b>		
<p><b>Article 37 Aménagement des conditions de travail pour allaitement</b></p> <p><sup>1</sup> Au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité, la collaboratrice informe, par écrit, la Municipalité de son intention de solliciter un congé d'allaitement d'un mois, afin de pouvoir poursuivre l'allaitement ou de solliciter la possibilité d'avoir un aménagement de</p>	<p><b>Article 37 al. 2 :</b></p> <p><sup>2</sup> <del>Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé d'allaitement pleinement rémunéré de quatre semaines à prendre directement après le congé maternité.</del>  Pour le surplus, l'article 29 est applicable.</p>	<p>Modification pour cohérence.</p> <p>Cette phrase existe déjà dans l'article 29 (salaire en cas de maternité)</p>

<p>ses conditions de travail tel que par exemple des horaires allégés, la possibilité de télétravail ou la mise à disposition d'un local pour tirer le lait. La Municipalité adaptera dans la mesure de ses disponibilités pour une période de 12 mois maximum, à compter de la fin du congé maternité, les conditions de travail de la collaboratrice.</p> <p><sup>2</sup> Sur la base d'un certificat médical, la Municipalité accorde un congé d'allaitement pleinement rémunéré de quatre semaines à prendre directement après le congé maternité.</p>		
<b>AMENDEMENT N° 11</b>		
<p><b>Article 40 Autres congés</b></p> <p><sup>1</sup> En règle générale, les congés suivants sont accordés sans que le collaborateur doive compensation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– trois jours : en cas de mariage du collaborateur ou en cas de décès du conjoint, du concubin, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur;</li> <li>– un jour : en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, de petits-enfants ou en cas de déménagement et ou pour le mariage d'un enfant;</li> <li>– la durée nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer un service de pompier en cas de sinistre ou assister à l'ensevelissement d'un collègue, aller à une visite médicale ;</li> <li>– le temps nécessaire pour l'exercice d'un mandat professionnel ou syndical, mais au maximum 3 jours par année;</li> <li>– 15 jours par année au maximum pour l'exercice d'une charge publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;</li> <li>– 20 jours : congé paternité.</li> </ul> <p>Par ailleurs, le collaborateur peut sur présentation du certificat médical original bénéficier aussi de congés pour la prise en charge de proches malades ou accidentés, à savoir trois jours par cas, dix pour des enfants mineurs, mais dix jours par an</p>	<p><b>Article 40 al. 1 et 2 :</b></p> <p><sup>1</sup> En règle générale, les congés suivants sont accordés sans que le collaborateur doive compensation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– trois jours : en cas de mariage du collaborateur ou en cas de décès du conjoint, du concubin, du partenaire enregistré, d'un enfant, du père ou de la mère, d'un frère ou d'une sœur;</li> <li>– un jour : en cas de décès de grands-parents, de beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, de petits-enfants ou en cas de déménagement et ou pour le mariage d'un enfant;</li> <li>– la durée nécessaire pour comparaître devant un juge en qualité de témoin, effectuer un service de pompier en cas de sinistre ou assister à l'ensevelissement d'un collègue, aller à une visite médicale ;</li> <li>– le temps nécessaire pour l'exercice d'un mandat professionnel</li> </ul>	<p>Ajout à titre de clarification</p> <p>Al. 1 : Le droit au 20 jours de congé paternité doit être pris dans un délai de 6 mois, pour permettre au père de prendre son congé à la suite du congé de la mère (par ex.) et non pas directement à la suite de la naissance.</p> <p>Modification pour cohérence</p> <p>Al. 2 Les cours de répétition ne doivent pas être pris sur les jours de vacances.</p>

<p>maximum au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective du proche, et au maximum 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant très gravement atteint dans sa santé. Dans le but d'éviter un cumul, il n'est accordé qu'à l'un des parents lorsque les deux travaillent.</p> <p><sup>2</sup> Le collaborateur a droit annuellement à trois jours de congé payé au maximum pour les cours de répétition, de perfectionnement ou d'avancement au service de défense incendie et de secours. Le collaborateur qui sollicite un tel congé présente à la Municipalité une demande motivée et documentée, au moins un mois à l'avance</p> <p><sup>3</sup> La Municipalité peut exiger la production de tout document justifiant les congés prévus dans cet article.</p>	<p>ou syndical, mais au maximum 3 jours par année;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 15 jours par année au maximum pour l'exercice d'une charge publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;</li> <li>– 20 jours: congé paternité, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance.</li> </ul> <p>Par ailleurs, le collaborateur peut sur présentation du certificat médical original bénéficié aussi de congés pour la prise en charge de proches malades ou accidentés, à savoir trois jours par cas, dix pour des enfants mineurs, mais dix jours par an maximum au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective du proche, et au maximum 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant très gravement atteint dans sa santé. Dans le but d'éviter un cumul, il n'est accordé qu'à l'un des parents lorsque les deux travaillent à la Commune.</p> <p><sup>2</sup> Le collaborateur a droit annuellement à trois jours de congé payé au maximum pour les cours <del>de répétition,</del> de perfectionnement ou d'avancement au service de défense incendie et de secours. Le collaborateur qui sollicite un tel congé présente à la Municipalité une demande motivée et documentée, au moins</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	un mois à l'avance <sup>3</sup> La Municipalité peut exiger la production de tout document justifiant les congés prévus dans cet article.	
<b>AMENDEMENT N° 12</b>		
<p><b>Article 59 Fin des rapports de travail</b></p> <p><sup>1</sup> Contrat de durée déterminée Le contrat prend fin au terme de la période contractuellement convenue, sans qu'il soit nécessaire de donner congé.</p> <p><sup>2</sup> Contrat de durée indéterminée Après l'expiration du temps d'essai, chaque partie peut en tout temps, par lettre recommandée, résilier le contrat moyennant les délais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– durant la première année de service, un mois pour la fin d'un mois;</li> <li>– de la deuxième à la neuvième année de service (y compris), deux mois pour la fin d'un mois;</li> <li>– dès la dixième année de service, trois mois pour la fin d'un mois.</li> </ul> <p><sup>3</sup> Si les exigences du service le permettent, la Municipalité peut accepter une démission donnée moyennant un délai plus court.</p>	<p><b>Article 59 Fin des rapports de travail</b></p> <p><sup>1</sup> Contrat de durée déterminée Le contrat prend fin au terme de la période contractuellement convenue, sans qu'il soit nécessaire de donner congé.</p> <p><sup>2</sup> Contrat de durée indéterminée Après l'expiration du temps d'essai, chaque partie peut en tout temps, par lettre recommandée, résilier le contrat moyennant les délais suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– durant la première année de service, un mois pour la fin d'un mois;</li> <li>– de la deuxième à la neuvième année de service (y compris), deux mois pour la fin d'un mois;</li> <li>– dès la dixième année de service, trois mois pour la fin d'un mois.</li> </ul> <p>La Municipalité motive la résiliation en application de l'article 62 al. 1 du présent règlement.</p> <p><sup>3</sup> Si les exigences du service le permettent, la Municipalité peut accepter une démission donnée moyennant un délai plus court.</p>	<p>Modification pour cohérence et clarification. A lire en lien avec les articles 62 et 63.</p> <p>Modification de l'alinéa 2 pour faire référence à l'article 62 al. 1 du règlement.</p>
<b>AMENDEMENT N° 13</b>		
<p><b>Article 63 Résiliation ordinaire</b></p> <p><sup>1</sup> Le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect des délais de préavis fixés à l'article 59 ci-avant.</p> <p><sup>2</sup> En cas de résiliation du contrat, la Municipalité peut libérer le</p>	<p><b>Article 63 Résiliation ordinaire Effets de la résiliation du contrat</b></p> <p><sup>1</sup> Le contrat peut être résilié par chacune des parties moyennant le respect des délais de</p>	<p>Modification pour cohérence et clarification.</p> <p>La première phrase existe déjà dans l'article 59 à l'alinéa 1. Cet article 63 concerne en réalité les</p>

<p>collaborateur de l'obligation de venir travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin du contrat n'est pas opportun.</p> <p><sup>3</sup> A la fin des rapports de travail le collaborateur a droit 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.</p>	<p><del>préavis fixés à l'article 59 ci-avant.</del></p> <p><sup>1</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.</p> <p><sup>2</sup> A la fin des rapports de travail le collaborateur a droit 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.</p>	<p>effets de la résiliation. Modification de la numérotation des alinéas.</p>
<b>AMENDEMENT N° 14</b>		
<p><b>Article 66 Suppression de poste</b></p> <p><sup>1</sup> Lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de la Commune.</p> <p><sup>2</sup> Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, la Municipalité résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. Le collaborateur a droit à l'indemnité suivante :</p> <p>de un à cinq ans, trois mois de salaire; de six à dix ans, six mois de salaire; de onze à quinze ans, neuf mois de salaire; dès 16 ans, 12 mois de salaire.</p> <p><sup>3</sup> Si le collaborateur refuse le transfert à un poste convenable, selon la</p>	<p><b>Article 66 al. 2 lit. c</b></p> <p><sup>1</sup> Lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de la Commune.</p> <p><sup>2</sup> Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, la Municipalité résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. Le collaborateur a droit à l'indemnité suivante :</p> <p>de un à cinq ans, trois</p>	<p>Modification à titre de clarification et de cohérence</p>

définition de la loi sur le chômage, l'alinéa 2 n'est pas applicable.	mois de salaire; de six à dix ans, six mois de salaire; de onze à quinze ans, neuf mois de salaire; dès seize ans, douze mois de salaire. <sup>3</sup> Si le collaborateur refuse le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage, l'alinéa 2 n'est pas applicable.	
-----------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

#### 4. RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION

**Article 18 al. 1** : nous invitons la Municipalité à mettre en place pour l'entrée en vigueur du nouveau règlement une procédure permettant aux collaborateurs de s'adresser à un organisme indépendant et impartial en cas de conflit persistant.

**Article 47** : il serait opportun d'inclure des règles d'utilisation des réseaux sociaux dans la directive n° 5 de la politique du personnel concernant l'utilisation du matériel informatique internet et la téléphonie

#### 5. CONCLUSIONS DE LA COMMISSION

En vertu de l'argumentation exposée dans le présent rapport, la Commission vous prie de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

**Le Conseil communal de Prangins,**

vu le Préavis municipal 24/2022 « Modification du Règlement du personnel communal »,

lu le Rapport de la Commission ad hoc chargée d'étudier le sujet,

oui les conclusions de la Commission ad hoc chargée d'étudier cet objet

attendu que ce dernier a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

**décide**

1. d'abroger le Règlement du personnel communal approuvé en date du 20 décembre 2012 ;
2. d'adopter la nouvelle version du Règlement du personnel communal faisant l'objet du préavis municipal 24/2022 « Modification du Règlement du personnel communal » telle qu'amendée, sous réserve de l'approbation de la Cheffe du Département des institutions, du territoire et du sport,
3. de dire qu'il entre en vigueur dès sa publication dans la Feuille des avis officiels.

Prangins, le 20 février 2023

La Commission ad hoc :

Madame Yvonne Brechon

Y. Brechon

Monsieur Régis Bovy

Bo

Madame Sonia Gunton

Sonia Gunton

Monsieur Claude Favre

C. Favre

Mme Isabelle Hering (Rapporteuse)

I. Hering