



Commune de
Bourg-en-Lavaux

MUNICIPALITE

Rte de Lausanne 2
Case Postale 112
1096 Cully

T 021 821 04 14
greffe@b-e-l.ch
www.b-e-l.ch

AU CONSEIL COMMUNAL DE BOURG-EN-LAVAU

PREAVIS N° 12/2025

**Révision du Règlement concernant
le personnel communal de Bourg-en-Lavaux**



LAVAU
VIGNOBLE
EN TERRASSES



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Lavaux, vignoble en terrasses
inscrit sur la Liste
du patrimoine mondial
en 2007

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

Préambule et contexte

Le présent préavis propose l'adoption de la révision du Règlement du personnel communal entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

Depuis son entrée en vigueur, un certain nombre d'évolutions sont intervenues tant au niveau des bases légales que dans les attentes des collaboratrices et collaborateurs de l'administration communale ainsi que celles de nos concitoyennes et concitoyens.

Dans le cadre du Plan énergie et climat communal initié en 2022 (voir communications 05/2021 et 06/2023), la Municipalité a adopté le 28 avril 2025 sa Politique de mobilité. La mise en place d'un plan de mobilité de l'administration, aux bénéfices multiples (environnemental, économique, social, etc.) pour le personnel et l'ensemble de la population de la Commune, répond à l'un des objectifs du PECC et nécessite l'adaptation du règlement du personnel.

Outre ces aspects, il est indispensable de faire évoluer la politique RH en répondant aux besoins actuels en matière notamment de conciliation vie privée et vie professionnelle. Aujourd'hui l'attractivité ne se résume plus à la seule question de la rémunération. Si cette dernière demeure importante, elle est de plus en plus diminuée par la recherche d'un cadre de travail offrant des avantages sociaux et une certaine flexibilité comme le télétravail, l'horaire variable, le bien-être, etc. Ces éléments permettent d'accroître la satisfaction du personnel, de renforcer la collaboration mais aussi d'augmenter notre attractivité sur le marché du travail. En effet, nous pouvons être confrontés à des difficultés de recrutement pour certaines fonctions. Dès lors, pouvoir s'appuyer sur les critères évoqués renforce clairement notre marque employeuse.

Il est également précisé que cette démarche répond particulièrement à deux axes du programme de législature 2021-2026 de la Municipalité qui sont « garantir une gestion efficace de la commune » et « nous engager pour le climat et l'environnement ».

Autres critères clés

Clarification de la relation de travail

Le projet vise à améliorer, préciser ou compléter la rédaction de certains articles afin d'y apporter davantage de clarté.

Mise à jour des bases légales

Il s'agit d'insérer ou de mettre à jour les bases légales selon les dernières dispositions en vigueur.

Conduite du projet

Si l'amélioration des conditions de travail est nécessaire à l'heure où les RH doivent faire face à des enjeux majeurs, il n'en demeure pas moins que le projet a été réalisé dans une démarche alliant pragmatisme et raisonnable.

Intégration du personnel dans le projet

En amont du projet, la Municipalité avait invité les collaboratrices et les collaborateurs à réactiver la commission du personnel qui intervient en qualité d'organe consultatif sur toutes les questions relatives aux rapports de travail, ce qui n'a pas abouti. Nonobstant, dans un souci de transparence à l'égard des collaboratrices et collaborateurs, la Municipalité a souhaité les intégrer. Elle a donc transmis à l'ensemble du personnel communal le projet de révision. Chacune et chacun avait la possibilité de poser des questions ou de formuler des suggestions. A l'échéance du délai imparti, les retours ont été recueillis par les RH puis présentés à la Municipalité qui les a traités.

Modifications proposées

En annexe à ces lignes, un tableau illustrant les changements par articles vient compléter le présent préavis. Il permettra de faciliter la lecture et de cibler les modifications proposées.

Il est précisé que nous avons procédé à une rédaction épiciène, pratiquée au sein de l'administration communale depuis novembre 2019.

Entrée en vigueur

Dès l'adoption du règlement du personnel par le Conseil Communal, il sera transmis au Canton pour approbation finale. L'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2026.

Au vu de ce qui précède, nous vous proposons, Monsieur le Président, Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les Conseillers communaux, de prendre les décisions suivantes :

le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux

vu le préavis n° 12/2025 de la Municipalité du 1^{er} septembre 2025 ;
ouï le rapport de la Commission ad hoc chargée de son étude ;
considérant que cet objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide :

- 1. d'adopter tel que proposé le Règlement du personnel communal de Bourg-en-Lavaux ;**
- 2. de fixer son entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026.**

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le syndic

La secrétaire

Jean-Pierre Haenni

Sandra Valenti

Préavis adopté par la Municipalité dans sa séance du 1^{er} septembre 2025

Délégué de la Municipalité : M. Jean-Pierre Haenni

Annexe : tableau des changements
Règlement du personnel communal de Bourg-en-Lavaux



Préambule

Dans le cadre de la révision du règlement, nous avons appliqué l'écriture inclusive à l'ensemble du règlement. Dans la colonne « commentaires » il n'est pas fait référence des changements induits par cette rédaction.

Par ailleurs, les termes « employé-s » et « travailleur-s » ont été majoritairement remplacés par collaborateur-s et collaboratrice-s, exception faite des extraits qui ont été repris du Code des obligations ou d'une autre base légale.

Une table des matières a été également créée.

CHAPITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article	Règlement 2012	Règlement 2026 (modification en rouge)	Commentaires
Art. 1 Champ d'application	<p>1 Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes de sexe masculin ou féminin, engagées par la Commune de Bourg-en-Lavaux. Par simplification, les formulations sont au masculin, mais s'appliquent au personnel des deux sexes.</p> <p>2 Est collaborateur au sens du présent règlement du personnel toute personne engagée en cette qualité par la municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la commune.</p> <p>3 Demeurent réservées les conditions d'engagement pour les employés et apprentis occupant des fonctions régies par une autre législation.</p>	<p>1 Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes engagées par la Commune de Bourg-en-Lavaux.</p> <p>2 Est collaborateur-trice au sens du présent règlement du personnel toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la commune.</p> <p>3 Demeurent réservées les conditions d'engagement pour les fonctions régies par une autre législation.</p>	<p>Suppression de la référence au genre binaire.</p> <p>Suppression : "employés et apprentis occupant des...".</p>
Art. 2 Droit applicable	<p>1 Les rapports de travail sont régis par le présent règlement et ses directives d'application, le contrat individuel, ainsi que le cahier des charges ; pour le surplus, le droit privé, en particulier les articles 319 et suivants du code des obligations du 30 mars 1911 (CO ; RS 220), sont applicables par analogie.</p> <p>2 Demeurent réservées :</p> <p>a. les dispositions de droit public en matière de protection des travailleurs ;</p>	<p>1 Les rapports de travail sont régis par le présent règlement et ses directives d'application, le contrat individuel ainsi que le cahier des charges ; pour le surplus, les articles 319 et suivants du Code des obligations (CO ; RS 220) sont applicables par analogie.</p> <p>2 Demeurent réservées :</p> <p>a. les dispositions de droit public en matière de protection des travailleurs-euses ;</p>	<p>Suppression de l'indication erronée de "droit privé" et de la référence calendaire du CO.</p>



	<p>b les dispositions applicables aux apprentis, en particulier les articles 344 et suivants CO ;</p> <p>c les dispositions applicables aux collaborateurs occupant des postes régis par des prescriptions légales ou réglementaires particulières.</p>	<p>b. les dispositions applicables aux apprenti-e-s, en particulier les articles 344 et suivants CO ;</p> <p>c. les dispositions applicables aux collaborateurs-trices occupant des postes régis par des prescriptions légales ou réglementaires particulières.</p>	
<p>Art. 3 Compétences</p>	<p>1 La municipalité est compétente dans les domaines suivants :</p> <p>a. engagement et licenciement des collaborateurs ;</p> <p>b. direction, instruction et surveillance des collaborateurs ;</p> <p>c. édiction de directives, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;</p> <p>d. classification des postes ;</p> <p>e. fixation de l'échelle des salaires ;</p> <p>f. édiction des cahiers des charges et des descriptifs de postes ;</p> <p>g. toutes les compétences spéciales prévues par le présent règlement ;</p> <p>h. tous les autres domaines qui ne sont pas attribués par la loi ou le présent règlement à une autre autorité.</p> <p>2 La municipalité peut, par décision, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à une direction ou un service (Article 66 LC).</p>	<p>1 La Municipalité est compétente dans les domaines suivants :</p> <p>a. engagement et licenciement du personnel ;</p> <p>b. direction, instruction et surveillance du personnel ;</p> <p>c. édiction de directives, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;</p> <p>d. classification des postes ;</p> <p>e. fixation de l'échelle des salaires ;</p> <p>f. édiction des cahiers des charges ;</p> <p>g. toutes les compétences spéciales prévues par le présent règlement ;</p> <p>h. tous les autres domaines qui ne sont pas attribués par la loi ou le présent règlement à une autre autorité.</p> <p>2 La Municipalité peut, par décision, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un service ou secteur (Article 67 LC).</p>	<p>Remplacement du mot "Collaborateurs" par "personnel".</p> <p>f. suppression "descriptifs de postes" qui est répétitif.</p> <p>Al. 2 suppression du mot "direction". Ajout du mot "secteur". Correction du numéro d'article de la LC, soit 67 à la place de 66.</p>

CHAPITRE II ENGAGEMENT

Article	Règlement 2012	Règlement 2026 (modification en rouge)	Commentaires
<p>Art. 4 Mise au concours</p>	<p>1 Lorsqu'un poste est à repourvoir, la municipalité détermine les modalités de recrutement.</p> <p>2 Toute place vacante pour un poste de cadre ou poste supérieur fait l'objet d'une mise au concours interne et</p>	<p>1 Lorsqu'un poste est à pourvoir, la Municipalité détermine les modalités de recrutement.</p> <p>2 Toute place vacante pour un poste de cadre ou poste supérieur fait l'objet d'une mise au concours interne et</p>	<p>Simplification "pourvoir" à la place de "repourvoir".</p>



	publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. Par poste de cadre ou supérieur, il faut entendre tout poste directement subordonné à la Municipalité, qu'il s'agisse d'un poste de chef de service ou autre.	publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. Par poste de cadre ou supérieur, il faut entendre tout poste directement subordonné à la Municipalité, qu'il s'agisse d'un poste de chef-fe de service ou autre.	
Art. 5 Conditions d'engagement	<p>1. La municipalité définit les conditions d'engagement, en particulier la formation et l'expérience professionnelles nécessaires au poste à pourvoir, ainsi que les conditions spécifiques liées à la fonction ou au poste de travail.</p> <p>2. Demeurent réservées les conditions d'admission posées par les assurances dont bénéficie le personnel communal.</p>	<p>1. La Municipalité définit les conditions d'engagement, en particulier la formation et l'expérience professionnelles nécessaires au poste à pourvoir, ainsi que les conditions spécifiques liées à la fonction ou au poste de travail.</p> <p>2. La Municipalité autorise le télétravail pour autant que la fonction occupée le permette et que la bonne marche du service ou secteur ne soit pas entravée. Les modalités liées au télétravail sont fixées dans une directive d'application.</p> <p>3. Demeurent réservées les conditions d'admission posées par les assurances dont bénéficie le personnel communal.</p>	<p>Ajout d'un régime de télétravail (al. 2).</p> <p>L'alinéa 2 devient al. 3.</p>
Art. 6 Production de documents	<p>1. La municipalité exige du candidat pressenti la production d'un extrait de l'Office des poursuites et, selon la profession exercée, d'un extrait de casier judiciaire.</p> <p>2. De plus, la municipalité peut exiger que le candidat subisse, aux frais de la commune, un examen médical.</p>	<p>1. Selon la profession exercée, la Municipalité exige de la personne pressentie au poste la production d'un extrait de l'Office des poursuites et d'un extrait de casier judiciaire.</p> <p>2. La Municipalité peut exiger que le-la candidat-e lui présente une attestation d'aptitude au travail délivrée par un-e médecin agréé-e.</p>	<p>Nouvelle formulation.</p> <p>L'examen médical" est remplacé par "attestation d'aptitude au travail délivrée par un-e médecin agréé-e ". "Aux frais de la commune" est supprimé.</p>
Art. 7 Engagement	<p>1. Tout engagement doit être confirmé par un contrat qui précise la fonction, la date d'entrée en service, le traitement initial et les obligations particulières qu'implique la fonction.</p>	<p>1. Tout engagement doit être confirmé par un contrat qui précise la fonction, la date d'entrée en service, le traitement initial et les obligations propres à la fonction.</p>	<p>Formulation "qu'implique" remplacée par "propres".</p>



	<p>Le contrat est signé par la municipalité et le collaborateur (ci-après : les parties).</p> <p>2. Le collaborateur reçoit avec le contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, les directives, le cahier des charges lorsqu'il existe, ainsi que les Conditions générales de l'assurance perte de gain maladie et accident. Séparément l'employé reçoit directement de la caisse de pensions à laquelle est affiliée la Commune de Bourg-en-Lavaux les informations traitant de sa prévoyance professionnelle.</p>	<p>Le contrat est signé par la Municipalité et le-la collaborateur·trice (ci-après : les parties).</p> <p>2. Le-la collaborateur·trice reçoit avec le contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, les directives et le cahier des charges. L'employeuse tient à disposition les conditions générales des assurances perte de gain maladie, accident et prévoyance professionnelle.</p>	<p>Le terme "lorsqu'il existe" est supprimé, chaque fonction possède un cahier des charges.</p> <p>L'employeuse tient à disposition les conditions générales des assurances de personnes. Ces documents ne sont pas remis d'office.</p>
Art. 8 Modification du traitement et/ou de la fonction	<p>1. En cas de déplacement dans une autre fonction, la rémunération est adaptée à la nouvelle fonction.</p> <p>2. Tout déplacement à caractère durable prendra la forme d'un congé-modification et ne deviendra effectif qu'à l'échéance du délai de congé.</p>	<p>1. En cas de déplacement dans une autre fonction, les conditions de travail seront adaptées à la nouvelle occupation.</p> <p>2. Tout déplacement à caractère durable requerra l'accord des deux parties ou prendra la forme d'un congé-modification qui ne deviendra effectif qu'à l'échéance du délai de congé.</p>	<p>Article 8, anc. 15.</p> <p>Déplacement de l'article dans le bon chapitre.</p> <p>Al. 1 le terme "rémunération" est remplacé par "conditions de travail" et le terme "fonction" par "occupation".</p> <p>Al. 2 ajout de la précision liée à "l'accord des deux parties".</p>
Art. 9 Temps d'essai			<p>Article 9, anc. art. 8.</p> <p>Inchangé.</p>
Art. 10 Auxiliaires	<p>¹ La municipalité peut passer un contrat de durée déterminée, conformément à l'article 334 CO. Elle peut également passer un contrat de durée maximale pour les collaborateurs engagés pour une brève période ou pour les auxiliaires.</p> <p>² Les collaborateurs engagés pour une brève période et les auxiliaires peuvent être rémunérés sur la base d'un salaire horaire.</p>	<p>¹Par personnel auxiliaire on entend toute personne engagée dans un secteur pour réaliser certaines tâches ponctuelles. Le nombre d'heures de travail n'est pas fixe et la fréquence de travail est variable.</p> <p>Les personnes concernées par ce type d'engagement ne doivent pas se tenir à disposition de l'administration communale. Elles sont également en droit de refuser les missions proposées.</p> <p>² Elles sont rémunérées sur la base d'un salaire horaire.</p>	<p>Art. 10, anc. art. 9.</p> <p>Le titre "emploi de courte durée et auxiliaires" est remplacé par "auxiliaires".</p> <p>L'article est reformulé et des précisions sont apportées.</p>



CHAPITRE III DROITS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

Section I Rémunération

Article	Règlement 2012	Règlement 2026 (modification en rouge)	Commentaires
Art. 11 Salaires	<p>¹ Le collaborateur a droit à une rémunération mensuelle ou une rémunération à l'heure, selon son contrat de travail. Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au plus tard au moment de la cessation des fonctions.</p> <p>² La rémunération mensuelle comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">a un salaire mensuel de base (versé 12 fois par an) ;b un 13^{ème} salaire dont le montant brut est égal au montant mensuel brut du salaire susvisé;c d'autres montants qui ne constituent pas des indemnités au titre de remboursement de frais, en particulier les indemnités pour services de piquet selon la directive N°4. <p>³ Le salaire est versé avant la fin du mois et le 13^{ème} salaire est versé avec celui de novembre, à l'exception du cas où la cessation des fonctions intervient en cours d'année. Le 13^{ème} salaire est versé au prorata du temps passé pendant l'année en cours au service de la commune.</p> <p>⁴ Pour les collaborateurs payés à l'heure, le montant attribué pour les vacances sera payé en sus du salaire horaire de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">a Supplément de 10,64% s'ils disposent de cinq semaines de vacances annuelles ;b Supplément de 13,04% s'ils disposent de six semaines de vacances annuelles. <p>⁵ Pour les collaborateurs payés à l'heure, le montant afférant aux jours fériés sera également payé en sus du salaire horaire avec la majoration de 4,42%.</p>	<p>1 Le·la collaborateur·trice a droit à une rémunération mensuelle ou une rémunération à l'heure, selon son contrat de travail. Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au plus tard à la fin des rapports de travail.</p> <p>² La rémunération mensuelle comprend :</p> <ul style="list-style-type: none">d un salaire mensuel de base (versé 12 fois par an) ;e un 13^{ème} salaire dont le montant brut est égal au montant mensuel brut du salaire susvisé;f d'autres montants qui ne constituent pas des indemnités au titre de remboursement de frais, en particulier les indemnités pour services de piquet selon la directive d'application. <p>³ Le salaire est versé avant la fin du mois et le 13^{ème} salaire est versé avec celui de novembre, à l'exception du cas où la cessation des fonctions intervient en cours d'année. Le 13^{ème} salaire est versé au prorata du temps passé pendant l'année en cours au service de la commune.</p> <p>⁴ Pour les collaborateurs·trices payé·e·s à l'heure, le montant attribué pour les vacances sera payé en sus du salaire horaire de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none">c Supplément de 10,64% s'ils disposent de cinq semaines de vacances annuelles ;d Supplément de 13,04% s'ils disposent de six semaines de vacances annuelles. <p>⁵ Pour les collaborateurs·trices payé·e·s à l'heure, le montant afférant aux jours fériés sera également payé en sus du salaire horaire avec la majoration de 4,42%.</p>	<p>Art. 11, anc. art. 10.</p> <p>Al. 1 la formulation "au moment de la cessation des fonctions" est remplacée par "à la fin des rapports de travail" qui apporte plus de clarté.</p> <p>Le numéro de la directive est supprimé et remplacé par "d'application".</p>
Art. 12 Echelle des salaires			<p>Art. 12, anc. art. 11.</p> <p>Inchangé.</p>



Art. 13 Salaire initial	<p>¹ La municipalité fixe le salaire de base selon l'échelle des salaires en vigueur et dans les limites de la catégorie correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation et de l'expérience de l'employé. Le salaire initial sera communiqué au collaborateur avant qu'il ne reçoive son contrat.</p> <p>² A qualifications équivalentes, quels que soit leur sexe ou leur nationalité, les collaborateurs reçoivent un salaire identique pour un travail égal ou de valeur égale.</p>	<p>¹La Municipalité fixe le salaire de base selon l'échelle des salaires en vigueur et dans les limites de la catégorie correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation et de l'expérience de la personne. Le salaire initial lui sera communiqué avant qu'elle ne reçoive son contrat.</p> <p>² A qualifications équivalentes, les collaborateurs et collaboratrices reçoivent un salaire identique pour un travail égal ou de valeur égale.</p>	Art. 13, anc. art. 12. Al. 2 les termes "sexe" et "nationalité" sont supprimés.
Art. 14 Indexation des salaires	<p>¹ La municipalité adapte les salaires le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'indice de référence étant celui du mois de novembre de l'année précédente.</p> <p>² La municipalité peut renoncer en tout ou partie à l'adaptation dans l'hypothèse où l'indice baisserait.</p>	<p>¹ La Municipalité adapte les salaires le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'indice de référence étant celui du mois d'octobre de l'année précédente.</p> <p>² La Municipalité peut renoncer à tout ou partie de l'adaptation dans l'hypothèse où l'indice baisserait. Si une baisse n'est pas appliquée et dans l'éventualité où l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) serait positif l'année suivante, une soustraction des valeurs entre ces deux années sera effectuée. Le résultat obtenu de la variation sera appliqué pour l'adaptation des salaires.</p> <p>Le-la collaborateur-trice qui aurait dépassé le maximum de sa classe salariale n'est pas concerné-e par l'indexation des salaires.</p>	Art. 14, anc. art. 13 Al. 1 nouvel Indice de référence, celui du mois d'octobre. Ce changement permettra de faciliter le traitement des formalités administratives de fin et début d'année. Al. 2 la disposition est complétée et la rédaction améliorée. Cette précision est formulée dans l'hypothèse où une personne bénéficierait d'un traitement salarial résultant d'un droit acquis depuis la fusion.
Art. 15 Evolution du salaire			Art. 15, anc. art. 14 Inchangé
Art. 17 Remboursement des frais	Les frais du collaborateur liés à l'exercice de son activité professionnelle lui sont remboursés par la commune sur présentation de justificatifs, selon la directive spéciale en la matière.	Les frais du-de la collaborateur-trice liés à l'exercice de son activité professionnelle ou entrant dans le cadre du plan de mobilité de la commune lui sont remboursés sur présentation de justificatifs, selon la directive en la matière.	Art.17 Le titre "frais liés à l'exercice de l'activité professionnelle*" est remplacé par "remboursement des frais". Outre les frais professionnels, l'article se réfère également aux remboursements de frais entrant dans



			le cadre du plan de mobilité de la commune.
Art. 20 Compensation des heures supplémentaires	<p>¹ Compte tenu de l'horaire variable (cf. art. 40), les collaborateurs n'exécutent pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes.</p> <p>² Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, en particulier en cas d'absence d'un collègue ou pour un projet particulier, les collaborateurs sont tenus de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet de l'accord préalable du municipal concerné.</p> <p>³ Les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées à 125%, par des congés si la marche du service le permet, ou payées avec la même majoration, au choix de la municipalité.</p> <p>⁴ Pour les heures supplémentaires, le salaire horaire est calculé de la manière suivante : salaire annuel du collaborateur divisé par le nombre d'heures annuelles fixé par la municipalité. En dérogation partielle à l'article 10 ci-dessus, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à perception d'un treizième salaire, le salaire horaire tenant déjà compte de cette rémunération supplémentaire.</p> <p>⁵ Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris au plus tard dans les six premiers mois de l'année suivante.</p>	<p>¹ Compte tenu de l'horaire variable (cf. art. 30), les collaborateurs·trices n'exécutent pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes.</p> <p>² Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, en particulier en cas d'absence d'un·e collègue ou pour un projet particulier, les collaborateurs·trices sont tenu·es de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet de l'accord préalable du·de la Municipal·e concerné·e.</p> <p>³ Les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées par des congés si la marche du service le permet ou payées, au choix de la Municipalité.</p> <p>⁴ Pour les heures supplémentaires, le salaire horaire est calculé de la manière suivante : salaire annuel de la personne divisé par le nombre d'heures annuelles fixé par la Municipalité. En dérogation partielle à l'article 10 ci-dessus, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à perception d'un treizième salaire, le salaire horaire tenant déjà compte de cette rémunération supplémentaire.</p> <p>⁵ Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris au plus tard dans les six premiers mois de l'année suivante.</p>	Suppression de la majoration de 125%.
Art. 23 Salaire en cas de maladie	<p>¹ Après le temps d'essai, lorsque le collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie, la municipalité lui verse son salaire à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée médicalement, mais au plus pendant 730 jours si les rapports de travail persistent. Il est précisé que la municipalité conclut pour ses collaborateurs une assurance perte de gain maladie qui couvre 90% du salaire nominal brut, dont elle assume l'intégralité des primes.</p> <p>² La municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire en cas de maladie du résultat d'un contrôle effectué par un médecin-conseil désigné par elle. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa 1, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie cesse si et dans la mesure où le médecin conseil de l'assureur a jugé le collaborateur apte au travail.</p>	<p>¹ Après le temps d'essai, lorsque le·la collaborateur·trice est empêché·e de travailler pour cause de maladie, la commune lui verse son salaire à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée médicalement, mais au plus pendant 730 jours si les rapports de travail persistent. Il est précisé que l'employeuse conclut pour ses collaborateurs·trices une assurance perte de gain maladie dont elle assume l'intégralité des primes.</p> <p>² En cas de soupçon fondé, la Municipalité et/ou l'assurance peuvent désigner, à leurs propres frais, un·e médecin-conseil afin de déterminer l'existence et le degré de l'empêchement de travailler. La Municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire du résultat de l'examen médical effectué par le·la médecin-conseil</p>	Rectification : la commune verse le salaire et pas la Municipalité. Ajout de la disposition relative au soupçon-fondé.



	<p>³ Lorsque des assurances couvrent totalement ou partiellement le salaire du collaborateur malade, les montants y relatifs restent acquis à la municipalité. En tant que de besoin, le collaborateur cède à la municipalité son droit direct contre les assureurs. Dans chaque cas de maladie, la municipalité impute pour la durée des prestations celles dont l'intéressé a bénéficié au cours de la durée de deux ans précédant le début de la nouvelle absence.</p> <p>⁴ Les dispositions des alinéas 1^{er} à 3 ci-dessus s'appliquent par analogie au collaborateur qui reprend le travail à un taux inférieur à celui convenu.</p> <p>⁵ Le droit au salaire prend fin en tous les cas dès la cessation des fonctions pour cause d'invalidité définitive.</p> <p>⁶ En cas de résiliation du contrat de travail, le collaborateur retrouve son droit direct contre l'assurance, étant précisé que les prestations d'assurance après la résiliation des rapports de travail peuvent être, selon les Conditions Générales de l'assureur, plus limitées.</p>	<p>désigné·e. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa 1, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie cesse si et dans la mesure où le·la médecin conseil de la municipalité ou de l'assurance a jugé le·la collaborateur·trice apte au travail.</p> <p>³ Lorsque des assurances couvrent totalement ou partiellement le salaire du·de la collaborateur·trice malade, les montants y relatifs restent acquis à la commune. En tant que de besoin, le·la collaborateur·trice cède à la commune son droit direct contre les assurances. Dans chaque cas de maladie, la Municipalité impute sur la durée des prestations celles dont l'intéressé·e a bénéficié dans les deux ans précédant le début de la nouvelle absence.</p> <p>⁴ Les dispositions des alinéas 1^{er} à 3 ci-dessus s'appliquent par analogie au·à la collaborateur·trice qui reprend le travail à un taux inférieur à celui convenu.</p> <p>⁵ Dans tous les cas, le droit au salaire prend fin dès la fin des rapports de travail pour cause d'invalidité définitive.</p> <p>⁶En cas de résiliation du contrat de travail, le·la collaborateur·trice retrouve son droit direct contre l'assurance, étant précisé que les prestations d'assurance après la résiliation des rapports de travail peuvent être, selon les Conditions Générales de l'assureur, plus limitées.</p>	<p>Al. 3 les montants restent acquis à la "commune" pas à la "Municipalité".</p> <p>Quelques corrections sans modification sur le fond mais permettant une meilleure compréhension.</p> <p>La formulation "cessation des fonctions" est remplacée par "fin des rapports de travail".</p>
<p>Art. 24 Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle</p>	<p>¹ La municipalité assure les collaborateurs contre les accidents professionnels et non professionnels et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la législation fédérale. Elle assume l'intégralité des primes.</p> <p>² Pendant la durée des rapports de travail, en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, le salaire est versé à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un médecin.</p> <p>³ L'obligation de la commune de payer le 100% du salaire cesse au plus tard après 730 jours d'incapacité de travail totale ou partielle, mais également si l'assureur accident a jugé le collaborateur partiellement ou totalement apte au travail.</p> <p>⁴ Pendant la période d'incapacité visée à l'alinéa 3 ci-dessus, les prestations de l'assurance accident souscrite par l'employeur sont acquises à la commune, à l'exclusion de celles versées par</p>	<p>¹ La Municipalité assure le personnel contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la législation fédérale. Elle assume l'intégralité des primes.</p> <p>² Pendant la durée des rapports de travail, en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, le salaire est versé à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un·e médecin.</p> <p>^{2bis} En cas de soupçon fondé, la Municipalité et/ou l'assurance peuvent désigner, à leurs propres frais, un·e médecin-conseil afin de déterminer l'existence et le degré de l'empêchement de travailler. La Municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire du résultat de l'examen médical effectué par le·la médecin-conseil désigné·e. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa</p>	<p>Ajout d'un alinéa 2bis et de la disposition relative au soupçon-fondé.</p>



	<p>des établissements auprès desquels l'employé s'est assuré personnellement.</p> <p>⁵ Après la résiliation des rapports de travail, les prestations de l'assurance sont versées directement à l'ancien collaborateur conformément aux conditions générales d'assurance en vigueur qu'il a reçues.</p>	<p>2, l'obligation de verser le salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle cesse si et dans la mesure où le-la médecin conseil de la Municipalité ou de l'assurance a jugé le-la collaborateur·trice apte au travail.</p> <p>³ L'obligation de la commune de payer le 100% du salaire cesse au plus tard après 730 jours d'incapacité de travail totale ou partielle si les rapports de travail persistent, mais également si l'assurance accident a jugé le-la collaborateur·trice partiellement ou totalement apte au travail.</p> <p>⁴ Pendant la période d'incapacité visée à l'alinéa 3 ci-dessus, les prestations de l'assurance accident souscrite par l'employeuse lui sont acquises, à l'exclusion de celles versées par des établissements auprès desquels le-la collaborateur·trice s'est assuré·e personnellement.</p> <p>⁵ Après la résiliation des rapports de travail, les prestations de l'assurance sont versées directement à l'ancien·ne collaborateur·trice conformément aux conditions générales d'assurance en vigueur.</p>	
<p>Art. 26 Salaire en cas de congé maternité, paternité, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement</p>	<p>¹ En cas de congé maternité, la collaboratrice dispose d'une indemnité pour perte de gain conformément à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité. La municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire dû.</p> <p>² En cas de congé d'allaitement, la municipalité verse à la collaboratrice une indemnité correspondant à un mois de salaire.</p> <p>³ L'article 34 du présent règlement est applicable pour le surplus.</p>	<p>¹ En cas de congé maternité, paternité, d'adoption ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, le-la bénéficiaire est indemnisé·e à hauteur de 80% par le régime des allocations pour perte de gain. La Municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire effectif.</p> <p>² Pendant les périodes visées à l'alinéa 1, si l'employeuse continue à verser le salaire, les prestations versées par le régime des allocations pour perte de gain lui sont acquises.</p> <p>³ Si le droit à un congé de prise en charge de proches est ouvert, l'employeuse maintient le versement du salaire durant les jours octroyés et consacrés à cette obligation.</p> <p>⁴ En cas de congé d'allaitement, la Municipalité verse à la collaboratrice une indemnité correspondant à un mois de salaire.</p> <p>⁵ L'article 34 du présent règlement est applicable pour le surplus.</p>	<p>Ajout des congés paternité, d'adoption, de prise en charge de proches ou de prise en charge d'un·e gravement atteint·e dans sa santé et clarification du traitement salarial.</p>



Art. 28 Prestations aux survivant-e-s	<p>¹ En cas de décès d'un collaborateur, son conjoint ou son partenaire enregistré ou, à défaut, ses enfants de moins de 18 ans – ou de moins de 25 ans, s'ils sont invalides, en apprentissage ou aux études – ou à défaut, les personnes dont il avait la charge, reçoivent durant trois mois de la commune une allocation correspondant à la différence entre la totalité des rentes qui leur sont versées et le dernier salaire mensuel du collaborateur décédé.</p> <p>² La municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.</p>	<p>¹Le contrat prend fin au décès du-de la collaborateur-trice. Toutefois, l'employeuse doit payer le salaire, à partir du jour de décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le-la collaborateur-trice laisse un-e conjoint-e ou des enfants mineur-es ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il-elle remplissait une obligation d'entretien.</p> <p>²La Municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.</p>	Reformulation de l'alinéa 1 conformément aux dispositions de l'art. 338 du CO.
Section II Vacances et congés			
Art. 30 Durée du travail	<p>¹ La durée du travail est annualisée ; elle représente quotidiennement une moyenne de 8 heures et 24 minutes.</p> <p>² La municipalité fixe dans une directive les modalités et l'étendue de l'horaire variable.</p> <p>³ La municipalité peut introduire un dispositif de pointage et de calcul automatisé des heures de présence.</p>	<p>¹ La durée du travail hebdomadaire est fixée à 40 heures pour une activité à 100%.</p> <p>² Le temps de travail est introduit quotidiennement par le-la collaborateur-trice selon le système de dispositif de pointage décidé par la Municipalité. Chaque chef-fe de service et/ou responsable de secteur est en charge du contrôle et de la bonne gestion de l'horaire de travail de leurs subordonné-e-s.</p> <p>³ La Municipalité fixe dans une directive les modalités de la durée de travail.</p> <p>⁴ La Commune de Bourg-en-Lavaux applique l'horaire variable au personnel fixe, à l'exception des collaborateurs-trices soumis-e-s à un horaire spécifique précisé dans une directive.</p> <p>⁵ Pour les personnes engagées à temps partiel, la durée du travail est calculée en proportion du taux d'activité.</p> <p>⁶ Si la journée de travail dure plus de 5 heures, une pause de 30 minutes au moins est obligatoire. Si la journée de travail excède 9 heures, la pause sera de 60 minutes au moins. Cette pause sera déduite du temps de travail.</p>	Réduction de la durée du travail hebdomadaire passant de 42h à 40h. <p>Introduction de l'article 40 "Horaire de travail", reformulation et rédaction améliorée de certains alinéas.</p>
Art. 31 Vacances	<p>¹ Les collaborateurs ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :</p> <p>a. cinq semaines (25 jours) pour les collaborateurs qui n'ont pas atteint l'âge de soixante ans ;</p> <p>b. six semaines (30 jours) pour les collaborateurs qui ont atteint soixante ans.</p>	<p>¹ Les collaborateurs-trices ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :</p> <p>a. cinq semaines pour le personnel jusqu'à l'année des soixante ans ;</p> <p>b. six semaines pour le personnel qui a atteint soixante ans. Le droit prend naissance au début de l'année au cours de laquelle la condition d'âge est remplie.</p>	Adaptation du texte en cohérence à la lettre b.



	<p>² Le droit aux vacances prend effet au début de chaque année civile. Il est réduit proportionnellement à l'égard des collaborateurs qui débutent ou cessent leur activité au cours de la période susvisée.</p> <p>³ Pour les collaborateurs engagés à temps partiel, le droit aux vacances est calculé en fonction du pourcentage d'activité, selon des modalités précisées dans la directive relative aux vacances.</p> <p>⁴ En cas de maladie ou d'accident, le droit aux vacances peut être réduit conformément aux dispositions de l'article 329b CO.</p>	<p>² Le droit aux vacances prend effet au début de chaque année civile. Il est réduit proportionnellement à l'égard des personnes qui débutent ou cessent leur activité au cours de la période susvisée.</p> <p>³ Pour le personnel engagé à temps partiel, le droit aux vacances est calculé en fonction du pourcentage d'activité, selon les modalités précisées dans la directive relative aux vacances.</p> <p>⁴ Lorsqu'au cours d'une année civile, le-la collaborateur-trice est empêché-e de travailler l'employeuse peut réduire la durée des vacances. En cas d'absence fautive de sa part une réduction est possible si l'absence ou le cumul d'absences dépasse un mois durant la période de référence. En cas d'absence non fautive, une réduction est appliquée dès et y compris le deuxième mois d'absence (troisième mois en cas de grossesse). Chaque mois complet d'absence permet une réduction de vacances d'un douzième du droit annuel. Les absences pour cause de congé de maternité, de paternité ou de prise en charge d'un-e enfant gravement atteint-e dans sa santé, de proches ou d'allaitement ne donnent pas lieu à une réduction de vacances.</p>	<p>Précision quant à l'attribution de la sixième semaine de vacances.</p> <p>Al. 4 Précision des conditions liées à la réduction de vacances.</p>
<p>Art. 33 Jours fériés</p>	<p>¹Sont considérés comme jours fériés au sens du présent règlement :</p> <ul style="list-style-type: none">a les 1^{er} et 2 janvier ;b le Vendredi Saint ;c le Lundi de Pâques ;d le Jeudi de l'Ascension ;e le Lundi de Pentecôte ;f le 1^{er} août ;g le Lundi de Jeûne fédéral ;h Noël (25 décembre) ;i le 26 décembre (offert par la commune). <p>² Les collaborateurs ont droit à une compensation des jours fériés lorsqu'ils tombent pendant un jour ouvrable pendant une période de vacances.</p> <p>³Les collaborateurs engagés à temps partiel ont droit à chacun des jours fériés énumérés ci-dessus, dans un pourcentage correspondant à leur taux d'activité.</p>	<p>¹Sont considérés comme jours fériés au sens du présent règlement :</p> <ul style="list-style-type: none">a. les 1^{er} et 2 janvier ;b. le Vendredi Saint ;c. le Lundi de Pâques ;d. le Jeudi de l'Ascension ;e. le Lundi de Pentecôte ;f. le 1^{er} août ;g. le Lundi du Jeûne fédéral ;h. Noël (25 décembre) ;i. le 26 décembre (offert). <p>²Le personnel engagé à temps partiel a droit à chacun des jours fériés énumérés ci-dessus, pour autant que ces derniers tombent sur un jour habituel de travail.</p>	<p>L'alinéa 2 est supprimé. Les jours fériés sont précisément définis et ne peuvent dès lors pas être traités en vacances.</p> <p>L'alinéa 3 devient al. 2. L'alinéa se rapportant aux personnes engagées à temps partiel a été simplifié. La compensation intervient pour autant</p>



			qu'il s'agisse d'un jour habituel de travail.
Art. 34 Congé maternité et congé d'allaitement	<p>¹ Sur la base d'un certificat médical, la municipalité accorde :</p> <p>a. un congé payé de maternité de quatorze semaines à compter de la date d'accouchement ;</p> <p>b. un congé d'allaitement de quatre semaines qui suivent le congé de maternité.</p> <p>² Ces congés maternité sont comptés comme temps de service et rétribués aux conditions de l'article 26 du présent règlement.</p>	<p>¹ Sur la base d'un document officiel, la Municipalité accorde :</p> <p>a. un congé payé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge de proches, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, selon les dispositions des articles 329f et suivants du CO qui s'appliquent par analogie.</p> <p>b. un congé d'allaitement de quatre semaines supplémentaires à prendre directement à la suite du congé maternité.</p> <p>² Ces congés sont comptés comme temps de service et rétribués aux conditions de l'article 26 du présent règlement.</p>	<p>Le terme "certificat médical" est remplacé par "document officiel".</p> <p>Ajout des congés paternité, d'adoption, de prise en charge de proches ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé.</p> <p>Reformulation sans modification de fond.</p>
Art. 35 Autres congés payés	<p>¹ Le collaborateur bénéficie des congés suivants :</p> <p>a un congé de cinq jours en cas de mariage du collaborateur ;</p> <p>b un congé de trois jours en cas de décès d'un proche parent (conjoint, partenaire enregistré, personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;</p> <p>c un congé de paternité ou d'adoption de cinq jours au collaborateur;</p> <p>d un congé de cinq jours par an au maximum pour un enfant malade;</p> <p>e un congé de deux mois au collaborateur qui s'occupe de l'enfant en cas d'adoption;</p> <p>f un congé de un jour en cas de déménagement du collaborateur ;</p> <p>g le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ;</p> <p>² Les congés sous lettres a à g sont rétribués et comptent comme temps de service. La municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.</p> <p>³ Lorsque le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la municipalité, le collaborateur peut bénéficier, sans rémunération, des congés suivants qui ne comptent pas comme temps de service :</p> <p>h le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;</p>	<p>¹ Le·la collaborateur·trice bénéficie des congés suivants :</p> <p>a cinq jours pour son mariage ;</p> <p>b trois jours en cas de décès d'un·e proche parent·e (conjoint·e, partenaire enregistré·e, personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;</p> <p>c un jour en cas de déménagement accordé en principe une fois par année ;</p> <p>d le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ;</p> <p>² Les congés sous lettres a à d sont rétribués et comptent comme temps de service. La Municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.</p>	<p>Ajout du terme « payés » dans le titre.</p> <p>Reformulation.</p> <p>Congé déménagement précision au sujet de la fréquence.</p> <p>Les congés de paternité, d'adoption, de proches (enfant malade) sont traités à l'article 34.</p> <p>Alinéa 3 supprimé. Un article 35bis a été introduit régissant spécifiquement le congé non payé.</p>



	<p>i — un congé de formation d'une année au maximum ;</p> <p>j — un congé parental d'une année au maximum.</p>		
Art. 35bis Congé non payé	<p>Lorsque le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la municipalité, le collaborateur peut bénéficier, sans rémunération, des congés suivants qui ne comptent pas comme temps de service :</p> <p>a. le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;</p> <p>b. un congé de formation d'une année au maximum ;</p> <p>c. un congé parental d'une année au maximum.</p>	<p>Lorsque le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la Municipalité, le·la collaborateur·trice peut bénéficier, sans rémunération, des congés suivants qui ne comptent pas comme temps de service :</p> <p>a. le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;</p> <p>b. un congé de formation d'une année au maximum ;</p> <p>c. un congé parental d'une année au maximum.</p>	<p>Anciennement traité à l'alinéa 3 de l'article 35. Pour une meilleure clarté, introduction d'un article 35bis régissant spécifiquement le congé non payé.</p>
Section III Autres droits			
Art. 36 Certificat de travail	<p>Le collaborateur peut, en tout temps, demander à la municipalité un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité de son travail et de sa conduite.</p>	<p>Le·la collaborateur·trice peut demander, en tout temps, un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité du travail et la conduite.</p> <p>En outre, le certificat de travail ne peut porter que sur la nature et la durée des rapports de travail.</p>	<p>Suppression du terme "intermédiaire" dans le titre de l'article.</p> <p>Suppression "à la Municipalité".</p> <p>Précision sur la possibilité d'établir un certificat avec limitation du contenu.</p>
Art. 37 Matériel de travail	<p>¹ La municipalité fournit et entretient à ses frais les équipements et vêtements nécessaires à l'exécution de travaux extérieurs, salissants ou dangereux.</p> <p>² L'article 50 du présent règlement est réservé.</p>	<p>¹ La Municipalité fournit les équipements et vêtements nécessaires à l'exécution de travaux extérieurs, salissants ou dangereux.</p> <p>² L'article 49 du présent règlement est réservé.</p>	<p>Al. 1 suppression "entretient à ses frais".</p> <p>Al. 2 correction du numéro d'article.</p>



CHAPITRE IV DEVOIRS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

Article	Règlement 2012	Règlement 2026 (modification en rouge)	Commentaires
Art. 40 Attitude en service	<p>Pendant les heures de travail, le collaborateur doit :</p> <ul style="list-style-type: none">- exercer ses tâches avec diligence, compétence et efficacité ;- en toutes circonstances, agir conformément aux intérêts de la commune et s'abstenir de tout comportement qui pourrait causer un dommage à cette dernière ;- se comporter de manière respectueuse envers les usagers du service et les autres collaborateurs, quelle que soit leur position hiérarchique ou leur fonction ;- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens de la législation sur les auberges et les débits de boissons ;- s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.	<p>Pendant les heures de travail, le·la collaborateur·trice doit :</p> <ul style="list-style-type: none">- exercer ses tâches avec diligence, compétence et efficacité ;- agir, en toutes circonstances, conformément aux intérêts de la commune et s'abstenir de tout comportement qui pourrait causer un dommage à cette dernière ;- se comporter de manière respectueuse envers les usager·ères du service et les autres collaborateurs·trices, quelle que soit leur position hiérarchique ou leur fonction ;- porter une tenue vestimentaire adaptée à un environnement professionnel ;- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens de la législation sur les auberges et les débits de boissons ;- s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.	<p>Art. 40 se rapportait anciennement à l'horaire de travail. Les dispositions y relatives ont été reprises à l'article 30 (durée de travail).</p> <p>Désormais l'article 40 est dédié à l'attitude en service anc. art. 41.</p> <p>Introduction d'une référence à la tenue vestimentaire.</p>
Art. 41 Cahier des charges et instructions			<p>Art. 41 anc. art 42. Changement du titre de l'article, "cahier des prestations" devient "cahier des charges".</p>
Art. 42 Obligation des responsables hiérarchiques	<p>Pendant les heures de travail, les collaborateurs qui assument des responsabilités hiérarchiques doivent :</p> <ul style="list-style-type: none">- donner à leurs collaborateurs toutes les instructions utiles et la motivation nécessaire à la réalisation de leurs tâches ;- déterminer l'organisation du travail ;- informer régulièrement la municipalité sur les activités de leur service ou de leur direction ;	<p>Pendant les heures de travail, les collaborateurs·trices qui assument des responsabilités hiérarchiques doivent :</p> <ul style="list-style-type: none">- donner à leurs subordonné·es toutes les instructions utiles et la motivation nécessaire à la réalisation de leurs tâches ;- déterminer l'organisation du travail ;	<p>Art. 42 anc. art. 43</p>



	<ul style="list-style-type: none">- prendre les mesures nécessaires à l'intérieur du service ou de la direction et entre services ou directions pour faire face à des situations exceptionnelles dues à des absences, des empêchements ou des tâches supplémentaires.- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens la législation sur les auberges et les débits de boissons ;- s'abstenir des consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.	<ul style="list-style-type: none">- informer régulièrement la Municipalité sur les activités de leur service ou de leur secteur ;- prendre les mesures nécessaires à l'intérieur du service ou du secteur et entre services ou secteurs pour faire face à des situations exceptionnelles dues à des absences, des empêchements ou des tâches supplémentaires.- porter une tenue vestimentaire adaptée à un environnement professionnel- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens de la législation sur les auberges et les débits de boissons ;- s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.	Introduction d'une référence à la tenue vestimentaire.
Art. 43 Secret de fonction	<p>¹ Le secret de fonction est imposé à chaque collaborateur, même auxiliaire ou intérimaire ; il interdit au collaborateur de révéler un secret qui lui a été confié en sa qualité de membre d'une autorité ou de fonctionnaire ou dont il a eu connaissance à raison de sa charge ou de son emploi, même après la fin des rapports de service.</p> <p>² Le collaborateur ne doit diffuser auprès de tiers aucune information sur les affaires dont il a connaissance dans le cadre de l'exercice de ses tâches, ni remettre aux médias des articles ou des communiqués au nom de la commune, ni encore renseigner des journalistes sans l'autorisation de la municipalité.</p> <p>³ Le collaborateur doit informer son supérieur hiérarchique et la municipalité s'il est cité dans une procédure administrative ou judiciaire comme partie, témoin, personne appelée à donner des renseignements ou expert sur des faits qui concernent des affaires qu'il a traitées, à quelque titre que ce soit, dans l'exercice de ses tâches auprès de la commune. Si nécessaire, la municipalité doit le libérer du secret, conformément à l'article 49 LInfo.</p> <p>⁴ Toute violation du secret de fonction pourra donner lieu à résiliation des rapports de travail, avec effet immédiat si la gravité de la violation ou de ses conséquences le justifie. La municipalité se réserve par ailleurs le droit de demander réparation du dommage au sens de l'article 321e CO.</p>	<p>¹ Le secret de fonction est imposé à chaque collaborateur et collaboratrice, même auxiliaire ou intérimaire ; il lui est interdit de révéler un secret qui lui a été confié dans son cadre professionnel ou dont il-elle a eu connaissance à raison de sa charge ou de son emploi, même après la fin des rapports de travail.</p> <p>² Le-la collaborateur·trice ne doit diffuser auprès de tiers aucune information sur les affaires dont il-elle a connaissance dans le cadre de l'exercice de ses tâches, ni remettre aux médias des articles ou des communiqués au nom de la commune, ni encore renseigner des journalistes sans l'autorisation de la Municipalité.</p> <p>³ Le-la collaborateur·trice doit informer sa hiérarchie et la Municipalité s'il-elle est cité-e dans une procédure administrative ou judiciaire comme partie, témoin, personne appelée à donner des renseignements ou expert·e sur des faits qui concernent des affaires traitées par ses soins, à quelque titre que ce soit, dans l'exercice de ses tâches auprès de la commune. Si nécessaire, la Municipalité doit le-la libérer du secret.</p> <p>⁴ Toute violation du secret de fonction pourra donner lieu à la résiliation des rapports de travail, avec effet immédiat si la gravité de la violation ou de ses conséquences le justifie. La Municipalité se réserve par ailleurs le droit de demander réparation du dommage au sens de la LRECA.</p>	Art. 43 anc. art. 44 Suppression de la base légale. Correction au niveau de la base légale. La LRECA est applicable en cas de responsabilité.



Art. 44 Obligation de renseigner			Art. 44 anc. art. 45. Inchangé.
Art. 45 Obligation d'entraide			Art. 45 anc. art. 46. Inchangé.
Art. 46 Occupation accessoire			Art. 46 anc. art. 47. Inchangé.
Art. 47 Charges publiques	<p>¹ Les charges publiques consistent en l'exercice de tâches non obligatoires au bénéfice de la collectivité publique.</p> <p>² Les charges publiques sont soumises au régime prévu par l'article 47 al. 1 du présent règlement (autorisation préalable de la municipalité).</p> <p>³ La municipalité ne peut refuser une autorisation d'exercer une charge publique que si elle est incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ou est de nature à porter atteinte à cette activité.</p> <p>⁴ Le collaborateur n'a pas de droit au remplacement des jours de vacances ou de congé utilisés pour l'exercice de sa charge publique.</p> <p>⁵ L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une diminution de vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours par année civile.</p> <p>⁶ Les collaborateurs, à l'exception des chefs de service et des cadres supérieurs désignés comme tels dans leur contrat, peuvent siéger au conseil communal. Ils ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission des finances.</p>	<p>¹ Les charges publiques consistent en l'exercice de tâches non obligatoires au bénéfice de la collectivité publique.</p> <p>² Les charges publiques sont soumises au régime prévu par l'article 46 al. 1 du présent règlement (autorisation préalable de la Municipalité).</p> <p>³ La Municipalité ne peut refuser une autorisation d'exercer une charge publique que si elle est incompatible avec l'activité professionnelle du·de la collaborateur·trice ou est de nature à porter atteinte à cette activité.</p> <p>⁴ Le·la collaborateur·trice n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé utilisés pour l'exercice de sa charge publique.</p> <p>⁵ L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une diminution de vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours par année civile.</p> <p>⁶ Les collaborateurs·trices, à l'exception des chef·fes de service et des cadres supérieur·es désigné·es comme tels dans leur contrat, peuvent siéger au Conseil communal. Ils·elles ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission des finances.</p>	Art. 47 anc. art. 48. Al 2. Rectification au niveau du renvoi de l'article. Il s'agit d'un renvoi à l'art. 46 al.1 à la place du 47 al.1.
Art. 48 Dons et autres avantages			Art.48 anc. art. 49 Inchangé.



Art. 49 Ressources mises à disposition pour l'accomplissement du travail			Art. 49 anc. art. 50 Inchangé.
CHAPITRE V FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL			
Article	Règlement 2012	Règlement 2026 (modification en rouge)	Commentaires
Art. 50 Résiliation ordinaire			Art. 50 anc. art. 51. Inchangé.
Art. 51 Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs			Art. 51 anc. art. 52. Inchangé.
Art. 52 Limite d'âge			Art. 52 anc. art. 53. Inchangé.
Art. 53 Retraite	<p>¹ Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite conformément aux statuts de la caisse de pensions.</p> <p>² La municipalité peut résilier le contrat de travail d'un collaborateur, en vue de sa mise à la retraite anticipée, dès l'âge inférieur fixé par la caisse de pensions, moyennant un préavis de douze mois, pour autant toutefois que le collaborateur bénéficie d'un droit à une pleine retraite.</p>	<p>¹ Le collaborateur·trice peut faire valoir ses droits à la retraite conformément au règlement de la caisse de pensions.</p> <p>² La Municipalité peut décider du départ à la retraite d'un·e collaborateur·trice, dès l'âge limite inférieur fixé par la caisse de pensions, pour autant que cette décision n'entraîne pas une réduction pour anticipation de la rente.</p> <p>³ Dans les deux cas, la procédure de résiliation prévue à l'article 50 du règlement doit être respectée.</p>	Art. 53 anc. art. 54. Dans le titre, le mot "anticipé*" est supprimé. Al. 1 le terme "statuts" est remplacé par "règlement". Reformulation de l'alinéa 2 sans modification de fond. Suppression du préavis de douze mois. Introduction d'un alinéa 3 régissant la procédure de résiliation avec renvoi à l'article 50 (résiliation ordinaire).



Art. 54 Dispositions d'application			Art. 54 anc. art. 56. Inchangé.
Art. 55 Droits acquis	Le collaborateur dont les dispositions qui précèdent réduiraient les acquis continue à bénéficier du régime auquel il était soumis avant l'entrée en vigueur du Règlement.		Suppression de l'article qui faisait référence à la fusion en 2011.
Art. 55 Litiges			Art. 55 anc. art. 57 Inchangé.
Art. 56 Clause abrogatoire			Art. 56 anc. art.58 Inchangé.
Art. 57 Entrée en vigueur			Art. 57 anc. 59 Inchangé.



COMMUNE DE BOURG-EN-LAVAUX

Règlement du personnel communal de Bourg-en-Lavaux

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I Dispositions générales

Art. 1	Champ d'application	4
Art. 2	Droit applicable.....	4
Art. 3	Compétences	4

CHAPITRE II Engagement

Art. 4	Mise au concours	5
Art. 5	Conditions d'engagement.....	5
Art. 6	Production de documents.....	5
Art. 7	Engagement	6
Art. 8	Modification du traitement et/ou de la fonction	6
Art. 9	Temps d'essai	6
Art. 10	Auxiliaires	6

CHAPITRE III Droits du·de la collaborateur·trice

Section I Rémunération

Art. 11	Salaire	7
Art. 12	Echelle des salaires	7
Art. 13	Salaire initial	8
Art. 14	Indexation des salaires.....	8
Art. 15	Evolution du salaire	8
Art. 16	Gratifications exceptionnelles.....	8
Art. 17	Remboursement des frais	8
Art. 18	Inconvénients de service	9
Art. 19	Primes de fidélité.....	9
Art. 20	Compensation des heures supplémentaires	9
Art. 21	Allocations familiales	9
Art. 22	Engagement à temps partiel.....	10
Art. 23	Salaire en cas de maladie	10
Art. 24	Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle	10
Art. 25	Salaire en cas de service obligatoire.....	11
Art. 26	Salaire en cas de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.....	11
Art. 27	Caisse de pension.....	12
Art. 28	Prestation aux survivant·e·s	12
Art. 29	Compensation de créance.....	12

Section II	Vacances et congés	
Art. 30	Durée du travail	13
Art. 31	Droit aux vacances	13
Art. 32	Planification des vacances	14
Art. 33	Jours fériés	14
Art. 34	Congé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.....	14
Art. 35	Autres congés payés	15
Art. 35 ^{bis}	Congé non payé	15
Section III	Autres droits	
Art. 36	Certificat de travail	15
Art. 37	Matériel de travail	15
Art. 38	Formation professionnelle	16
Art. 39	Commission du personnel	16
Chapitre IV	Devoirs du·de la collaborateur·trice	
Art. 40	Attitude en service	16
Art. 41	Cahier des charges et instructions	16
Art. 42	Obligation des responsables hiérarchiques	17
Art. 43	Secret de fonction	17
Art. 44	Obligation de renseigner	18
Art. 45	Obligation d'entraide	18
Art. 46	Occupation accessoire	18
Art. 47	Charges publiques	18
Art. 48	Dons et autres avantages.....	19
Art. 49	Ressources mises à disposition pour l'accomplissement du travail ...	19
Chapitre V	Fin des relations de travail	
Art. 50	Résiliation ordinaire	20
Art. 51	Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs	20
Art. 52	Limite d'âge	21
Art. 53	Retraite.....	21
Chapitre VI	Dispositions finales	
Art. 54	Dispositions d'application	21
Art. 55	Litiges	21
Art. 56	Clause abrogatoire	21
Art. 57	Entrée en vigueur	21

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 Champ d'application

¹ Le présent règlement du personnel s'applique à toutes les personnes engagées par la Commune de Bourg-en-Lavaux.

² Est collaborateur·trice au sens du présent règlement du personnel toute personne engagée en cette qualité par la Municipalité pour exercer, à temps complet ou partiel, une activité de durée déterminée ou indéterminée au service de la commune.

³ Demeurent réservées les conditions d'engagement pour les fonctions régies par une autre législation.

Article 2 Droit applicable

¹ Les rapports de travail sont régis par le présent règlement et ses directives d'application, le contrat individuel, ainsi que le cahier des charges ; pour le surplus les articles 319 et suivants du Code des obligations (CO ; RS 220), sont applicables par analogie.

² Demeurent réservées :

- a. les dispositions de droit public en matière de protection des travailleurs·euses ;
- b. les dispositions applicables aux apprenti·e·s, en particulier les articles 344 et suivants CO ;
- c. les dispositions applicables aux collaborateurs·trices occupant des postes régis par des prescriptions légales ou réglementaires particulières.

Article 3 Compétences

¹ La Municipalité est compétente dans les domaines suivants :

- a. engagement et licenciement du personnel ;
- b. direction, instruction et surveillance du personnel ;
- c. édicition de directives, d'ordres de services et de toutes autres dispositions nécessaires à l'application du présent règlement ;
- d. fixation de l'échelle des salaires ;
- e. classification des postes ;
- f. édicition des cahiers des charges ;
- g. toutes les compétences spéciales prévues par le présent règlement ;

h. tous les autres domaines qui ne sont pas attribués par la loi ou le présent règlement à une autre autorité.

² La Municipalité peut, par décision, déléguer tout ou partie de ses pouvoirs à un service ou secteur (Article 67 LC).

CHAPITRE II

ENGAGEMENT

Article 4 Mise au concours

¹ Lorsqu'un poste est à pourvoir, la Municipalité détermine les modalités de recrutement.

² Toute place vacante pour un poste de cadre ou poste supérieur fait l'objet d'une mise au concours interne et publique, sauf cas d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. Par poste de cadre ou supérieur, il faut entendre tout poste directement subordonné à la Municipalité, qu'il s'agisse d'un poste de chef·fe de service ou autre.

Article 5 Conditions d'engagement

¹ La Municipalité définit les conditions d'engagement, en particulier la formation et l'expérience professionnelles nécessaires au poste à pourvoir, ainsi que les conditions spécifiques liées à la fonction ou au poste de travail.

² La Municipalité autorise le télétravail pour autant que la fonction occupée le permette et que la bonne marche du service ou secteur ne soit pas entravée. Les modalités liées au télétravail sont fixées dans une directive d'application.

³ Demeurent réservées les conditions d'admission posées par les assurances dont bénéficie le personnel communal.

Article 6 Production de documents

¹ Selon la profession exercée, la Municipalité exige de la personne pressentie au poste la production d'un extrait de l'Office des poursuites et d'un extrait de casier judiciaire.

² La Municipalité peut exiger que le·la candidat·e lui présente une attestation d'aptitude au travail délivrée par un·e médecin agréé·e.

Article 7 Engagement

¹ Tout engagement doit être confirmé par un contrat qui précise la fonction, la date d'entrée en service, le traitement initial et les obligations propres à la fonction. Le contrat est signé par la Municipalité et le·la collaborateur·trice (ci-après : les parties).

² Le·la collaborateur·trice reçoit avec le contrat un exemplaire du présent règlement du personnel, les directives et le cahier des charges. L'employeuse tient à disposition les conditions générales des assurances perte de gain maladie, accident et prévoyance professionnelle.

Article 8 Modification du traitement et/ou de la fonction

¹ En cas de déplacement dans une autre fonction, les conditions de travail seront adaptées à la nouvelle occupation.

² Tout déplacement à caractère durable requerra l'accord des deux parties ou prendra la forme d'un congé-modification qui ne deviendra effectif qu'à l'échéance du délai de congé.

Article 9 Temps d'essai

¹ Le temps d'essai est fixé à trois mois. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier en tout temps par écrit les rapports de travail, moyennant un préavis de sept jours calendaires.

² La période d'essai est d'office prolongée de la durée d'un empêchement de travailler lié à la maladie, à un accident ou à un service obligatoire.

Article 10 Auxiliaires

¹ Par personnel auxiliaire on entend toute personne engagée dans un secteur pour réaliser certaines tâches ponctuelles. Le nombre d'heures de travail n'est pas fixe et la fréquence de travail est variable.

Les personnes concernées par ce type d'engagement ne doivent pas se tenir à disposition de l'administration communale. Elles sont également en droit de refuser les missions proposées.

² Elles sont rémunérées sur la base d'un salaire horaire.

CHAPITRE III

DROITS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

Section I Rémunération

Article 11 Salaire

¹ Le·la collaborateur·trice a droit à une rémunération mensuelle ou une rémunération à l'heure, selon son contrat de travail. Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au plus tard à la fin des rapports de travail.

² La rémunération mensuelle comprend :

- a. un salaire mensuel de base (versé 12 fois par an) ;
- b. un 13^{ème} salaire dont le montant brut est égal au montant mensuel brut du salaire susvisé ;
- c. d'autres montants qui ne constituent pas des indemnités au titre de remboursement de frais, en particulier les indemnités pour services de piquet selon la directive d'application.

³ Le salaire est versé avant la fin du mois et le 13^{ème} salaire est versé avec celui de novembre, à l'exception du cas où la cessation des fonctions intervient en cours d'année. Le 13^{ème} salaire est versé au prorata du temps passé pendant l'année en cours au service de la commune.

⁴ Pour les collaborateurs·trices payé·e·s à l'heure, le montant attribué pour les vacances sera payé en sus du salaire horaire de la manière suivante :

- a. supplément de 10,64% s'ils·elles disposent de cinq semaines de vacances annuelles ;
- b. supplément de 13,04% s'ils·elles disposent de six semaines de vacances annuelles.

⁵ Pour les collaborateurs·trices payé·e·s à l'heure, le montant afférant aux jours fériés sera également payé en sus du salaire horaire avec la majoration de 4,42%.

Article 12 Echelle des salaires

¹ La Municipalité établit la classification des fonctions et l'échelle des salaires pour chacune des fonctions exercées par le personnel de la Commune de Bourg-en-Lavaux.

² La Municipalité colloque chaque poste au regard de l'échelle des salaires en tenant compte des qualifications professionnelles et académiques, des connaissances, des

aptitudes, de l'expérience, des sollicitations et de la responsabilité qu'exige le poste concerné (classe de salaire).

Article 13 Salaire initial

¹ La Municipalité fixe le salaire de base selon l'échelle des salaires en vigueur et dans les limites de la catégorie correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation et de l'expérience de la personne. Le salaire initial lui sera communiqué avant qu'elle ne reçoive son contrat.

² A qualifications équivalentes, les collaborateurs et collaboratrices reçoivent un salaire identique pour un travail égal ou de valeur égale.

Article 14 Indexation des salaires

¹ La Municipalité adapte les salaires le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'Indice suisse des prix à la consommation (IPC), l'indice de référence étant celui du mois d'octobre de l'année précédente.

² La Municipalité peut renoncer à tout ou partie de l'adaptation dans l'hypothèse où l'indice baisserait. Si une baisse n'est pas appliquée et dans l'éventualité où l'indice suisse des prix à la consommation (IPC) serait positif l'année suivante, une soustraction des valeurs entre ces deux années sera effectuée. Le résultat obtenu de la variation sera appliqué pour l'adaptation des salaires.

Le·la collaborateur·trice qui aurait dépassé le maximum de sa classe salariale n'est pas concerné·e par l'indexation des salaires.

Article 15 Evolution du salaire

Le personnel n'a aucun droit à une augmentation annuelle automatique du salaire.

Demeure réservé l'article 14.

La Municipalité décide librement de l'évolution salariale en fonction notamment des prestations fournies par le·la collaborateur·trice.

Article 16 Gratifications exceptionnelles

La Municipalité est compétente pour octroyer des gratifications ou des primes lors de travaux ou d'évènements particuliers, dans le respect de l'égalité de traitement.

Article 17 Remboursement des frais

Les frais du·de la collaborateur·trice liés à l'exercice de son activité professionnelle ou entrant dans le cadre de la politique de mobilité de la commune lui sont remboursés sur présentation de justificatifs, selon la directive en la matière.

Article 18 Inconvénients de service

La Municipalité adopte une directive concernant les indemnités à verser au·à la collaborateur·trice qui ne sont pas comprises dans le champ d'application de l'article 17 du présent règlement (service de piquet, travail à horaire irrégulier).

Article 19 Prime de fidélité

La Municipalité octroie au personnel fixe une prime de fidélité en fonction du nombre d'années de service, conformément à une directive établie par elle.

Article 20 Compensation des heures supplémentaires

¹ Compte tenu de l'horaire variable (cf. art. 30), les collaborateurs·trices n'exécutent pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes.

² Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, en particulier en cas d'absence d'un·e collègue ou pour un projet particulier, les collaborateurs·trices sont tenu·e·s de les exécuter dans la mesure où ils peuvent s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le leur demander. Les heures supplémentaires doivent faire l'objet de l'accord préalable du·de la Municipal·e concerné·e.

³ Les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées par des congés si la marche du service le permet ou payées, au choix de la Municipalité.

⁴ Pour les heures supplémentaires, le salaire horaire est calculé de la manière suivante : salaire annuel de la personne divisé par le nombre d'heures annuelles fixé par la Municipalité. En dérogation partielle à l'article 11 ci-dessus, les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à perception d'un treizième salaire, le salaire horaire tenant déjà compte de cette rémunération supplémentaire.

⁵ Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris au plus tard dans les six premiers mois de l'année suivante.

Article 21 Allocations familiales

¹ Le·la collaborateur·trice ayant droit est mis·e au bénéfice des allocations familiales.

² Les montants des allocations visées à l'alinéa 1^{er} sont arrêtés par les statuts de la caisse à laquelle la Commune de Bourg-en-Lavaux est affiliée. En l'absence d'affiliation à une caisse, ils correspondent au moins aux montants minimaux fixés dans la législation cantonale.

Article 22 Engagement à temps partiel

En cas d'engagement à temps partiel, le·la collaborateur·trice perçoit les montants afférents au salaire au prorata de son temps de travail. La réglementation fédérale et cantonale des allocations familiales est réservée.

Article 23 Salaire en cas de maladie

¹ Après le temps d'essai, lorsque le·la collaborateur·trice est empêché·e de travailler pour cause de maladie, la commune lui verse son salaire à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée médicalement, mais au plus pendant 730 jours si les rapports de travail persistent. Il est précisé que l'employeuse conclut pour ses collaborateurs·trices une assurance perte de gain maladie, dont elle assume l'intégralité des primes.

² En cas de soupçon fondé, la Municipalité et/ou l'assurance peuvent désigner, à leurs propres frais, un·e médecin-conseil afin de déterminer l'existence et le degré de l'empêchement de travailler. La Municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire du résultat du contrôle effectué par le·la médecin-conseil désigné·e. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa 1, l'obligation de verser le salaire en cas de maladie cesse si et dans la mesure où le·la médecin conseil de la Municipalité ou de l'assurance a jugé le·la collaborateur·trice apte au travail.

³ Lorsque des assurances couvrent totalement ou partiellement le salaire du·de la collaborateur·trice malade, les montants y relatifs restent acquis à la commune. En tant que de besoin, le·la collaborateur·trice cède à la commune son droit direct contre les assurances. Dans chaque cas de maladie, la Municipalité impute sur la durée des prestations celles dont l'intéressé·e a bénéficié dans les deux ans précédant le début de la nouvelle absence.

⁴ Les dispositions des alinéas 1^{er} à 3 ci-dessus s'appliquent par analogie au·à la collaborateur·trice qui reprend le travail à un taux inférieur à celui convenu.

⁵ Dans tous les cas, le droit au salaire prend fin dès la fin des rapports de travail pour cause d'invalidité définitive.

⁶ En cas de résiliation du contrat de travail, le·la collaborateur·trice retrouve son droit direct contre l'assurance, étant précisé que les prestations d'assurance après la résiliation des rapports de travail peuvent être, selon les Conditions Générales de l'assurance, plus limitées.

Article 24 Salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle

¹ La Municipalité assure le personnel contre les accidents professionnels, non professionnels et les maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la législation fédérale. Elle assume l'intégralité des primes.

² Pendant la durée des rapports de travail, en cas d'absence pour cause de maladie professionnelle, d'accident professionnel et d'accident non professionnel, le salaire est versé à 100% tant que dure l'incapacité de travail attestée par un·e médecin.

^{2bis} En cas de soupçon fondé, la Municipalité et/ou l'assurance peuvent désigner, à leurs propres frais, un·e médecin-conseil afin de déterminer l'existence et le degré de l'empêchement de travailler. La Municipalité peut faire dépendre le paiement du salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle du résultat du contrôle effectué par le·la médecin-conseil désigné·e. En dérogation à la garantie prévue à l'alinéa 2, l'obligation de verser le salaire en cas d'accident ou de maladie professionnelle cesse si et dans la mesure où le·la médecin conseil de la Municipalité ou de l'assurance a jugé le·la collaborateur·trice apte au travail.

³ L'obligation de la commune de payer le 100% du salaire cesse au plus tard après 730 jours d'incapacité de travail totale ou partielle si les rapports de travail persistent, mais également si l'assurance accident a jugé le·la collaborateur·trice partiellement ou totalement apte au travail.

⁴ Pendant la période d'incapacité visée à l'alinéa 3 ci-dessus, les prestations de l'assurance accident souscrite par l'employeuse lui sont acquises, à l'exclusion de celles versées par des établissements auprès desquels le·la collaborateur·trice s'est assuré·e personnellement.

⁵ Après la résiliation des rapports de travail, les prestations de l'assurance sont versées directement à l'ancien·ne collaborateur·trice conformément aux conditions générales d'assurance en vigueur.

Article 25 Salaire en cas de service obligatoire

¹ En cas d'absence pour cause de service militaire, de protection civile ou de service de défense incendie et de secours, exception faite des périodes de service résultant de négligence ou d'indiscipline, le·la collaborateur·trice a droit à 100% de son salaire pendant 4 semaines par année civile, puis aux indemnités APG.

² Les prestations de la caisse de compensation pour perte de gain et les soldes perçues pour le service de défense incendie et de secours durant l'horaire de travail sont acquises à la commune.

Article 26 Salaire en cas de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement.

¹ En cas de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, le·la bénéficiaire est indemnisé·e à hauteur de 80% par le régime des allocations pour perte de gain. La Municipalité complète la différence entre les montants perçus et le salaire effectif.

² Pendant les périodes visées à l'alinéa 1, si l'employeuse continue à verser le salaire, les prestations versées par le régime des allocations pour perte de gain lui sont acquises.

³ Si le droit à un congé de prise en charge de proches est ouvert, l'employeuse maintient le versement du salaire durant les jours octroyés et consacrés à cette obligation.

⁴ En cas de congé d'allaitement, la Municipalité verse à la collaboratrice une indemnité correspondant à un mois de salaire.

⁵ L'article 34 du présent règlement est applicable pour le surplus.

Article 27 Caisse de pension

¹ Les collaborateurs·trices sont affilié·e·s à une caisse de pension en application des dispositions de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle. La commune prend à sa charge les contributions qui lui incombent, en application du règlement de cette caisse. Le financement est acquitté mensuellement. La part du·de la collaborateur·trice est déduite sur son salaire brut.

² Le personnel ne bénéficiant pas du contrat global d'une caisse de pensions peut demander son admission pour les prestations minimales LPP. La commune prend à sa charge les contributions qui lui incombent conformément au règlement de la caisse concernée.

Article 28 Prestations aux survivant·e·s

¹ Le contrat prend fin au décès du·de la collaborateur·trice. Toutefois, l'employeuse doit payer le salaire, à partir du jour de décès, pour un mois encore et, si les rapports de travail ont duré plus de cinq ans, pour deux mois encore, si le·la collaborateur·trice laisse un·e conjoint·e ou des enfants mineur·es ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il·elle remplissait une obligation d'entretien.

² La Municipalité peut, dans des cas particuliers, accorder une aide spéciale.

Article 29 Compensation de créance

La Municipalité ne peut compenser le salaire avec une créance contre le travailleur ou la travailleuse que dans la mesure où le salaire est saisissable ; toutefois, les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

Section II Vacances et congés

Article 30 Durée du travail

¹ La durée du travail hebdomadaire est fixée à 40 heures pour une activité à 100%.

² Le temps de travail est introduit quotidiennement par le·la collaborateur·trice selon le système de dispositif de pointage décidé par la Municipalité. Chaque chef·fe de service et/ou responsable de secteur est en charge du contrôle et de la bonne gestion de l'horaire de travail de leurs subordonné·e·s.

³ La Municipalité fixe dans une directive les modalités de la durée de travail.

⁴ La Commune de Bourg-en-Lavaux applique l'horaire variable pour le personnel fixe, à l'exception des collaborateurs·trices soumis·e·s à un horaire spécifique défini par une directive.

⁵ Pour les personnes engagées à temps partiel, la durée du travail est calculée en proportion du taux d'activité.

⁶ Si la journée de travail dure plus de 5 heures, une pause de 30 minutes au moins est obligatoire. Si la journée de travail excède 9 heures, la pause sera de 60 minutes au moins. Cette pause sera déduite du temps de travail.

Article 31 Droit aux vacances

¹ Les collaborateurs·trices ont droit chaque année à des vacances payées fixées comme suit :

- a. cinq semaines pour le personnel jusqu'à l'année des soixante ans ;
- b. six semaines pour le personnel dès l'âge de soixante ans. Le droit prend naissance au début de l'année au cours de laquelle la condition d'âge est remplie.

² Le droit aux vacances prend effet au début de chaque année civile. Il est réduit proportionnellement à l'égard des personnes qui débutent ou cessent leur activité au cours de la période susvisée.

³ Pour le personnel engagé à temps partiel, le droit aux vacances est calculé en fonction du pourcentage d'activité, selon les modalités précisées dans la directive relative aux vacances.

⁴ Lorsqu'au cours d'une année civile, le·la collaborateur·trice est empêché·e de travailler l'employeuse peut réduire la durée des vacances. En cas d'absence fautive de sa part une réduction est possible si l'absence ou le cumul d'absences dépasse un mois durant la période de référence. En cas d'absence non fautive, une réduction est appliquée dès et y compris le deuxième mois d'absence (troisième mois en cas de grossesse). Chaque mois complet d'absence permet une réduction de vacances d'un

douzième du droit annuel. Les absences pour cause de congé de maternité, de paternité ou de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de proches ou d'allaitement ne donnent pas lieu à une réduction de vacances.

Article 32 Planification des vacances

Les responsables hiérarchiques désigné·e·s par la Municipalité arrêtent chaque année le tableau des vacances, en tenant compte en priorité des besoins du service et/ou secteur et, dans la mesure du possible, des souhaits du personnel.

Article 33 Jours fériés

¹ Sont considérés comme jours fériés au sens du présent règlement :

- a. les 1^{er} et 2 janvier ;
- b. le Vendredi Saint ;
- c. le Lundi de Pâques ;
- d. le Jeudi de l'Ascension ;
- e. le Lundi de Pentecôte ;
- f. le 1^{er} août ;
- g. le Lundi du Jeûne fédéral ;
- h. Noël (25 décembre) ;
- i. le 26 décembre (offert).

² Le personnel engagé à temps partiel a droit à chacun des jours fériés énumérés ci-dessus, pour autant que ces derniers tombent sur un jour habituel de travail.

Article 34 Congé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé, de prise en charge de proches et d'allaitement

¹ Sur la base d'un document officiel, la Municipalité accorde :

- a. un congé payé de maternité, de paternité, d'adoption, de prise en charge de proches, de prise en charge d'un·e enfant gravement atteint·e dans sa santé selon les dispositions des articles 329f et suivants du CO qui s'appliquent par analogie.
- b. un congé d'allaitement de quatre semaines supplémentaires à prendre directement à la suite du congé de maternité.

² Ces congés sont comptés comme temps de service et rétribués aux conditions de l'article 26 du présent règlement.

Article 35 Autres congés payés

¹ Le·la collaborateur·trice bénéficie des congés suivants :

- a. trois jours pour son mariage ;
- b. trois jours en cas de décès d'un·e proche parent·e (conjoint·e, partenaire enregistré·e, personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;
- c. un jour pour son déménagement accordé en principe une fois par année ;
- d. le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ;

² Les congés sous lettres a à d sont rémunérés et comptent comme temps de service.

La Municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.

Article 35^{bis} Congé non payé

Lorsque le bon fonctionnement du service le permet et après autorisation accordée par la Municipalité, le·la collaborateur·trice peut bénéficier, sans rémunération, des congés suivants qui ne comptent pas comme temps de service :

- a. le temps nécessaire pour accomplir l'exercice d'une tâche publique qui ne constitue pas un service obligatoire ;
- b. un congé de formation d'une année au maximum ;
- c. un congé parental d'une année au maximum.

Section III Autres droits

Article 36 Certificat de travail

Le·la collaborateur·trice peut demander, en tout temps, un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur la qualité du travail et la conduite.

En outre, le certificat de travail peut uniquement porter sur la nature et la durée des rapports de travail.

Article 37 Matériel de travail

¹ La Municipalité fournit les équipements et vêtements nécessaires à l'exécution de travaux extérieurs, salissants ou dangereux.

² L'article 49 du présent règlement est réservé.

Article 38 Formation professionnelle

¹ La Municipalité prend les mesures nécessaires pour le perfectionnement et le développement professionnel du personnel.

² La Municipalité peut organiser des cours de perfectionnement ou rendre obligatoire la fréquentation de cours, de séminaires, de conférences ou de stages organisés par la commune ou par des tiers. La prise en charge des frais est définie dans la directive sur la formation continue.

Article 39 Commission du personnel

¹ Les collaborateurs et collaboratrices peuvent constituer une commission du personnel.

² La commission du personnel est un organe consultatif sur toutes les questions relatives aux rapports de travail entre la Municipalité et le personnel. Elle est régulièrement consultée par la Municipalité.

CHAPITRE IV

DEVOIRS DU·DE LA COLLABORATEUR·TRICE

Article 40 Attitude en service

Pendant les heures de travail, le·la collaborateur·trice doit :

- exercer ses tâches avec diligence, compétence et efficacité ;
- agir, en toutes circonstances, conformément aux intérêts de la commune et s'abstenir de tout comportement qui pourrait causer un dommage à cette dernière ;
- se comporter de manière respectueuse envers les usagers·ères du service et les autres collaborateurs·trices, quelle que soit leur position hiérarchique ou leur fonction ;
- porter une tenue vestimentaire adaptée à un environnement professionnel ;
- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens de la législation sur les auberges et les débits de boissons ;
- s'abstenir de consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;
- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.

Article 41 Cahier des charges et instructions

¹ Le·la collaborateur·trice est tenu·e aux obligations relatives à son poste.

² Le·la collaborateur·trice doit se conformer aux instructions de sa hiérarchie et suivre consciencieusement les directives.

³ Les obligations du·de la collaborateur·trice peuvent être précisées dans le contrat d'engagement ou le cahier des charges.

Article 42 Obligation des responsables hiérarchiques

Pendant les heures de travail, les collaborateurs·trices qui assument des responsabilités hiérarchiques doivent :

- donner à leurs subordonné·es toutes les instructions utiles et la motivation nécessaire à la réalisation de leurs tâches ;
- déterminer l'organisation du travail ;
- informer régulièrement la Municipalité sur les activités de leur service ou de leur secteur ;
- prendre les mesures nécessaires à l'intérieur du service ou du secteur et entre services ou secteurs pour faire face à des situations exceptionnelles dues à des absences, des empêchements ou des tâches supplémentaires ;
- porter une tenue vestimentaire adaptée à un environnement professionnel ;
- s'abstenir de fréquenter les établissements au sens de la législation sur les auberges et les débits de boissons ;
- s'abstenir des consommer des boissons alcoolisées et des produits stupéfiants ou d'être sous l'influence de telles substances ;
- s'abstenir de fumer, sous réserve des règles de la directive y relative.

Article 43 Secret de fonction

¹ Le secret de fonction est imposé à chaque collaborateur et collaboratrice, même auxiliaire ou intérimaire ; il lui est interdit de révéler un secret qui lui a été confié dans son cadre professionnel ou dont il·elle a eu connaissance à raison de sa charge ou de son emploi, même après la fin des rapports de travail.

² Le·la collaborateur·trice ne doit diffuser auprès de tiers aucune information sur les affaires dont il·elle a connaissance dans le cadre de l'exercice de ses tâches, ni remettre aux médias des articles ou des communiqués au nom de la commune, ni encore renseigner des journalistes sans l'autorisation de la Municipalité.

³ Le·la collaborateur·trice doit informer sa hiérarchie et la Municipalité s'il·elle est cité·e dans une procédure administrative ou judiciaire comme partie, témoin, personne appelée à donner des renseignements ou expert·e sur des faits qui concernent des affaires traitées par ses soins, à quelque titre que ce soit, dans l'exercice de ses tâches auprès de la commune. Si nécessaire, la Municipalité doit le·la libérer du secret.

⁴ Toute violation du secret de fonction pourra donner lieu à la résiliation des rapports de travail, avec effet immédiat si la gravité de la violation ou de ses conséquences le justifie. La Municipalité se réserve par ailleurs le droit de demander réparation du dommage au sens de la LRECA.

Article 44 Obligation de renseigner

Le·la collaborateur·trice doit renseigner sa hiérarchie de tout élément susceptible d'empêcher ou de compliquer le fonctionnement de l'administration communale.

Article 45 Obligation d'entraide

Lorsque les besoins du service et/ou sur demande de sa hiérarchie, ou encore si d'autres circonstances l'exigent, le·la collaborateur·trice doit, dans la mesure de ses capacités, apporter son aide à d'autres collaborateurs·trices, y compris dans d'autres secteurs d'activité en les remplaçant.

Article 46 Occupation accessoire

¹ L'exercice d'activités accessoires est soumis à autorisation préalable de la Municipalité.

² L'autorisation est accordée lorsque :

- a. l'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts de la commune ;
- b. l'exercice de l'activité accessoire n'est pas incompatible avec l'activité professionnelle du·de la collaborateur·trice ;
- c. la planification et la qualité des tâches du·de la collaborateur·trice ne s'en trouvent pas affectées.

³ L'autorisation peut être assortie de charges ou de conditions.

⁴ Le·la collaborateur·trice ne peut exercer aucune tâche liée à une activité accessoire pendant le temps de travail ni utiliser les ressources de la commune, notamment ses équipements.

Article 47 Charges publiques

¹ Les charges publiques consistent en l'exercice de tâches non obligatoires au bénéfice de la collectivité publique.

² Les charges publiques sont soumises au régime prévu par l'article 46 al. 1 du présent règlement (autorisation préalable de la Municipalité).

³ La Municipalité ne peut refuser une autorisation d'exercer une charge publique que si elle est incompatible avec l'activité professionnelle du·de la collaborateur·trice ou est de nature à porter atteinte à cette activité.

⁴ Le·la collaborateur·trice n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé utilisés pour l'exercice de sa charge publique.

⁵ L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une diminution de vacances que s'il en résulte une absence de plus de quinze jours par année civile.

⁶ Les collaborateurs·trices, à l'exception des chef·fes de service et des cadres supérieur·e·s désigné·e·s comme tels dans leur contrat, peuvent siéger au Conseil communal. Ils·elles ne peuvent en revanche pas faire partie de la commission de gestion et de la commission des finances.

Article 48 Dons et autres avantages

¹ Le·la collaborateur·trice ne doit, ni pour lui·elle ni pour un tiers :

- a. solliciter, accepter ou se faire promettre des dons, en numéraire ou en nature, ou des avantages dans le cadre de son activité professionnelle ;
- b. prendre un intérêt, direct ou indirect, aux soumissions, adjudications et ouvrages de la commune.

² Sont considérés comme dons toutes les libéralités qui constituent directement ou indirectement un avantage patrimonial, en particulier les dons de numéraire ou de valeurs mobilières ou immobilières, les remises de dettes, les prêts sans intérêt ou en dessous du taux usuel, les invitations à des événements, des repas ou des voyages. Sont considérés comme avantages les prestations destinées ou de nature à procurer à celui·celle qui les reçoit un privilège auquel il·elle n'a normalement pas droit.

³ Les libéralités modiques n'entrent pas dans le champ d'application de l'alinéa 1^{er} ci-dessus. Constituent de telles libéralités, les gratifications usuelles de tiers dont le montant ne dépasse pas Fr. 100.-.

Article 49 Ressources mises à dispositions pour l'accomplissement du travail

Le·la collaborateur·trice doit traiter avec le plus grand soin l'outillage, l'équipement, le matériel, les machines, les véhicules et tous les objets et ressources qui lui ont été confiés pour l'exécution de ses tâches. Il·elle répond de toute perte ou dommage causé intentionnellement ou par négligence.

CHAPITRE V

FIN DES RELATIONS DE TRAVAIL

Article 50 Résiliation ordinaire

¹ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié par chacune des parties pour la fin d'un mois moyennant un préavis d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième année à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

² Est réservé l'art. 336c CO qui prévoit notamment qu'après le temps d'essai, l'employeuse ne peut pas résilier le contrat :

- a. pendant que le·la travailleur·euse accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours ;
- b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputable à la faute du·de la travailleur·euse, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
- c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
- d. pendant que le·la travailleur·euse participe, avec l'accord de l'employeuse, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
- e. pendant la durée des congés prévus à l'article 34.

³ La résiliation doit être signifiée par écrit.

⁴ En cas de résiliation du contrat, la Municipalité peut libérer le·la collaborateur·trice de l'obligation de venir travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin du contrat n'est pas opportun.

Article 51 Résiliation avec effet immédiat pour justes motifs

¹ Les parties peuvent résilier avec effet immédiat le contrat en tout temps pour de justes motifs.

² Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui·celle qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Article 52 Limite d'âge

Le contrat de travail prend automatiquement fin à l'échéance du mois de la survenance de la limite d'âge ouvrant le droit du·de la collaborateur·trice aux prestations de l'assurance vieillesse et survivant·e·s.

Article 53 Retraite

¹ Le·la collaborateur·trice peut faire valoir ses droits à la retraite conformément au règlement de la caisse de pensions.

² La Municipalité peut décider du départ à la retraite d'un·e collaborateur·trice, dès l'âge limite inférieur fixé par la caisse de pensions, pour autant que cette décision n'entraîne pas une réduction pour anticipation de la rente.

³ Dans les deux cas, la procédure de résiliation prévue à l'article 50 du règlement doit être respectée.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 54 Dispositions d'application

La Municipalité édicte des directives destinées à préciser le présent règlement et à fixer les principes de la gestion du personnel.

Article 55 Litiges

Tout litige portant sur les rapports de travail est du ressort des tribunaux prévus par la loi du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail.

Article 56 Clause abrogatoire

¹ Le présent règlement entre en vigueur dès la publication de son approbation par le·la Chef·fe du département en charge des relations avec les communes.

² Il annule et remplace toutes les dispositions antérieures et est remis à l'ensemble du personnel engagé sous ce régime.

Article 57 Entrée en vigueur

¹ La Municipalité est chargée de l'exécution du règlement.

² Elle fixe la date de son entrée en vigueur après adoption par le Conseil communal et approbation par le·la Chef·fe du département concerné. L'article 94 al. 2 de la loi du 28 février 1956 sur les communes est réservé.

Adopté par la Municipalité dans sa séance du 1^{er} septembre 2025.

Le Syndic

La Secrétaire municipale

Adopté par le Conseil communal de Bourg-en-Lavaux dans sa séance du

Le Président

La Secrétaire

Approuvé par la Cheffe du Département en charge des relations avec les communes en date du