



Commune de Sainte-Croix

**Statut du personnel
de la Commune de Sainte-Croix**

Edition - Avril 2003

**Prescriptions municipales
du Statut du personnel
de la Commune de Sainte-Croix**

Edition – Novembre 2023

Statut du personnel de la Commune de Sainte-Croix

Edition – Avril 2003

Chapitre I

Dispositions générales

Buts	<p><u>Article premier</u></p> <p>Le présent Statut a pour buts :</p> <p>a) de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de la Commune de Sainte-Croix (ci-après : Commune)</p> <p>b) de déterminer les droits et les obligations du personnel de la Commune</p> <p>c) de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement des tâches de la Commune, dans une optique de qualité des services à la population.</p>
Champ d'application	<p><u>Article 2</u></p> <p>Le présent Statut s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de la Commune un salaire.</p> <p>Sauf dispositions contraires, il s'applique également, à l'exception du chapitre IV, section I, aux personnes rétribuées par indemnités ou émoluments, qui exercent une activité régulière à titre principal ou accessoire.</p> <p>Sont réservées les dispositions particulières des lois spéciales ainsi que des conventions collectives.</p>
Terminologie	<p><u>Article 3</u></p> <p>La désignation des fonctions et des titres s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.</p>

Chapitre II

Application du Statut

<p>Organes et autorités compétents</p>	<p>Article 4 Sous réserve des compétences du Conseil Communal, sont chargés de l'application du présent Statut : a) La Municipalité b) le Service du personnel c) l'Association du personnel.</p>
<p>Municipalité a) Politique du personnel</p>	<p>Article 5 La Municipalité a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité. La Municipalité prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Elle définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.</p>
<p>b) Compétence résiduelle</p>	<p>Article 6 En plus de celles qui lui sont expressément attribuées par le présent Statut, la Municipalité exerce toutes les compétences qui ne relèvent pas formellement d'une autre autorité. Sur les objets particuliers, elle peut déléguer sa compétence aux Chefs de Service ou au Service du personnel.</p>
<p>Service du personnel</p>	<p>Article 7 En sa qualité, le Service du personnel (ci-après SP) : a) édicte les instructions techniques nécessaires à l'application du présent Statut et de ses directives et s'assure de l'application des normes, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement. Il peut intervenir directement auprès de la Municipalité et des Services b) met en œuvre la politique des ressources humaines, notamment sous l'angle de la formation des apprentis, du recrutement, de la mobilité professionnelle, de l'organisation des postes, de la politique salariale, de l'évaluation des fonctions, de la gestion de la relève et du développement c) recueille toutes les données relatives au personnel, notamment afin de permettre aux Services de mettre en œuvre et de respecter la politique fixée par la Municipalité. Il fournit les outils de gestion du personnel. Il s'assure que toutes les personnes appelées à diriger du personnel soient au bénéfice d'une formation adéquate d) observe les conditions de travail et aide les collaborateurs qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées par la mise à disposition d'une structure d'encadrement. Le SP peut s'appuyer sur les Services et l'Association du personnel.</p>

Association du personnel a) principe	<u>Article 8</u> Les collaborateurs peuvent constituer une Association du personnel.
b) Compétences	<u>Article 9</u> L'Association du personnel a notamment pour tâches de : a) se prononcer spontanément ou sur demande sur tout objet qui concerne le personnel ou la marche du Service ou de l'administration communale en général b) assister le collaborateur auprès de l'autorité compétente c) soumettre à l'autorité compétente des propositions d'amélioration des conditions de travail.

Chapitre III Engagements et transferts

Section I.

Engagements

Accès aux fonctions publiques	<p>Article 10 La Municipalité détermine les conditions d'accès aux fonctions publiques et les modalités d'engagement.</p> <p>Elle veille à ce que chaque poste soit décrit par un cahier des charges.</p> <p>Elle peut soumettre certaines fonctions à une promesse solennelle.</p>
Autorité d'engagement	<p>Article 11 La Municipalité engage l'ensemble du personnel communal.</p>
Forme d'engagement	<p>Article 12 Sauf dispositions contraires, les rapports de travail entre les collaborateurs et la Commune sont régis par le droit public.</p> <p>L'engagement et la désignation ont lieu sous la forme d'un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Dans des cas exceptionnels, lorsque l'activité est limitée dans le temps ou que l'organisation du travail l'exige, le contrat peut être conclu pour une durée déterminée.</p> <p>Pour le surplus le code des obligations (CO) s'applique à titre de droit communal supplétif.</p>
Temps d'essai	<p>Article 13 Le collaborateur est soumis à un temps d'essai de trois mois. Exceptionnellement, notamment en cas de doute sur les aptitudes ou le comportement du collaborateur, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger ce temps d'essai de trois mois au maximum.</p> <p>Un entretien d'appréciation a lieu au cours de cette période.</p>

Section II

Transferts

Transferts a) principes	<p>Article 14</p> <p>L'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui D'un transfert ou le transférer :</p> <p>a) par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève b) lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste au sens de l'art. 54 c) lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent.</p> <p>En principe, les transferts dans le cadre de l'application des lettres b et c n'entraînent pas de diminution de salaire.</p>
b) Procédures	<p>Article 15</p> <p>En cas de transfert au sens de l'article 14, lettre a, un nouveau contrat est conclu. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai.</p> <p>Le transfert au sens de l'article 14, lettre b) et c) fait l'objet d'une décision.</p>

Chapitre IV Droits des collaborateurs

Section I

Salaire et primes

Rémunération	<p>Article 16</p> <p>Les collaborateurs ont droit à une rémunération sous la forme :</p> <p>a) d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité</p> <p>b) d'une indemnité ou d'un émolument selon les cas.</p>
Echelle des salaires et fonctions	<p>Article 17</p> <p>L'échelle des salaires est arrêtée selon annexe au présent Statut et en fait partie intégrante.</p> <p>La Municipalité fixe le nombre de classes et leur amplitude. Elle détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l'intérieur de chaque classe. La Municipalité définit les fonctions et les évalue.</p>
Adaptation de l'échelle	<p>Article 18</p> <p>La Municipalité adapte l'échelle des salaires au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice des prix à la consommation du mois de septembre de l'année écoulée.</p> <p>Après consultation de l'Association du personnel, la Municipalité peut décider d'adapter partiellement les salaires ou de ne pas les adapter.</p>
Salaire initial et augmentation annuelle	<p>Article 19</p> <p>La Municipalité détermine les critères qui président à la fixation du salaire initial. Au début de chaque année civile et après au moins six mois d'activité, le collaborateur obtient une augmentation annuelle jusqu'au maximum de la classe de la fonction qu'il occupe.</p> <p>En cas de prestations particulièrement élevées, l'autorité d'engagement peut octroyer des augmentations de salaire plus importantes.</p> <p>Elle peut également décider d'octroyer au collaborateur un salaire supérieur au maximum de la classe de la fonction occupée.</p> <p>Si les prestations du collaborateur sont insuffisantes, elle peut bloquer le salaire, au maximum deux fois consécutivement, sous réserve des cas de transfert ou de résiliation.</p>

Primes	<p>Article 20</p> <p>La Municipalité octroie des primes définies dans les prescriptions municipales. Elle dispose chaque année d'un montant proportionnel à la masse salariale, mais au maximum 0.5% de celle-ci, affecté au versement des primes.</p> <p>Une directive détermine les conditions d'octroi, les modalités d'attribution, le montant minimum et maximum, la procédure et l'autorité compétente pour décider du versement d'une prime.</p>
Prestations en nature et indemnités	<p>Article 21</p> <p>La Municipalité définit les prestations en nature et fixe leur valeur, ainsi que les différentes indemnités.</p>
Fonctions rétribuées par indemnités ou émoluments	<p>Article 22</p> <p>La Municipalité détermine les fonctions ou les tâches qui donnent lieu à rétribution par indemnités ou émoluments. Elle arrête leur montant ou les critères qui président à leur fixation.</p>
Compensation et cession	<p>Article 23</p> <p>Le salaire peut être compensé avec toutes les sommes dues par le collaborateur à la Commune. Celle-ci retient sur le salaire les contributions dues au titre des assurances sociales. Le Code des obligations est applicable pour le surplus.</p> <p>Le salaire ne peut faire l'objet d'une cession que dans la mesure où il est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillites.</p>

Section II

Protection sociale, vacances et congés

Assurances sociales	<p>Article 24</p> <p>Les assurances du personnel contre les risques de la vieillesse, du décès, de l'invalidité, de la maladie et de l'accident sont régies par les lois et règlements spéciaux en la matière.</p> <p>Le personnel soumis à la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) est assuré auprès de la Caisse Intercommunale de Pensions (CIP).</p>
Allocations familiales	<p>Article 25</p> <p>Les collaborateurs ont droit à des allocations familiales, dont les montants et les modalités sont fixés conformément au barème de l'Etat de Vaud.</p>

<p>Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire</p>	<p>Article 26 La Municipalité définit le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil.</p> <p>Elle peut conclure une assurance perte de gain collective, dont tout ou partie des primes peut être mis à la charge du collaborateur.</p> <p>La Municipalité peut réduire ou supprimer les prestations lorsque l'incapacité résulte d'une faute du collaborateur.</p> <p>Elle prend les mesures nécessaires pour éviter tout cumul abusif entre les prestations versées par l'employeur et celles versées par un tiers. La Commune est subrogée dans les droits du collaborateur ou de ses ayants droit vis-à-vis du tiers responsable.</p>
<p>Vacances</p>	<p>Article 27 La Municipalité fixe le nombre de semaines de vacances des collaborateurs. Elle peut prévoir un nombre progressif de semaines selon l'âge.</p>
<p>Congés</p>	<p>Article 28 La Municipalité accorde aux collaborateurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un congé maternité de quatre mois b) un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité c) un congé de paternité de cinq jours ouvrables d) un congé pour enfant malade de cinq jours par an e) un congé d'adoption de deux mois f) un congé parental d'une année maximum <p>Les congés sous lettres a) à e) sont rétribués et comptent comme temps de service.</p>
<p>Congés divers</p>	<p>Article 29 La Municipalité fixe les modalités d'octroi des congés. Elle peut les assortir de conditions ou de charges.</p> <p>La Municipalité peut instaurer des congés prolongés. Les prescriptions municipales déterminent les conditions et les modalités d'octroi.</p>

Section III

Entretien d'appréciation et formation

Entretien d'appréciation	<p>Article 30 En principe une fois dans l'année, le travail du collaborateur fait l'objet d'un entretien d'appréciation. L'entretien a pour but de procéder à une évaluation de la qualité du travail du collaborateur. Il peut déboucher sur un complément de formation. Les constatations sont consignées par écrit.</p> <p>Dans des cas exceptionnels et avec l'accord du responsable de l'évaluation, le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance de son entité administrative. En principe, la personne de confiance n'intervient pas.</p> <p>En cas de désaccord sur le constat ou la procédure, le collaborateur évalué peut saisir les instances citées à l'art. 4.</p>
Formation générale	<p>Article 31 La Municipalité, l'AP et les collaborateurs partagent la responsabilité du maintien d'une formation suffisante.</p>
Formation spécifique et congé	<p>Article 32 L'autorité d'engagement peut proposer une formation qu'elle juge nécessaire au maintien du niveau des prestations du collaborateur. La Municipalité détermine dans quelle mesure elle met à disposition le temps et les moyens nécessaires.</p> <p>Les Chefs de Service sont compétents pour accorder un congé de formation jusqu'à concurrence d'une journée.</p>

Section IV

Responsabilité civile et pénale

Responsabilité civile	<p>Article 33 La responsabilité des collaborateurs pour le dommage causé à la Commune et aux tiers dans l'exercice de leurs tâches est réglée par la loi cantonale sur la responsabilité de l'Etat, des Communes et de leurs agents.</p>
Responsabilité pénale	<p>Article 34 Le collaborateur poursuivi pénalement pour un acte commis dans l'exercice de son activité professionnelle en informe immédiatement l'autorité d'engagement, qui décide dans quelle mesure il y a lieu de l'assister pour sa défense.</p>

Section V

Autres droits

Droit d'Association	Article 35 Le droit d'Association est garanti aux collaborateurs sous réserve des obligations que le présent Statut leur impose et dans les limites du droit fédéral et cantonal.
Entretien de service	Article 36 Le collaborateur peut en tout temps solliciter de son supérieur un entretien de service.
Liberté de domicile	Article 37 Les collaborateurs de la Commune sont libres d'élire domicile à l'endroit de leur convenance. L'autorité d'engagement peut imposer au collaborateur un lieu de domicile si les nécessités de l'accomplissement de l'activité professionnelle l'exigent.
Accès aux dossiers personnels	Article 38 Les collaborateurs disposent du droit de consulter leurs dossiers personnels. La consultation a lieu en présence du Chef de Service concerné.
Information	Article 39 Les collaborateurs sont informés sur l'activité de la Commune et plus particulièrement des décisions prises dans le domaine du personnel. Dans la mesure du possible, ils reçoivent l'information directement ou par les instances représentatives avant que la décision n'entre en vigueur.
Application du Code des obligations	Article 40 Le Code des obligations s'applique à titre de droit communal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions.

Chapitre V

Devoirs des collaborateurs

Temps de travail	<p>Article 41 La Municipalité fixe la durée hebdomadaire du travail.</p> <p>Les éventuelles heures supplémentaires, ordonnées par le Chef de Service ou la personne qu'il aura désignée, sont compensées par des congés. La Municipalité en fixe le nombre maximum dans les directives d'application. Dans des cas exceptionnels, elles peuvent être rétribuées selon un taux fixé par la Municipalité.</p> <p>Le samedi, le dimanche et les jours fériés donnent lieu à une rétribution spéciale, ainsi que les heures de nuit, au surplus compensées de manière particulière.</p>
Aménagement du temps de travail	<p>Article 42 La Municipalité peut proposer des modèles d'aménagement du temps de travail.</p>
Engagement et devoirs du collaborateur	<p>Article 43 Le collaborateur s'engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration.</p> <p>Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de la Commune et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.</p> <p>Le collaborateur qui a du personnel sous ses ordres veille à confier les tâches de manière équitable en tenant compte du cahier des charges, du volume du travail et des compétences de chacun. Il définit clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs. Il met à disposition les moyens nécessaires et assure un contrôle suffisant de l'activité.</p>
Activités accessoires et charge publique	<p>Article 44 Les collaborateurs informent l'autorité d'engagement des activités accessoires qu'ils exercent ou souhaitent exercer.</p> <p>La Municipalité peut interdire aux collaborateurs l'exercice d'une activité accessoire incompatible avec leur fonction à la Commune.</p> <p>La Municipalité détermine à quelles conditions les collaborateurs peuvent accepter une charge publique.</p>

<p>Paix du travail et recours à la grève</p>	<p>Article 45 Les collaborateurs de la Commune et la Municipalité respectent la paix du travail.</p> <p>La grève est licite aux conditions cumulatives suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) elle se rapporte aux conditions de travail b) elle concerne un conflit collectif c) l'organe de conciliation a été saisi et a délivré un acte de non-conciliation d) elle est proportionnée au but poursuivi et n'est utilisée qu'en dernier ressort. <p>Les collaborateurs qui s'abstiennent de travailler, dans le respect de l'alinéa 2, ne sont en principe pas rétribués.</p> <p>En cas d'irrespect des conditions fixées à l'alinéa 2, la Municipalité prend les mesures appropriées.</p> <p>Un service minimum est assuré dans les secteurs où un arrêt de travail mettrait en péril les prestations indispensables à la population. La Municipalité détermine les secteurs d'activité et prévoit les modalités du service minimum.</p>
<p>Organe de conciliation</p>	<p>Article 46</p> <p>L'organe de conciliation, qui connaît des conflits collectifs, est composé de trois membres désigné pour 5 ans au début de chaque législature.</p> <p>La Municipalité et l'AP désignent chacune un membre parmi les citoyens domiciliés dans la Commune. Les deux membres désignés choisissent ensemble leur président.</p> <p>Dès sa saisine, par requête écrite, l'organe de conciliation, par son président, convoque les parties, à savoir les représentants de l'employeur et ceux des collaborateurs. La conciliation est tentée aussi longtemps qu'une solution à l'amiable est envisageable. En cas d'échec, l'organe de conciliation délivre un acte de non conciliation.</p> <p>Après le constat de l'échec de conciliation, chaque partie peut décider, au plus tard 10 jours après réception de l'acte de non-conciliation, de soumettre le différend à l'arbitrage des personnes désignées à l'alinéa deux. La sentence arbitrale est définitive et obligatoire pour les parties. La procédure est gratuite. La Municipalité fixe les indemnités des membres de l'organe.</p>

Chapitre VI

Fin des rapports de travail

Causes	<p>Article 47</p> <p>Les rapports de travail prennent fin par :</p> <ul style="list-style-type: none">a) le décèsb) la retraitec) l'invaliditéd) la démissione) la résiliation du contratf) la suppression du poste.
Mise à la retraite et retraite anticipée	<p>Article 48</p> <p>Les collaborateurs sont mis d'office à la retraite à l'âge ouvrant le droit aux prestations de l'assurance vieillesse et survivants (AVS).</p> <p>La Municipalité peut toutefois, si le collaborateur compte les années complètes d'affiliation à la caisse intercommunale de pension (ci-après CIP), lui imposer de prendre sa retraite dès l'âge minimum prévu par les Statuts de la CIP.</p> <p>Le collaborateur peut prendre une retraite anticipée dès l'âge minimum prévu par les Statuts de la CIP.</p>
Invalidité	<p>Article 49</p> <p>Le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive.</p> <p>En cas d'invalidité partielle, l'autorité d'engagement adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'article 51, alinéa 1.</p>
Résiliation a) Pendant le temps d'essai	<p>Article 50</p> <p>Pendant le temps d'essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept (7) jours.</p>

<p>b) Après le temps d'essai</p>	<p>Article 51 Sauf accord différent, le collaborateur ou l'autorité d'engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois la première année et de trois mois pour la fin d'un mois dès la deuxième année.</p> <p>La Municipalité peut convenir de délais plus longs et de modalités de départ particulières pour certaines catégories de fonction.</p> <p>Sous réserve des cas d'application des articles 53 et 55, l'autorité d'engagement ne peut résilier le contrat qu'après avoir notifié un avertissement par écrit, lequel est précédé par un entretien avec l'autorité d'engagement ou les personnes déléguées par cette dernière.</p> <p>L'autorité d'engagement motive la résiliation par :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la violation des devoirs légaux ou contractuels b) l'inaptitude avérée c) la disparition durable des conditions d'engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail.
<p>Résiliation abusive et résiliation en temps opportun</p>	<p>Article 52 La partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n'est pas fondée sur un des motifs de l'article 51, doit verser à l'autre une indemnité.</p> <p>L'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) de 1 à 5 ans 3 mois de salaire 2) de 6 à 10 ans 6 mois de salaire 3) de 11 à 15 ans 9 mois de salaire 4) dès 16 ans 12 mois de salaire <p>Si la résiliation est reconnue abusive ou non fondée sur un des motifs prévus par l'article 51, l'autorité d'engagement, en collaboration avec le SP, propose au collaborateur un poste équivalent au sein de la Commune, pour autant qu'un poste équivalent soit disponible. Dans ce cas, si le collaborateur accepte, la Commune lui verse une indemnité équitable pour la perte de gain subie.</p> <p>Lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'article 336, alinéa 2, lettre a) du CO, le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à la Commune à un poste équivalent ou le paiement de l'indemnité.</p> <p>Les articles 336c et 336d CO s'appliquent à titre de droit communal supplétif.</p>

<p>Résiliation immédiate pour justes motifs</p>	<p>Article 53 L'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont considérées comme tels, toutes les circonstances, qui selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.</p> <p>Les articles 337b et 337c du CO s'appliquent à titre de droit communal supplétif.</p>
<p>Suppression de poste</p>	<p>Article 54 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>Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, l'autorité d'engagement résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. L'article 52, alinéa 2 est applicable, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage.</p>
<p>Suppression de plusieurs postes</p>	<p>Article 55 Si un nombre important de postes, dans un même secteur, est appelé à disparaître, la Municipalité, après négociation avec l'Association du personnel, met sur pied un plan social. Avant de procéder au licenciement collectif, la Municipalité donne l'occasion à l'Association du personnel de proposer d'autres solutions.</p>

Chapitre VII

Voies de droit

Voies de droit	<p>Article 56</p> <p>Tout litige portant sur le contrat de travail est du ressort des tribunaux ordinaires conformément à la loi cantonale sur la juridiction du travail</p>
----------------	---

Chapitre VIII

Dispositions transitoires et finales

Modification du contrat de travail	<p>Article 57</p> <p>Dès l'entrée en vigueur du présent Statut, les personnes nommées ou engagées en application du Statut du personnel de la Commune de Sainte-Croix du 12 novembre 1979, sont engagées par contrat de droit administratif.</p> <p>La Municipalité soumet à chaque collaborateur, dans un délai de trois mois dès l'entrée en vigueur du présent Statut, un nouveau contrat de travail établi en la forme écrite au sens de l'article 12 du présent Statut.</p> <p>Le contrat est signé par l'autorité d'engagement et par le collaborateur dans un délai que fixera le SP.</p> <p>Le refus du collaborateur de signer le contrat de travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, est assimilé à une démission au sens de l'article 47 du Statut.</p>
Abrogation, causes pendantes	<p>Article 58</p> <p>Dès l'entrée en vigueur du présent Statut, le Statut du personnel de la Commune, approuvé par le Conseil Communal de Sainte-Croix le 12 novembre 1979, est abrogé. Les causes pendantes lors de l'entrée en vigueur du présent Statut, modifiant celui du 12 novembre 1979, restent soumises à l'autorité compétente en vertu des dispositions modifiées ou abrogées.</p>
Mise en vigueur	<p>Article 59</p> <p>La Municipalité est chargée de l'exécution du présent Statut. Elle en publiera le texte et fixera, par voie de décision municipale, la date d'entrée en vigueur.</p>



**Annexe - Projet d'échelle des traitements 2003
y compris 13^{ème} salaire**

Classe	Début	Fin	Salaire max.	Aug. Annuelle Base 25 ans
1	40337	59817	4601	779
2	47315	65940	5072	745
3	51349	73568	5659	889
4	58645	79454	6112	832
5	62673	85387	6568	909
6	66561	92221	7094	1026
7	68641	95845	7373	1088
8	70628	99604	7662	1159
9	87061	135136	10395	1923
x1*	135136	140384	10799	1050

* = augmentation sur 5 ans selon décision municipale après avoir atteint le max. de la classe 9

Adopté en Séance de Municipalité
le 10 février 2003

Adopté en Séance du Conseil
Communal le 10 mars 2003

Le Syndic  Le Secrétaire  La Secrétaire

C. Martin *M. Staffoni* *P.-A. Simon* *J. Ferrari*

Approuvé par le Conseil d'Etat du Canton de Vaud

Le 19 mars 2003 l'atteste :

Le Chancelier

Pr Le Chancelier



Levan

**Prescriptions municipales
du Statut du personnel
de la Commune de Sainte-Croix**

Edition – Novembre 2023

CHAPITRE PREMIER

Généralités

Section I

Dispositions générales

But	Article premier. – Les présentes prescriptions municipales ont pour but de compléter et de préciser les dispositions du Statut du 10 mars 2003 sur le personnel de la Commune de Sainte-Croix (ci-après Statut), dans les domaines qui ne sont pas couverts par des directives particulières.
-----	--

Section II

Apprentis

Apprentis Application du CO	Art. 2. – Les apprentis engagés à la Commune sont soumis au Code des obligations (ci-après CO) ainsi qu'à la législation cantonale et fédérale sur la formation professionnelle.
--------------------------------	---

CHAPITRE II

Application du Statut

Section I

Protection des collaborateurs

Préjudice subi par le collaborateur a) Du fait d'un usager	Art. 3. – Le collaborateur qui, en raison de son activité professionnelle, a subi un préjudice de la part d'un usager peut solliciter de la Commune un soutien ou une aide financière, notamment en vue d'engager une éventuelle procédure civile ou pénale. Le collaborateur présente sa demande auprès du Chef de service ou de la personne désignée. Le service traite la demande avec l'appui du Service du personnel (ci-après SP).
b) Du fait d'un collaborateur	Art. 4. – La Commune dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice. Il prévoit des formes de dédommagement proportionnées à la nature de l'atteinte subie et conformes aux intérêts du collaborateur en tenant compte de l'ensemble des circonstances. Dans la mesure des possibilités de l'organisation communale, la Municipalité peut proposer au collaborateur concerné une activité professionnelle correspondant à ses capacités et une fonction équivalente.

Section II

Réinsertion professionnelle

Réinsertion professionnelle a) Définition	Art. 5. – Le SP offre un appui à celui qui connaît, à son poste ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale.
b) Analyse de la situation	Art. 6. – Sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SP analyse la situation pour déterminer l'origine des difficultés. Le SP collabore avec le Chef de service et, le cas échéant, avec le médecin traitant. Lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SP soumet ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution. Les propositions acceptées sont consignées par écrit sous la forme d'une convention, paraphée par le collaborateur et la Municipalité.

Section III

Associations du personnel

Associations du personnel et syndicats a) Conditions de reconnaissance	Art. 7. – La Municipalité reconnaît l'Association du personnel (ci-après AP), les syndicats qui ont pour but la défense des intérêts des collaborateurs de la Commune concernés par les dispositions du Statut et de ses prescriptions municipales.
b) Décharges	Art. 8. – La reconnaissance conférée par la Municipalité permet aux membres du comité de l'Association du personnel de disposer d'une décharge annuelle globale en temps équivalant à un jour ouvrable, sous réserve d'un accord particulier convenu avec la Municipalité. La décharge ne peut être utilisée que par un collaborateur de la Commune.

Section IV

Requête et réexamen

Requête	Art. 9. – Le collaborateur peut présenter en tout temps une requête écrite relative à sa situation. La requête est adressée à son Chef de service lequel à l'obligation d'informer le SP. La requête est classée sans suite lorsqu'elle concerne un sujet qui a déjà fait l'objet d'une décision entrée en force.
Réexamen d'une décision a) Principe	Art. 10. – Les contestations susceptibles d'être soumises aux juridictions ordinaires en matière de droit du travail, conformément à la loi sur la juridiction du travail, peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen, à moins que la décision indique expressément qu'elle peut faire l'objet d'une contestation auprès dudit Tribunal.

b) Procédure et délais	<p>Art. 11. – La demande de réexamen est déposée par le collaborateur, auprès de la Municipalité, dans un délai de vingt jours dès la réception de la décision.</p> <p>Elle est déposée sous la forme écrite et sommairement motivée.</p>
c) accompagnement	<p>Art. 12. – Dans le cadre de la procédure de requête ou de réexamen, le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance.</p>

CHAPITRE III

Engagements et transferts

a) Principe	<p>Art. 13. – L'autorité d'engagement, avec la collaboration du SP examine la nécessité du poste à pourvoir et son profil.</p> <p>Le SP définit le niveau du poste.</p>
b) Mise au concours	<p>Art. 14. – Après l'examen prévu à l'article 13, le SP met le poste au concours par le truchement d'une annonce dans un média approprié et/ou des moyens d'information utilisés au sein de l'administration communale.</p>
c) Exceptions	<p>Art. 15. – L'autorité d'engagement, avec la collaboration du SP, ne procède pas à une mise au concours lorsque le poste sera pourvu par :</p> <p>a) voie d'appel interne b) transfert.</p>
d) Contenu de l'annonce	<p>Art. 16. – L'annonce publiée contient des indications sur la description du poste à pourvoir, les conditions liées au poste.</p>
e) Candidature	<p>Art. 17. – Pour certaines fonctions, des conditions particulières relatives notamment à la nationalité suisse ou au lieu de domicile peuvent être exigées.</p>
Cahier des charges	<p>Art. 18. – L'autorité d'engagement établit le cahier des charges.</p> <p>Elle adapte ce document à l'évolution du poste.</p>
Promesse solennelle	<p>Art. 19. – Indépendamment des cas prévus par les lois spéciales ou par le contrat, la Municipalité détermine par dispositions générales les collaborateurs qui doivent faire une promesse solennelle au moment de leur entrée en fonction.</p> <p>Si la loi spéciale n'en prévoit pas d'autre, la promesse solennelle se fait selon la formule suivante : "Vous promettez d'être fidèle à la Constitution fédérale et à la Constitution du canton de Vaud, de maintenir et de défendre la liberté et l'indépendance du pays, d'exercer vos fonctions avec conscience, diligence et fidélité, et de vous conformer scrupuleusement aux devoirs généraux et particuliers qui vous sont ou vous seront imposés par les lois et leurs dispositions d'application.</p> <p>Vous promettez ainsi d'agir en toutes circonstances conformément aux intérêts de la Commune et de vous abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage".</p>

Forme d'engagement	<p>Art. 20. – Le contrat conclu entre le collaborateur et la Commune revêt la forme écrite.</p> <p>Le contrat contient les éléments essentiels, à savoir le début de l'activité, la fonction, le niveau de rémunération, le taux d'activité et, le cas échéant, le lieu de travail.</p>
Engagement de durée déterminée	<p>Art. 21. – L'autorité d'engagement peut conclure un contrat de durée déterminée avec un collaborateur pour assurer une tâche spécifique limitée dans le temps, notamment pour un remplacement.</p> <p>Le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans. Après deux renouvellements ou une durée contractuelle totale de 4 ans au maximum, le contrat à durée déterminée devient automatiquement un contrat de durée indéterminée.</p>
Temps d'essai	<p>Art. 22. – Si l'autorité d'engagement souhaite prolonger le temps d'essai, conformément à l'article 13 du Statut, elle notifie par écrit, avant l'expiration du temps d'essai, la décision de le prolonger. Dans ce cas, un nouvel entretien d'appréciation a lieu.</p>
Transfert a) Dans un autre service	<p>Art. 23. – Le transfert au sens de l'article 14, lettre a du Statut, du nouveau contrat est conclu, si le collaborateur change de service. Le collaborateur reste au bénéfice des droits liés à l'ancienneté.</p>
b) Non volontaire	<p>Art. 24. – Le transfert au sens de l'article 14, lettres b ou c de du Statut, fait l'objet d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement.</p>

CHAPITRE IV

Droits des collaborateurs

Section I

Fonctions

Niveau des fonctions	<p>Art. 25. – Le niveau de chaque fonction est prédéterminé par le SP sur la base des résultats d'une méthode d'évaluation choisie par la Municipalité.</p> <p>Chaque fonction fait l'objet d'une description, en particulier s'agissant de la formation et de l'expérience requises et des responsabilités assumées.</p> <p>A chaque poste est attribuée, en règle générale, une fonction.</p>
----------------------	--

Section II

Salaire

Salaire a) Modalité	<p>Art. 26. – Le droit au salaire prend naissance le jour où débute le contrat. Il s'éteint le jour où le contrat prend fin.</p> <p>Le salaire annuel est payé en treize fois tous les 25 du mois en cours ou le dernier jour ouvrable avant le 25; le 13^{ème} salaire est versé en principe en décembre. Un décompte est établi lorsque le montant du salaire est modifié.</p>
------------------------	---

b) Travail à temps partiel	Art. 27. – En cas d'activité à temps partiel, le salaire est calculé au prorata.
Modification du cahier des charges avec changement de fonction	Art. 28. – Lorsque l'autorité d'engagement modifie le cahier des charges du collaborateur en lui attribuant de nouvelles responsabilités, mais au point que la fonction change, ou que le collaborateur a suivi avec succès une formation reconnue par l'autorité d'engagement, le salaire peut être adapté en cours d'année.
Augmentation et blocage du salaire	<p>Art. 29. – L'autorité d'engagement peut octroyer au collaborateur, dont les prestations sont particulièrement élevées, une ou deux augmentations annuelles supplémentaires.</p> <p>La justification des prestations particulièrement élevées est consignée dans un document ad hoc.</p> <p>Les augmentations prennent effet au début de l'année civile.</p> <p>Pour décider du blocage du salaire en cas de prestation insuffisante, l'autorité d'engagement procède conformément à l'alinéa 2.</p>

Section III

Primes

Montant global	<p>Art. 30. Le montant annuel affecté au versement de primes, en vertu de l'article 20 du Statut, est au maximum à 0,5% de la masse salariale annuelle brute.</p> <p>Sur proposition du SP, la Municipalité arrête le montant annuel affecté aux primes.</p>
Conditions d'octroi	<p>Art. 31. – Dans la mesure des moyens disponibles, une prime peut être octroyée notamment lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) les contributions du collaborateur sont exceptionnellement élevées b) le collaborateur a achevé un projet difficile ou une partie de celui-ci c) le collaborateur a permis d'optimiser un processus ou l'exécution d'une tâche. <p>Elle est destinée au collaborateur qui exerce une activité effective depuis au moins six mois.</p>
Procédure	<p>Art. 32. – La demande d'octroi d'une prime peut être présentée en tout temps par la voie hiérarchique du collaborateur concerné auprès du SP.</p> <p>Elle peut concerner un ou plusieurs collaborateurs.</p> <p>Elle est accompagnée d'un argumentaire sur un document ad hoc.</p> <p>L'octroi d'une prime ne constitue pas un droit pour le collaborateur.</p>

Autorité d'octroi	Art. 33. – La prime est octroyée par la Municipalité.
Montant de la prime	Art. 34. – Le montant de la prime est au maximum de 5% du salaire annuel brut, 13 ^{ème} salaire compris, du collaborateur concerné, mais au minimum de Fr. 500.--. La prime, soumise aux charges sociales, n'est pas assurée à la Caisse de pensions.
Prime	Art. 35. – Une prime peut en principe être octroyée une fois dans l'année.
Exception au versement	Art. 36. – Lorsque l'autorité d'engagement résilie le contrat en application de l'article 53 du Statut, aucune prime n'est versée, fut-elle déjà décidée.

Section IV

Indemnités

Indemnités et cadeau de départ	Art. 37. – Après dix ans d'activité, une gratification d'ancienneté de service est versée comme suit : Chf 1000.-- à 10 ans Chf 1500.-- à 20 ans Chf 2000.-- à 25, 30, 35 et 40 ans de service Le collaborateur qui prend sa retraite peut recevoir un cadeau de départ.
Indemnité pour dépenses de service	Art. 38. – Les collaborateurs ont droit au remboursement des dépenses et débours que leur activité rend nécessaires. La Municipalité décide des cas dans lesquels le remboursement est dû et sur quelle base le montant en est fixé.
Indemnité pour travaux spéciaux	Art. 39. – Lorsque le collaborateur est appelé à effectuer des travaux spéciaux, qui impliquent un effort particulier ou un désagrément, qui sort notablement de son cahier des charges, sur préavis de son Chef de Service et du SP, il perçoit une indemnité dont le montant est fixé par la Municipalité.
Indemnité pour remplacement dans une fonction supérieure	Art. 40. – Lorsque le collaborateur est appelé à remplacer le titulaire d'une fonction supérieure pour un délai équivalent ou supérieur à trois mois, il perçoit une indemnité dès le premier jour du remplacement. En règle générale, le montant de l'indemnité est égal à la moitié de la différence entre le minimum du salaire prévu pour sa fonction habituelle et le minimum du salaire de la fonction dans laquelle se fait le remplacement.

Section V

Prestations diverses

<p>Prestations en nature</p>	<p>Art. 41. – La rémunération comprend les prestations en nature (logement, entretien, etc.) que fournit éventuellement la Municipalité.</p> <p>Lorsqu'un collaborateur bénéficie de telles prestations, son salaire peut être réduit pour en tenir compte en tout ou partie.</p> <p>La Municipalité fixe le montant ou les bases de la déduction, par dispositions générales ou décision d'espèce. Il tient équitablement compte de toutes les circonstances, notamment de l'importance et de la valeur des prestations, du coût de la vie, de la composition de la famille bénéficiaire et des avantages et inconvénients résultant du fait que le collaborateur doit accepter les prestations en nature.</p>
------------------------------	--

Section VI

Protection sociale

<p>Allocations pour enfants</p>	<p>Art. 42. – Les collaborateurs reçoivent les allocations pour enfants conformément aux dispositions de la législation vaudoise sur les allocations familiales.</p> <p>Le montant des allocations est fixé comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none">a) allocation mensuelle : Fr. 200.--b) allocation de formation professionnelle : Fr. 250.--c) allocation de naissance : Fr. 1'500.--d) allocation pour famille nombreuse : Fr. 170.--. <p>Des allocations entières sont octroyées pour les personnes ayant un salaire égal ou supérieur à Chf. 6'630.-- par an ou Chf. 552.-- par mois. Pour les salaires inférieurs à cette limite, l'allocation demeure calculée au prorata du temps de travail. Le cumul d'allocations pour un même enfant est prohibé.</p>
<p>Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail a) Durée</p>	<p>Art 43. – En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, sous réserve de l'alinéa 3,</p> <ul style="list-style-type: none">a) pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée, en entier pendant les 60 premiers jours, les 670 jours suivants à 90%b) pour les collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée qui ne dépassent pas deux ans (cumulés) en entier pendant deux moisc) pour les collaborateurs en temps d'essai pendant un mois. <p>Dans les cas particulièrement dignes d'intérêt, la Municipalité peut aller au-delà de ces normes. Inversement, elle peut réduire les prestations de la Commune ou les supprimer, lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute du collaborateur. Elle peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.</p>

	<p>Les primes d'assurance afférentes aux garanties des lettres a), b) et c) sont réparties comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les primes d'assurance couvrant les accidents professionnels et maladies professionnelles sont intégralement pris en charge par l'employeur. - La prime de l'assurance des accidents NON professionnelles est à la charge du collaborateur. - La prime de l'assurance perte de gain maladie est à la charge de l'employeur.
<p>b) Information</p>	<p>Art. 44. – Le collaborateur malade ou victime d'un accident en informe immédiatement son responsable hiérarchique ou la personne désignée. Il indique la nature de l'absence. Si l'absence se prolonge au-delà de trois jours, le collaborateur produit un certificat médical.</p> <p>Si les absences se prolongent ou se répètent, l'autorité d'engagement soumet le cas au médecin-conseil.</p> <p>Dans chaque cas de maladie ou d'accident, on imputera pour la durée des prestations prévues à l'article 43 les prestations dont l'intéressé a bénéficié au cours de la période de deux ans précédant le début de la nouvelle absence.</p>
<p>Droit au salaire en cas de service militaire</p> <p>a) Principes</p>	<p>Art. 45. – En cas d'absence pour cause de service militaire, les collaborateurs ont droit à l'entier du salaire. Il en est de même s'ils accomplissent en une seule fois leurs obligations militaires (service long).</p> <p>En cas de service d'avancement au sens de la législation fédérale, le salaire est réduit de 10% pour les collaborateurs ayant charge de famille et de 25% pour les autres collaborateurs.</p> <p>Les réductions de salaire prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui mentionné à l'alinéa premier ou qui ne coïncide pas avec les vacances.</p> <p>Les allocations prévues par la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes astreintes au service militaire ou à la protection civile sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du salaire versé et d'un minimum de six mois.</p> <p>Le paiement du salaire est subordonné à un temps de redevance de six mois après le dernier service accompli, à défaut de quoi le collaborateur sera appelé à rembourser prorata temporis la différence entre le salaire reçu et les allocations encaissées par la Caisse de compensation.</p> <p>Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque les collaborateurs accomplissent en une seule fois leurs obligations militaires (service long), s'ils sont astreints à la protection civile ou effectuent un service civil.</p> <p>Le service d'avancement nécessite l'autorisation préalable de la Municipalité.</p>

c) Caisse de compensation	<p>Art. 46. – Les prestations de caisses de compensation allouées aux collaborateurs en raison de leur activité au service de l’administration sont acquises à la Commune jusqu’à concurrence du salaire versé.</p> <p>Le collaborateur est tenu de prendre toutes dispositions pour que sa carte de compensation parvienne au SP.</p> <p>La Commune rembourse au collaborateur exempté obligatoirement du service en vertu de la législation fédérale, la part de la taxe militaire afférente à son salaire.</p>
Tableau des absences	<p>Art. 47. – Le SP centralise les informations des Services et tient à jour un tableau des absences (maladie, accident, service militaire, vacances, congé etc...) qui peut être contrôlé par la Municipalité. Les Services transmettent les informations nécessaires mensuellement, mais au plus tard le 15 du mois qui suit, de même que les absences entraînant une réduction du salaire ou des vacances.</p>

Section VII

Vacances

Durée des vacances	<p>Art. 48. – Les collaborateurs dont les vacances ne sont pas fixées par des lois ou prescriptions municipales spéciales ou par des dispositions contractuelles particulières, ont droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :</p> <p>jusqu'à 29 ans révolus = 4 semaines</p> <p>de 30 ans à 54 ans = 5 semaines</p> <p>dès 55 ans = 6 semaines</p> <p>Le collaborateur qui commence ou quitte son activité au cours d'une année a droit, pour cette année-là, à des vacances en proportion de la durée de son activité.</p> <p>Les Services fixent la date des vacances en tenant compte des désirs du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts du service.</p>
Réduction des vacances	<p>Art. 49. – Dès qu'elles dépassent au total soixante jours par année civile, les absences - maladie, accident, service militaire ou civil, à l'exception de l'accomplissement en une fois des obligations militaires (service long) - entraînent une réduction des vacances de 1/12 par mois complet d'absence dès et y compris le deuxième mois d'absence.</p> <p>Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction s'opère sur les vacances de l'année suivante.</p> <p>Les vacances sont accordées et prises pendant l'année civile correspondante. Elles peuvent exceptionnellement être reportées à l'année suivante, en principe au 31 mai au plus tard, moyennant l'autorisation expresse de l'autorité d'engagement.</p>

Section VIII

Congés

sous-section 1 – congé de maternité

Principe	<p>Art. 50. – Le service accorde à la collaboratrice au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée, sur la base d'un certificat médical, un congé de maternité, pendant la période comprise entre 15 jours avant et quatre mois après l'accouchement.</p> <p>Pour les personnes qui bénéficient d'un contrat de durée déterminée, le salaire est garanti pendant huit semaines.</p> <p>Le congé ne peut être fractionné.</p> <p>L'article 52 n'est pas applicable aux collaboratrices au bénéfice d'un contrat de durée déterminée.</p>
Cas spéciaux : absence partielle	<p>Art. 51. – Toute absence, même partielle, pendant la période comprise entre 15 jours avant et quatre mois après l'accouchement, à l'exception des maladies professionnelles et accidents professionnels, est imputée sur le congé de maternité et entraîne, le cas échéant, une modification correspondante des dates de début et de fin du congé.</p>
Accouchement survenu moins de douze mois après le début de l'engagement	<p>Art. 52. – Si l'accouchement se produit moins de douze mois après le début de l'activité à la Commune, l'octroi du congé de maternité est subordonné à l'engagement de la collaboratrice (temps de redevance) de poursuivre ses activités après l'expiration du congé de maternité, le cas échéant de l'allaitement, au moins à concurrence d'un total de douze mois d'activité.</p> <p>La durée de ce temps de redevance est fonction de la durée et du taux d'activité avant l'accouchement.</p> <p>La redevance n'est pas due si la collaboratrice résilie son contrat avec effet immédiat, pour de justes motifs avérés.</p>
Fin prématurée des rapports de travail	<p>Art. 53. – Si les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la période d'activité pour laquelle la collaboratrice s'est engagée, elle est astreinte au paiement d'une indemnité qui peut, le cas échéant, dans la mesure du possible, intervenir sous la forme d'une compensation avec le salaire.</p>
Modification des dates du congé	<p>Art. 54. – Les dates du congé ne sont pas modifiées en fonction de la date effective de l'accouchement, sauf si celui-ci intervient avant le début du congé accordé ou si une absence intervient dans le mois précédant l'accouchement (art. 51).</p> <p>Dans ces cas, un congé de maternité de quatre mois est accordé, dès la cessation de l'activité professionnelle, mais au plus tard le jour de l'accouchement.</p>

sous-section II – congé d'allaitement

Principe	Art. 55. – Au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité, la collaboratrice informe, par écrit, le service de son intention de solliciter un congé d'allaitement, dans le but de nourrir son enfant principalement par ce moyen.
Procédure	Art. 56. – Au plus tard à la fin du congé de maternité, le service accorde le congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement.

sous-section III – congé de paternité

	Art. 57. – Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé de paternité de 20 jours ouvrables. Pour autant que la bonne marche du service le permette, le congé peut être fractionné. Il doit être pris au plus tard dans le mois qui suit la naissance.
--	---

sous-section IV – congé pour enfants malades

	Art. 58. – Le service accorde au collaborateur un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises sur préavis du SP. Le congé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum, au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant. Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à la Commune. Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical.
--	--

sous-section V – congé d'adoption

Conditions	Art. 59. – Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption. Le congé est accordé pour autant que le collaborateur : a) soit en activité depuis au moins une année b) ait sollicité le congé au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil. Les dispositions relatives au temps de travail compensatoire du congé de maternité s'appliquent, si la condition prévue à l'alinéa 2, lettre a, n'est pas remplie.
Couples travaillant à la Commune	Art. 60. – La Municipalité accorde le congé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à la Commune. Sur demande du couple, le congé peut être réparti entre les conjoints.

sous-section VI – congé parental

Principes	<p>Art. 61. – La Municipalité accorde un congé parental non rémunéré au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.</p> <p>Il est accordé une fois par enfant.</p>
Conditions	<p>Art. 62. – Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">a) l'enfant est âgé de 12 ans au maximum à la date où débute le congé;b) le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congéc) le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à la Commune depuis douze mois au moins (temps de service). <p>Sous réserve des lettres a et b, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.</p>
Durée	<p>Art. 63. – Le congé est de six mois au moins.</p> <p>Il ne peut pas être fractionné.</p>
Exception	<p>Art. 64. – En dérogation à l'article 63, un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité et/ou le congé d'allaitement.</p> <p>Dans ce cas, la collaboratrice présente sa demande en principe au plus tard un mois avant la date du début du congé.</p>

Section IX

Autres congés

<p>Congés de courte durée</p>	<p>Art. 65. Le collaborateur a droit à des congés de courte durée payés, dans les cas suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pour le mariage du collaborateur : 4 jours – en cas de décès (époux, épouse, enfant, père ou mère, concubin) : jusqu'à 3 jours – pour d'autres circonstances de famille importantes : jusqu'à 2 jours – pour un changement de domicile (déménagement) : 1 jour – pour comparution devant un tribunal ou devant les autorités fédérales, cantonales ou communales : le temps nécessaire – *les visites chez le médecin ou le dentiste: le temps nécessaire – pour les inspections d'armes, pour le service de pompier en cas de sinistre et pour les formations d'intervention rapide de la protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire <p><i>*sous réserve de l'autorisation du responsable hiérarchique direct</i></p>
<p>Congés prolongés</p>	<p>Art. 66. – La Municipalité peut accorder des congés prolongés aux collaborateurs qui désirent suspendre leur activité, sur la base d'une demande motivée, pour autant que les activités du service n'en soient pas perturbées.</p> <p>Le poste du collaborateur est garanti.</p>

Section X

Entretien d'appréciation

<p>Formulaire</p>	<p>Art. 67. – L'entretien d'appréciation est consigné dans un formulaire signé par le collaborateur et le responsable hiérarchique et/ou le Chef de Service. Il est validé par le SP.</p> <p>Le collaborateur apprécié peut demander un temps de réflexion de trois jours ouvrables au maximum avant de signer le document.</p> <p>Le collaborateur qui refuse de signer est réputé être en désaccord avec les constats ou la procédure.</p>
-------------------	---

Modalités	<p>Art. 68. – Lorsque le responsable de l'appréciation accepte que le collaborateur soit accompagné, il peut solliciter la présence d'un collaborateur du service ou du département.</p> <p>L'entretien d'appréciation est effectué une fois au minimum tous les 15 mois.</p>
Accès au formulaire	<p>Art. 69. – L'original du formulaire est inséré dans le dossier personnel du collaborateur. Une copie est remise au collaborateur et au responsable de l'appréciation.</p>

Section XI

Responsabilités civile et pénale

Devoir d'information	<p>Art. 70. – Tout fait important de nature à exposer la Commune à une réclamation en dommages et intérêts est immédiatement signalé au supérieur hiérarchique qui prend toutes les mesures utiles pour recueillir et sauvegarder les preuves.</p>
----------------------	---

Section XII

Autres droits

sous-section I - entretien de service

Entretien de service	<p>Art. 71. – L'entretien de service a pour objet toute question relative aux conditions de travail.</p> <p>Le collaborateur formule sa demande, en principe par écrit, en indiquant les aspects qu'il souhaite évoquer.</p> <p>Il se déroule, entre le collaborateur, qui peut se faire accompagner, et son supérieur ; ils déterminent de l'éventuelle suite à donner.</p> <p>Si l'objet de l'entretien a déjà été traité ou a fait l'objet d'une décision, le supérieur peut refuser de donner suite à la demande du collaborateur.</p>
----------------------	---

sous-section II – liberté de domicile

Liberté de domicile a) Etendue	<p>Art. 72. – La liberté de domicile s'étend à l'ensemble du territoire suisse; l'article 37, alinéa 2 du Statut est réservé.</p>
a) A l'étranger	<p>Art. 73. – L'élection d'un domicile à l'étranger nécessite une autorisation préalable de l'autorité d'engagement. Elle peut être autorisée en particulier dans les cas dignes d'intérêt.</p>

sous-section III – protection et traitement des données

But	<p>Art. 74. – Les dispositions de la présente sous-section visent à protéger les droits des collaborateurs et des candidats à un poste, lorsque des données les concernant sont traitées par la Commune.</p> <p>La gestion des données à des fins administratives ne tombe pas sous le coup du traitement des données personnelles.</p>
-----	--

Proportionnalité	Art. 75. – La Commune ne peut traiter des données concernant le collaborateur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du collaborateur à remplir sa fonction ou sont nécessaires à l'exécution du contrat.
Personnes habilitées à traiter	Art. 76. – L'autorité d'engagement, le responsable du SP sont habilités, pour l'accomplissement de leur tâche, à traiter les données personnelles des collaborateurs et des candidats à un poste. Ils sont responsables du traitement des données personnelles auxquelles ils ont accès.
Informations détaillées	Art. 77. – Le SP informe le collaborateur des dispositions relatives au traitement de son dossier personnel et technique.
Consentement	Art. 78. – Le traitement des données personnelles est subordonné au consentement du collaborateur ou du candidat à un poste.
Données a) Données personnelles	Art. 79. – Les données personnelles sont toutes les informations relatives à une personne, collaborateurs de la Commune.
b) Données sensibles	Art. 80. – Les données sensibles sont des données personnelles qui se rapportent : - aux opinions et activités politiques, religieuses, syndicales ou philosophiques - à la sphère intime - au profil de la personnalité - à des sanctions pénales ou administratives. A l'exception des sanctions pénales et administratives prononcées contre le collaborateur durant son activité au sein de la Commune, la collecte, la conservation et la communication des données sensibles sont interdites, sauf circonstances exceptionnelles ou accord du collaborateur.
Définition du traitement	Art. 81. – On entend par traitement des données personnelles le fait de les : a) collecter b) conserver c) communiquer d) détruire.
Collecte a) Auprès du collaborateur ou du candidat	Art. 82. – La collecte des données doit être reconnaissable et, en principe, recueillie auprès du collaborateur ou du candidat à un poste.

b) Auprès des tiers	<p>Art. 83. – La collecte des données peut être effectuée auprès d'un tiers si nécessaire.</p> <p>Cette procédure nécessite un accord écrit du collaborateur concerné.</p> <p>Le consentement du collaborateur ou du candidat à un poste est présumé, si des renseignements sont pris auprès des références citées dans son dossier de candidature ou fournis par le candidat.</p>
Conservation des données a) Dossier	<p>Art. 84. – Les données personnelles sont conservées dans un dossier personnel, tenu dans un lieu sûr, auprès du SP.</p>
b) Contenu	<p>Art. 85. – Le dossier personnel contient :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le contrat et la désignation, ainsi que les modifications y afférentes b) le cahier des charges c) les documents d'entretiens d'appréciation d) l'attestation des cours de formation continue e) les documents échangés et les éventuelles décisions f) toutes autres pièces concernant le collaborateur et son activité.
c) Modalités d'accès aux dossiers	<p>Art. 86. – En tout temps, le collaborateur peut demander à consulter son dossier personnel.</p> <p>Le dossier est consulté sur place. Le collaborateur peut obtenir copie des documents qui y figurent.</p>
d) Rectification ou destruction	<p>Art. 87. – Le collaborateur peut demander la rectification des données inexactes le concernant ou la suppression des données dépassées, ou inadéquates, à moins qu'elles ne doivent être conservées à titre de preuve en vertu d'une norme légale.</p>
Communication a) A l'intérieur de l'Administration	<p>Art. 88. – L'autorité d'engagement, le responsable du SP peuvent se communiquer des données personnelles par support papier.</p>
b) A l'extérieur de l'Administration	<p>Art. 89. – Les données personnelles ne peuvent être communiquées à des tiers que si la personne concernée y a préalablement consenti par écrit.</p>
Destruction a) Dossier de candidature	<p>Art. 90. – Les données personnelles d'un candidat à un poste doivent être détruites ou renvoyées au candidat dès que le service ou le SP n'en n'ont plus besoin, mais au plus tard 12 mois après le dernier entretien.</p> <p>Un délai plus long peut être convenu.</p>

sous-section IV - certificat de travail

Certificat de travail	<p>Art. 91. – Le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe.</p>
-----------------------	--

CHAPITRE V

Devoirs

Section I

Temps de travail

Principe	Art. 92. – Le choix et l'application de l'horaire de travail prennent en considération les besoins des usagers, les nécessités du service et les intérêts des collaborateurs.
Système d'aménagement du temps de travail	Art. 93. – Les Services peuvent proposer à l'autorité d'engagement un système particulier d'aménagement du temps de travail en tenant compte des principes prévus à l'article 92.
Durée hebdomadaire ordinaire de travail	Art. 94. – La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 41 h 30 y compris une pause journalière de 15 minutes.

Section II

Heures supplémentaires, heures de nuit et jours fériés

Heures supplémentaires a) Définition	Art. 95. – Sont considérées comme heures supplémentaires, le temps de travail ordonné ou nécessaire qui est effectué entre 18h00 et 6h00, de même que le samedi, le dimanche et les jours fériés, pour autant que le collaborateur ne présente pas un solde négatif par rapport à la durée prévue à l'article 94.
b) Limite annuelle	Art. 96. – Le solde des heures supplémentaires ne dépasse pas 50 heures au 31 octobre de l'année en cours, sauf cas exceptionnels. Elles sont compensées en temps. Dans des cas exceptionnels, elles sont payées.
c) Personnes non concernées	Art. 97. – La notion des heures supplémentaires ne s'applique pas aux fonctions de Chef de service qui disposent librement d'un crédit-temps de cinq jours.
Heures supplémentaires - majoration	Art. 98. – Les heures supplémentaires comprises entre 18h00 et 6h00, ainsi que le samedi sont compensées en temps avec une majoration de 25% et de 50% pour les dimanches et jours fériés.

Heures supplémentaires sans majoration	<p>Art. 99. – Ce type d’heures est réservé au personnel ayant des contraintes professionnelles dites « techniques », à savoir :</p> <p>Le personnel de conciergerie (concierges, aides et auxiliaires concierges), le personnel technique en ce qui concerne les piquets de service ou les contrôles/maintenances planifiés – le personnel du greffe (votations / élections). Les heures effectuées sont compensées dans la même proportion.</p> <p><i>Des forfaits sont prévus dans les cas suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - pour l'intendance de la Salle communale = 4h - pour l'intendance du Foyer ou d’une salle communale = 2h
Jours fériés	<p>Art. 100. – Sont fériés : dimanches, les 1^{er} et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l’Ascension (jeudi et vendredi), le lundi de la Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne et Noël.</p> <p>A ces jours s’ajoute un jour de congé supplémentaire qui est en principe fixé le 26 décembre, mais que la Municipalité peut déplacer à une autre date selon les particularités du calendrier.</p>

Section IV

Devoirs du collaborateur

Devoir de fidélité et de discrétion	<p>Art. 101. – Agit conformément aux intérêts de la Commune, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s’abstient de tout acte qui pourrait causer à la Commune une perte ou un dommage.</p> <p>En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui.</p>
Utilisation du matériel	<p>Art. 102. – Les collaborateurs utilisent le matériel confié à des fins professionnelles conformément aux directives émises.</p> <p>Les éventuelles exceptions font l’objet de directives qui peuvent prévoir des conditions ou des charges d’utilisation.</p>
Uniforme ou vêtement de service	<p>Art. 103. – La Municipalité détermine les catégories de collaborateurs qui doivent porter un uniforme ou un vêtement de service et les conditions dans lesquelles il est remis.</p> <p>Cette obligation est mentionnée dans le contrat.</p>

Section V

Activités accessoires

Conditions de l’autorisation	<p>Art. 104. – Lorsqu’une activité accessoire est exercée partiellement ou complètement sur l’horaire de travail, l’autorité d’engagement subordonne l’autorisation à la condition que le gain réalisé par l’activité accessoire soit versé à la Commune.</p>
------------------------------	--

Section VI

Charges publiques

<p>Charges publiques a) Autorisations nécessaires</p>	<p>Art. 105. – Avant d'accepter une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale ou cantonale, les collaborateurs sollicitent une autorisation auprès de l'autorité d'engagement.</p> <p>Le collaborateur demande l'autorisation d'exercer une charge publique fédérale, un mandat de député au Grand Conseil ou de conseiller municipal, par écrit, auprès de l'autorité d'engagement vingt jours au moins avant l'acceptation de la candidature, avec indication du délai imparti au requérant pour accepter. Dans les autres cas, elle doit l'être dix jours au moins avant l'acceptation de la charge publique.</p>
<p>b) Exceptions</p>	<p>Art. 106. – L'autorisation d'exercer une charge publique n'est pas nécessaire lorsque la charge est conférée par la Municipalité.</p> <p>Les collaborateurs sont d'emblée autorisés à exercer une charge publique sauf s'il s'agit d'une charge judiciaire, laquelle nécessite l'autorisation de la Municipalité.</p> <p>La Municipalité peut étendre cette autorisation, par décision générale, à d'autres catégories de collaborateurs pour des charges publiques déterminées.</p>
<p>c) Conséquences</p>	<p>Art. 107. – L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de salaire, la suppression des jours de congé ou une diminution de vacances que s'il en résulte au total une absence de plus de quinze jours par an. Le collaborateur n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.</p>
<p>d) Refus de l'autorisation</p>	<p>Art. 108. – Le refus de l'autorisation est communiqué par écrit au collaborateur avec indication des motifs.</p> <p>Le collaborateur appelé ou élu à une charge publique, qu'il accepte alors que l'autorisation a été refusée, est réputé démissionnaire.</p> <p>Sauf accord des parties, le contrat prend fin dans les délais prévus à l'article 57 du Statut. Le préavis commence à courir dès la date de l'élection ou de l'acceptation de la charge. Dans tous les cas, le contrat prend fin au plus tard au moment où le collaborateur exerce la charge publique.</p>

Section VII

Grève

<p>Grève a) Annonce</p>	<p>Art. 109. – Les collaborateurs en grève s’annoncent à leur supérieur direct ou au Chef de service, le cas échéant dans un délai de 48 heures après la fin de la grève.</p> <p>Les Services établissent, sous la responsabilité du Chef de service, une liste complète des personnes en grève et la durée de l’arrêt de travail. Ils l’adressent sans délai à la Municipalité.</p> <p>Les collaborateurs qui ne s’annoncent pas et qui sont absents sans motifs violent leurs devoirs (article 51 du Statut.).</p>
<p>b) Conséquences</p>	<p>Art. 110. – Durant la grève au sens de l’article 45 du Statut, les relations de travail entre la Commune et les collaborateurs concernés sont suspendues.</p> <p>Le salaire, calculé en fonction de la durée de la grève et au prorata du taux d’activité, n’est en principe pas versé.</p>
<p>c) Service minimum</p>	<p>Art. 111. – Après consultation de l’AP et/ou de ses représentants, la Municipalité arrête les secteurs d’activités soumis à un service minimum. Les collaborateurs s’organisent, sous la responsabilité du Chef de service, pour assurer le service minimum.</p> <p>En cas de désaccord, le Chef de service ou la Municipalité désigne les collaborateurs chargés d’assurer le service minimum.</p>

CHAPITRE VI

Fin des rapports de travail

<p>Avertissement a) Principe</p>	<p>Art. 112. – Avant de résilier le contrat, l’autorité d’engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (article 53 du Statut).</p>
<p>b) Forme et procédure</p>	<p>Art. 113. – L’autorité d’engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés.</p> <p>Le collaborateur dispose d’un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien.</p>
<p>c) Contenu de l’avertissement</p>	<p>Art. 114. – L’avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (article 51 du Statut) ou de renvoi avec effet immédiat (article 53 du Statut).</p> <p>Il peut prévoir un délai d’épreuve qui ne dépasse pas deux ans.</p>

d) Assistance	Art. 115. – Tout au long de la procédure, le collaborateur peut être assisté.
e) Contestation	Art. 116. – L'avertissement peut être contesté auprès des juridictions ordinaires compétentes en vertu la loi sur la juridiction du travail.
f) Suppression	Art. 117. – L'avertissement est détruit après cinq ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur ait fait l'objet d'un nouvel avertissement.
Enquête administrative	<p>Art. 118. – Avant ou pendant une procédure d'avertissement, l'autorité d'engagement peut ordonner l'ouverture d'une enquête administrative.</p> <p>L'enquête est ordonnée notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur.</p> <p>L'autorité d'engagement établit le mandat et fixe sa durée prévisible qui, en principe, ne dépasse pas trois mois.</p> <p>L'enquête est confiée à une personne externe à l'administration, à un magistrat ou à un collaborateur.</p> <p>Lorsque l'enquête est nommément dirigée contre un ou plusieurs collaborateurs, ceux-ci sont informés de son ouverture. Ils sont entendus et peuvent se faire assister.</p> <p>Pour mener le mandat qui lui a été confié, l'enquêteur décide des mesures d'instruction. Il a accès à toutes pièces nécessaires à la conduite de son mandat.</p> <p>L'ensemble des pièces constituées et le rapport définitif sont adressés à l'autorité d'engagement qui les transmet au collaborateur pour consultation. Ce dernier dispose d'un délai de dix jours pour se déterminer.</p>
Forme de la résiliation	Art. 119. – La résiliation du contrat est signifiée en la forme écrite.
Libération de l'obligation de travailler	Art. 120. – En cas de résiliation du contrat au sens de l'article 51 du Statut, l'autorité d'engagement 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 opportune.
Convention de départ	Art. 121. – L'autorité d'engagement et le collaborateur peuvent convenir d'une fin des rapports de travail. Dans ce cas, ils passent une convention qui prévoit les modalités de départ.

CHAPITRE VII

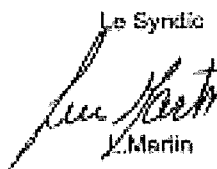

Dispositions transitoires et finales


<p>Politique d'information a) Autorisation</p>	<p>Art. 122. – En cas d'intérêt public ou privé prépondérant, la transmission d'informations est soumise à autorisation.</p>
<p>b) Définition de l'intérêt public et privé</p>	<p>Art. 123. – L'autorité peut, à titre exceptionnel, décider de ne pas publier ou transmettre des informations, de le faire partiellement ou de différer cette publication ou transmission si des intérêts publics ou privés prépondérants s'y opposent.</p> <p>Des intérêts publics prépondérants sont en cause lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la diffusion d'informations, de documents, de propositions, d'actes et de projets d'actes est susceptible de perturber sensiblement le processus de décision ou le fonctionnement des autorités b) une information serait susceptible de compromettre la sécurité ou l'ordre public c) le travail occasionné serait manifestement disproportionné d) les relations avec d'autres entités publiques seraient perturbées dans une mesure sensible. <p>Sont réputés intérêts privés prépondérants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la protection contre une atteinte notable à la sphère privée, sous réserve du consentement de la personne concernée b) la protection de la personnalité dans des procédures en cours devant les autorités, le secret commercial, le secret professionnel ou tout autre secret protégé par la loi.
<p>c) Autorité compétente</p>	<p>Art. 124. – L'autorisation est délivrée par la Municipalité.</p>
<p>d) Déposition en justice</p>	<p>Art. 125. – Les collaborateurs peuvent déposer en justice en qualité de parties, témoins ou experts sur des faits dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions après avoir obtenu l'autorisation de l'autorité d'engagement, qui prend, le cas échéant, l'avis du Service de justice, de l'intérieur et des cultes.</p> <p>En cas d'urgence, l'autorisation peut être accordée oralement et confirmée ensuite par écrit.</p> <p>L'autorisation reste nécessaire après la fin des rapports de travail.</p>
<p>Décisions prises avant l'entrée en vigueur du présent statut</p>	<p>Art. 126. – Les décisions prises en application du Statut du personnel de la Commune de Sainte-Croix approuvé par le Conseil communal le 12 novembre 1979, qui sont entrées en force avant l'entrée en vigueur du présent statut, sont exécutées conformément aux normes de ce Statut même si elles déploient leurs effets après son entrée en vigueur.</p> <p>Les décisions prises avant son entrée en vigueur, qui prennent effet après son entrée en vigueur, le sont valablement par les autorités compétentes en vertu du Statut en vigueur avant son entrée en vigueur.</p>

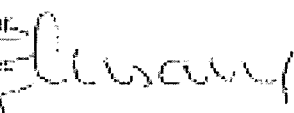
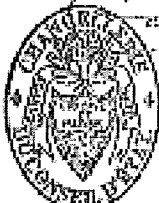
b) Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail	Art. 127. – Pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée avant l'entrée en vigueur du présent règlement et qui sont en incapacité de travail, la durée du paiement du salaire est prolongée à concurrence de la durée prévue par l'article 43, lettre a.
c) Congé parental	Art. 128. – La durée de l'activité prévue à l'article 62, lettre c commence à courir depuis l'entrée en fonction du collaborateur à la Commune.
Formule finale	Art. 129. – La Municipalité est chargée de l'exécution du présent règlement et décide de son entrée en vigueur.

Donné, sous le sceau de la Municipalité de Sainte-Croix, le 10 mars 2003 à 22h30 en séance extraordinaire.

Approuvé par le Conseil d'Etat du Canton de Vaud

Le Syndic  Y. Marin
 La Secrétaire  M. Staffoni



le 19 Mars 2003 fait et légal :
 par Le Chancelier 


Adopté par la Municipalité dans sa séance du 11 octobre 2010.

Le Syndic :

Le Secrétaire :

B. FATTEBERT

M. STAFFONI

Tableaux des modifications des prescriptions municipales

Art. 42	Allocations pour enfants	Adoptée en séance de Municipalité	1 ^{er} octobre 2007
Art. 50	Congé maternité	Adoptée en séance de Municipalité	1 ^{er} octobre 2007
Art. 51	Cas spéciaux : absence part.	Adoptée en séance de Municipalité	29 octobre 2007
Art. 42	Allocations pour enfants	Adoptée en séance de Municipalité	10 décembre 2007
Art. 96	Heures supplémentaires	Adoptée en séance de Municipalité	11 octobre 2010
Art. 99	Heures supplémentaires	Suppression administrative	
Art. 57	Congé de paternité	Adoptée en séance du Conseil communal du 13 décembre 2021	1 ^{er} janvier 2022
Art. 37	Indemnités et cadeau de départ	Adoptée en séance de Municipalité	6 novembre 2023