

## Rapport de la commission sur le

### Préavis municipal N° 01/2024 Relatif au Règlement du personnel communal

Monsieur le Président,  
Mesdames les Conseillères communales,  
Messieurs les Conseillers communaux,

La commission composée de MM. Raphaël Meyer, Vincent Favre et Mme Adrienne Favre ont rencontré la Municipalité ainsi que la Secrétaire municipale en date du 4 mars 2024 dans les locaux de l'administration communale.

Nous remercions l'ensemble de la Municipalité pour les échanges constructifs.

Le règlement du personnel a été parcouru avec la Municipalité, ce qui a permis de proposer de modifier différentes dispositions.

Un règlement doit permettre de lever la majorité des voiles qui pourraient survenir selon les cas de figures, nombreux par ailleurs, dans la vie de notre commune mais également dans celles de ses collaborateurs.

Comme indiqué dans le préavis municipal, il est également rassurant pour un candidat postulant de savoir comment il est prévu que les choses se passeraient s'il devait être engagé. La mise en avant des prestations sociales joue un grand rôle dans ce contexte et permet de faire la démonstration que notre commune se veut être un employeur engagé et responsable.

Afin que le règlement du personnel n'ajoute aucune confusion aux règles applicables au rapport de travail et qu'il protège tant les droits des employés que les intérêts de la commune, la commission propose d'apporter les modifications qui figurent dans le règlement annexé au présent préavis. Les principales modifications sont les suivantes :

- Suppression de l'échelle de salaire  
Cette suppression a des répercussions sur les articles 5., 12, 13 qui ne font désormais plus référence à l'échelle de salaire.

La commission propose de supprimer l'échelle de salaire. Tout d'abord, celle-ci n'est pas nécessaire alors que chaque fonction est occupée par une personne seule ce qui limite le risque d'inégalité salariale. De plus, introduire une échelle de salaire sans clarifier la manière dont le salaire est fixé ne permettra pas à la Municipalité d'avoir une politique claire sur la manière de fixer le salaire. Le risque serait donc que le candidat qui aurait connaissance de ce règlement et de l'échelle de salaire prétende à obtenir le salaire maximum sans que la Municipalité ne puisse le lui refuser en se fondant sur des critères objectifs. Cette échelle de salaire ne nous semble dès lors pas répondre à un besoin et aux intérêts de notre commune.

- Prime pour ancienneté.  
La commission propose d'octroyer sans condition la prime d'ancienneté prévue à l'art. 18. Cette prime apparaît tout à fait raisonnable au regard de la durée des rapports de service qu'il faut atteindre pour obtenir cette prime.
- Salaire en cas de maladie  
La modification proposée à l'art. 22 a pour but de faire dépendre le droit au salaire aux conditions prévues par l'assureur perte de gain. En effet, lorsque l'employeur conclut une telle assurance, celui-ci n'est ensuite plus compétent pour le versement du salaire. Il convient donc de renvoyer aux conditions de l'assurance afin que la commune ne prenne pas d'engagement en paiement du salaire à la place de l'assurance.
- Formation professionnelle  
La commission propose de supprimer l'alinéa 1 de l'art. 35, ceci afin d'éviter que la commune ne prenne l'engagement ferme d'améliorer la formation de base, le perfectionnement et le développement de ses employés. Si l'on comprend la volonté de la commune d'encourager la formation de ses collaborateurs, il ne nous apparaît pas opportun de prendre un tel engagement de manière général et sans restriction.
- Résiliation ordinaire  
La commission propose de supprimer à l'art. 50 l'obligation de résilier par courrier recommandé. Selon la commission, la Municipalité doit être libre de résilier un contrat en adressant un courrier A, A+ par exemple sans que le congé soit nul pour autant.  
  
La commission propose de supprimer les motifs de résiliation ordinaire. En effet, une résiliation ordinaire peut, selon le Code des Obligations, s'appuyer sur une multitude de motifs difficiles à prévoir à l'avance. Or, il apparaît que restreindre cette possibilité peut s'avérer risqué pour un employeur qui perdrait la liberté de résilier le contrat si les motifs prévus dans cette disposition ne sont pas réalisés.
- Avertissement  
L'obligation d'avertir n'existe pas dans le Code des obligations. La Commission propose de ne pas ajouter cette exigence afin de ne pas alourdir le processus de résiliation du contrat. Naturellement, la Municipalité sera libre d'adresser un avertissement si elle l'estime opportun mais l'absence d'avertissement ne doit pas, selon la commission, affecter le bien-fondé du licenciement.
- Modifications de formes et clarifications  
Les modifications proposées aux art. 10, 11, 37 ne changent ni le sens, ni la portée de la disposition mais ont pour but de la clarifier ou de la compléter.

Au vu de ce qui précède, la commission vous recommande, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères communales, Messieurs les Conseillers communaux, de bien vouloir prendre la décision suivante :

LE CONSEIL COMMUNAL DE ST-BARTHELEMY

- vu le préavis municipal N° 01/2024 du 5 février 2024,
- ouï le rapport de la commission technique,
- considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

DECIDE

- D'approuver le Règlement du personnel communal avec les modifications proposées par la commission et figurant dans la version du règlement du personnel annexée au présent préavis.

Pour la commission :

Raphaël Meyer

Vincent Favre

Adrienne Favre  
Rapporteuse