



COMMUNE
D'AIGLE

LA MUNICIPALITÉ

Au Conseil communal d'Aigle

PRÉAVIS MUNICIPAL N° 2021-14 du lundi 3 mai 2021

relatif à

UNE REVISION DU REGLEMENT DU PERSONNEL COMMUNAL

Madame la Présidente,
Mesdames, Messieurs les Conseillers,

1. PRÉAMBULE

Voté par le Conseil communal le 1^{er} novembre 2012, le Règlement du personnel communal doit être modifié en raison de changements de pratiques intervenus depuis son entrée en vigueur et pour tenir compte des enseignements tirés de la période de confinement vécue depuis l'an passé.

2. HISTORIQUE

Le règlement actuel définissant le statut du personnel est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013, après avoir été accepté par le Conseil communal le 1^{er} novembre 2012. Après un peu plus de sept années depuis son entrée en vigueur, quelques adaptations ont été jugées nécessaires.

3. CONTEXTE ACTUEL

Lors de l'établissement du règlement du personnel communal, la Commune disposait d'une assurance couvrant les pertes de gain en cas de maladie. Il en est fait mention dans le règlement. Lors de la résiliation de cette police au 31.12.2014, la mention dans le règlement n'a pas été supprimée, ce qui pourrait poser des problèmes en cas de cessation de rapports de travail.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de coronavirus Covid-19, les services de l'administration communale ont vécu, comme le reste de la population, une période de confinement accompagnée de télétravail. Cette période exceptionnelle a été gérée par situation d'exceptions, car le règlement n'en fait pas mention.

Enfin, le 27 septembre dernier le peuple acceptait en votation populaire, avec 60,3% de « Oui », la modification du 27.09.2019 de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG). Cette modification avait pour objectif de créer un congé paternité de minimum 10 jours, dès le 1^{er} janvier 2021. Le règlement doit donc être adapté dans ce sens.

Ces trois éléments ont conduit à la présente proposition de modification du Règlement du personnel communal

4. DESCRIPTION DU PROJET

4.1. En général

Adopté par la Municipalité en date du 27 juillet 2020, le projet de modification du règlement a été transmis à la Direction des affaires communales et droits politiques (DGAIC, ex-SCL) pour avis préalable quant à la légalité du texte. Le service cantonal ayant transmis ses remarques et commentaires qui ont été intégrés dans le projet de texte, la Municipalité soumet donc ledit projet de modification du règlement du personnel communal au Conseil Communal pour adoption.

4.2. Télétravail

Comme indiqué précédemment, durant la période de confinement, certains collaborateurs ont été contraints à pratiquer le télétravail. Cette pratique s'étant avérée intéressante suivant les

postes, la Municipalité n'exclut pas de la maintenir dans certains cas. Afin de fixer le cadre juridique de cette nouvelle manière de travailler au sein de l'administration communale, un article doit être ajouté dans le règlement du personnel. Cet article sera ensuite développé dans les instructions administratives afin d'en définir les modalités.

	Projet 2021 Article 4.8 - Télétravail (travail à distance)
	La possibilité pour le collaborateur de pratiquer le télétravail est soumise à l'accord exprès et préalable de l'employeur. L'accord donné ne confère aucun droit acquis. Il peut être retiré ou modifié en tout temps. Le collaborateur travaillant à distance demeure tenu par l'ensemble de ses obligations et devoirs professionnels. Il veille en particulier au respect du secret de fonction et de son devoir de discrétion, y compris à l'égard des personnes partageant son logement. La documentation professionnelle est ainsi déposée dans un meuble fermé à clef. Les accès internet et les fichiers informatiques sont protégés par mot de passe. En tant que de besoin, la Commune émet une directive précisant les modalités du télétravail.

4.3. Congé paternité

Le résultat du vote du 27 septembre 2020 nécessite d'adapter les dispositions communales en matière de congé accordé pour les pères à la naissance ou lors de l'adoption d'un enfant. En effet, précurseur en 2013, la Commune propose déjà un tel congé, mais de 5 jours seulement.

Dès lors, il est proposé d'actualiser l'article 6 du Règlement du personnel, comme suit :

Texte actuel	Projet 2021
Article 6 – Vacances et congés	Article 6 – Vacances et congés I
Article 6.1 à 6.3	
<i>Inchangés</i>	
Article 6.4 – Congés exceptionnels	Article 6.4 – Congés exceptionnels
Les collaborateurs ont droit à des congés spéciaux à prendre immédiatement sans déduction de salaire et sans compensation dans les cas suivants : - mariage du collaborateur ou enregistrement d'un partenariat : 5 jours ; - naissance ou adoption d'un enfant, pour le père : 5 jours ; - décès du conjoint ou d'un enfant : jusqu'à 5 jours ; - décès du père ou de la mère : 3 jours ; - décès d'un parent (frère, sœur, grand-parent, beau-parent) : 1 jour ; - changement de domicile : 1 jour par année civile.	Les collaborateurs ont droit à des congés spéciaux à prendre immédiatement sans déduction de salaire et sans compensation dans les cas suivants : - mariage du collaborateur ou enregistrement d'un partenariat : 5 jours ; - naissance ou adoption d'un enfant, pour le père : 10 jours ; - décès du conjoint ou d'un enfant : jusqu'à 5 jours ; - décès du père ou de la mère : 3 jours ; - décès d'un parent (frère, sœur, grand-parent, beau-parent) : 1 jour ; - changement de domicile : 1 jour par année civile.

D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par les Chefs de service ou la Municipalité. Cette dernière peut décider la compensation de ces congés, par des heures de travail supplémentaires ou par déduction sur les vacances ; à défaut, le traitement est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.	D'autres congés de brève durée peuvent être accordés par les Chefs de service ou la Municipalité. Cette dernière peut décider la compensation de ces congés, par des heures de travail supplémentaires ou par déduction sur les vacances ; à défaut, le traitement est réduit proportionnellement à la durée de l'absence.
Article 6.5 à 6.7	
<i>Inchangés</i>	

4.4. Couvertures en cas de maladie

Dans le cadre d'un échange, lors du suivi d'un dossier, entre la division des ressources humaines et le conseil de la Commune, il est apparu que l'actuel article 10, concernant les prestations en cas d'incapacités de travail, du règlement du personnel doit impérativement être modifié.

En effet, dans la mesure où la Commune n'a plus d'assurance "Perte de gain maladie" depuis 2015, le règlement doit être mis à jour pour d'éviter des problèmes juridiques qui pourraient intervenir en cas de fin des rapports de travail.

A l'heure actuelle, sans modification dudit Règlement, si un collaborateur tombe malade ou est accidenté pendant le délai de congé, il pourrait (appuyé par un avocat, car complexe à faire entendre quand même...) prétendre durant 730 jours au paiement des indemnités, équivalant au salaire net, qui aurait été payées par l'assurance perte de gain, sur la base du taux d'incapacité.

Dès lors, il est proposé d'actualiser et de modifier l'article 10 du Règlement du personnel, comme suit :

Texte actuel	Projet 2021
Article 10 - Prestations d'assurance et incapacité de travail	Article 10 - Prestations en cas d'incapacité de travail
Article 10.1 - Assurance-accidents	Article 10.1 – en cas d'accident
Le collaborateur est assuré contre les accidents professionnels et non professionnels par les soins de l'employeur. La prime d'assurance afférant aux accidents professionnels est à la charge exclusive de l'employeur. Celle qui concerne les accidents non professionnels est mise entièrement à la charge du collaborateur.	Le collaborateur est assuré contre les accidents <u>et maladies</u> professionnels et non professionnels par les soins de l'employeur. La prime d'assurance afférant aux accidents professionnels est à la charge exclusive de l'employeur. Celle qui concerne les accidents non professionnels est mise entièrement à la charge du collaborateur.
Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse huit heures.	Le risque accidents non professionnels n'est toutefois assuré que si la durée hebdomadaire de travail égale ou dépasse huit heures.
En cas d'accident, le collaborateur est payé à raison de 100% de son salaire brut pendant 730 jours au maximum.	En cas d'incapacité de travail due à un accident, le collaborateur est payé à 100% de son salaire brut pendant 730 jours au maximum et pour autant que les rapports de travail soient maintenus.
Pendant la période d'absence, les prestations de l'établissement d'assurance sont acquises à la Commune, sous réserve de celles versées par	Aussi longtemps que le collaborateur perçoit son salaire conformément à l'alinéa précédent,

des établissements auprès desquels le collaborateur s'est assuré personnellement.	l'entier des prestations destinées à compenser la perte de gain servies par les établissements d'assurance à raison de l'accident (assureur accident LAA, assurance invalidité, etc.) et pour la même période sont acquises à la Commune, sous réserve de celles versées par des établissements auprès desquels le collaborateur s'est assuré personnellement. Le collaborateur est tenu de remettre spontanément tout décompte d'indemnités qu'il pourrait recevoir et de rétrocéder sans délai les indemnités perçues à la Commune.
Article 10.2 - Assurance-maladie Le collaborateur bénéficie de l'assurance perte de gain collective maladie de l'employeur. Les primes sont prises en charge par la Commune. En cas de maladie, le collaborateur est payé à raison de 100% de son salaire brut pendant 730 jours au maximum. Le personnel s'assure pour les frais de traitement médical et d'hospitalisation, conformément à la loi fédérale sur l'assurance-maladie. Les primes sont à la charge du collaborateur.	Article 10.2 – en cas de maladie En cas d'incapacité de travail due à la maladie non professionnelle, le collaborateur continue à toucher son salaire à 100% durant 730 jours au maximum. Si les rapports de travail prennent fin pendant une période d'incapacité, la prestation en salaire est remplacée par des indemnités équivalant au 80% du montant du salaire mensuel net qui lui était versé à la date de la fin des rapports de travail, à proportion du taux d'incapacité. Les art. 8.3 et 8.4 du présent Règlement ne s'appliquent pas. La Commune d'Aigle est en droit, à tout moment et aussi longtemps qu'elle verse des prestations en application du présent article, de requérir du collaborateur qu'il se soumette à un examen par le médecin-conseil de son choix. L'examen a pour seul but de confirmer ou infirmer l'existence d'une incapacité de travail et son taux. Le médecin-conseil demeure en tout temps lié par le secret médical.
Article 10.3 - Limitation ou refus des prestations d'assurance Pendant la période d'essai, le collaborateur a droit à son traitement entier pendant un mois. Pour le personnel engagé par contrat de durée déterminée, le droit au traitement prend fin au terme de la période d'activité fixée par contrat. Si l'assureur accidents ou maladie refuse d'affilier le collaborateur ou de verser ses prestations, sans faute de l'employeur, par exemple parce que l'incapacité de travail est due à une maladie ou un accident antérieur à la conclusion des rapports de travail, l'employeur verse les prestations prévues à l'article 324a alinéa 2 CO (échelle bernoise), à l'exclusion de toutes autres. En cas de réduction des prestations de l'assurance pour faute grave du collaborateur, le paiement du salaire versé par la Commune est réduit dans les mêmes proportions.	Article 10.3 – Limitation des prestations prévues sous chiffres 10.1. et 10.2. Pendant la période d'essai, le collaborateur a droit à son traitement entier pendant un mois. Pour le personnel engagé par contrat de durée déterminée, le droit au traitement prend fin au terme de la période d'activité fixée par contrat. En cas de réduction des prestations de l'assurance pour faute grave du collaborateur, le paiement du salaire versé par la Commune est réduit dans les mêmes proportions.

Article 10.4 à 10.7	
<i>Inchangés</i>	

4.5. Dispositions finales

Profitant de l'introduction des deux dispositions présentées précédemment, il a également été nécessaire d'adapter les dispositions finales du règlement. Il est proposé de supprimer une disposition transitoire qui n'a plus de raison d'être et d'actualiser la date d'entrée en vigueur du règlement.

Texte actuel	Projet 2021
Article 12 – Dispositions finales	Article 12 – Dispositions finales
Article 12.1 – Dispositions transitoires	Article 12.1 – Dispositions transitoires
Le présent Règlement abroge toutes dispositions antérieures dès son entrée en vigueur.	Le présent Règlement abroge toutes dispositions antérieures dès son entrée en vigueur.
Lors de l'entrée en vigueur du présent Règlement, il sera tenu compte des années de service des collaborateurs et de leur traitement.	Lors de l'entrée en vigueur du présent Règlement, il sera tenu compte des années de service des collaborateurs et de leur traitement.
L'article 3.11., sème alinéa, du présent Règlement concernant l'interdiction de présider le Conseil communal ne s'appliquera que dès et y compris l'élection du Président du Conseil communal en 2014.	
Article 12.2	
<i>Inchangé</i>	
Article 12.3 – Entrée en vigueur	Article 12.3 – Entrée en vigueur
Le présent Règlement entre en vigueur le 1 ^{er} janvier 2013.	Le présent Règlement modifié aux articles 4.8, 6.4, 10 et 12.1, entre en vigueur dès son approbation par le Département en charge des relations avec les communes.

5. MOTIVATION DE LA MUNICIPALITÉ

Pour la Municipalité, les conditions de travail du personnel communal sont primordiales. Offrir des conditions modernes, incluant la possibilité de travailler depuis son domicile, suivant les fonctions, semble être devenu incontournable, surtout depuis l'expérience du confinement.

De même, et bien qu'aucun cas de litige ne se soit présenté à ce jour, l'actualisation des dispositions en cas d'incapacité de travail sont nécessaire au bon fonctionnement de l'administration.

6. PROCÉDURE ET DÉLAIS DE RÉALISATION

Le texte communal du règlement, une fois approuvé par le Conseil communal, doit être soumis au Canton pour adoption avant que ne courent les délais référendaires et de recours.

7. ÉLÉMENTS DE COMPARAISON

Une enquête conduite par l'association des responsables des ressources humaines des villes vaudoises, a mis en évidence que sur les 26 villes que compte le Canton, seules 5 dont la nôtre n'avaient pas encore introduit de dispositions relatives au télétravail dans leur réglementation relative au personnel communal.

8. DÉVELOPPEMENT DURABLE

Environnement : Offrir la possibilité de travailler à son domicile, même si cela n'est possible que pour des taux d'activité limités et pour un nombre de fonctions restreints, réduit d'autant les trajets effectués pour se rendre à sa place de travail et, de ce fait, l'empreinte carbone de la Commune.

Social : Le télétravail contribue, d'une certaine manière, à renforcer les liens sociaux dans le cadre de la sphère privée. La possibilité, grâce à des textes légaux adaptés, de garantir la sécurité des droits de chacun en cas d'incapacité de travail est une assurance supplémentaire offerte.

Economie : offrir la possibilité de pouvoir effectuer du télétravail renforce l'attractivité de la Commune d'Aigle comme employeur potentiel. Corriger des articles potentiellement à risque, permet de s'éviter de longues et coûteuses procédures juridiques en cas de cessation de rapports de travail.

La mesure proposée s'inscrit donc dans une logique de **développement durable**.

9. INCIDENCES FINANCIERES

Aucune.

10. CONCLUSIONS

En conclusion, nous avons l'honneur, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Conseillers, de vous demander de bien vouloir prendre les décisions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL D'AIGLE

- Vu le préavis n° 2021-14 du 3 mai 2021
- Ouï le rapport de la Commission chargée de l'étude de cet objet
- Considérant que ledit objet a été porté à l'ordre du jour

DÉCIDE

1. d'approuver les modifications du « Règlement du personnel communal ».
2. de soumettre ces modification du règlement au Canton pour approbation.

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

La Vice-présidente



I. Rime



La Secrétaire :



A. Décaillet

Municipal délégué : M. F. Borloz