Commune de
CRANS-MONTANA

COMMUNE DE CRANS-MONTANA
Règlement du personnel

Chapitre 1 : Principes généraux

Article premier : Généralités

a. Le présent règlement régit les rapports de travail entre la Commune de Crans-Montana (l'employeur) et le personnel qu'il emploie contractuellement.

b. Le Conseil communal crée et organise les services nécessaires au fonctionnement de la Commune de Crans-Montana.

c. Le Conseil communal veille à offrir des prestations de qualité par la mise en place d'une administration performante en favorisant la responsabilisation du collaborateur, le travail d'équipe, ainsi qu'un climat respectueux de la personne.

d. Le Conseil communal veille, autant que faire se peut, à l'équilibre entre les femmes et les hommes à tous les niveaux.

e. Le Conseil communal encourage le travail à temps partiel, dans la mesure où les exigences de la Commune de Crans-Montana le permettent.

Article 2 : Champ d'application

a. Le présent règlement s'applique à toutes les personnes engagées au service de la Commune de Crans-Montana.

b. Conformément à la Constitution fédérale, toute désignation de personnel, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme.

c. Les apprentis sont soumis aux dispositions fédérales et cantonales sur la formation professionnelle.

d. La gestion administrative du personnel incombe au responsable des ressources humaines de la Commune de Crans-Montana.

Article 3 : Droit applicable

Les rapports de service du personnel sont régis par le droit privé.

Chapitre 2 : Engagement

Article 4 : Autorité d'engagement

L'engagement du collaborateur est de la compétence du Conseil communal.

Article 5 : Nature et forme d'engagement

L'engagement se fait par voie de décision écrite de l'autorité compétente.

Article 6 : Procédure d'engagement

Les postes à repourvoir font l'objet d'une mise au concours, par affichage au pilier public ou sous forme de tout autre moyen jugé utile. Pour répondre aux besoins effectifs de la Commune de Crans-Montana et viser à l'utilisation optimale des compétences et des

ressources humaines, la voie de promotion interne est examinée prioritairement.

Article 7 : Période d'essai

a. La période d'essai est de 3 mois.

b. A la fin de la période d'essai, les rapports de travail sont évalués par les chefs de service et les responsables de dicastères concernés.

c. Le Conseil communal décide de l'engagement ou non.

Chapitre 3 : Devoirs du collaborateur

Article 8 : Devoirs généraux

a. Le collaborateur est tenu de fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité, de conscience professionnelle, de réserve, de loyauté et de fidélité à son employeur. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration.

b. Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de la Commune de Crans-Montana, dans le respect des normes en vigueur, des missions, des objectifs et des instructions de ses supérieurs.

c. La participation à une cessation de travail constitue une violation des devoirs de service.

d. La consommation d'alcool ou de tout autre produit ayant une influence sur le comportement est interdite durant le temps de travail.

Article 9 : Secret de fonction

a. Le collaborateur est soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dans la mesure où la loi sur l'information du public, la protection des données et l'archivage du 9 octobre 2008 ne lui permet pas de les communiquer à autrui.

b. Le secret de fonction s'applique également, dans les mêmes limites, à la communication à des tiers, en original ou en copie, des documents de service.

c. Le secret de fonction subsiste après la cessation des rapports de service.

d. Le collaborateur cité à comparaître ne peut le faire qu'après avoir été levé du secret de fonction par le Conseil communal. Cette autorisation demeure nécessaire après la fin de l'engagement.

e. Lorsque le collaborateur constate une éventuelle infraction, incident ou dommage survenu dans l'exercice de sa fonction, touchant la Commune de Crans-Montana ou des tiers, il doit en informer immédiatement son supérieur ou l'autorité politique ou le cas échéant la commission du personnel.

f. L'employé de bonne foi est protégé, par le biais des dispositions sanctionnant les licenciements abusifs.

Article 10 : Devoir de réserve

Le collaborateur est tenu au devoir de réserve envers l'ensemble des membres des autorités et de l'administration communale.

Article 11 : Principe de la responsabilité disciplinaire

Le collaborateur qui viole intentionnellement ou par négligence ses devoirs de service engage sa responsabilité. Des mesures disciplinaires peuvent être appliquées et sont fixées selon la

gravité du manquement au devoir de service et selon la conduite antérieure du collaborateur. Elles peuvent aboutir à un licenciement immédiat et sans indemnité.

Article 12 : Durée du travail

a. Le temps de travail annuel est calqué sur celui du personnel de l'Etat du Valais.

b. L'horaire hebdomadaire est de 42 heures réparties sur 5 jours ouvrables.

c. La Commune de Crans-Montana encourage la flexibilité et l'adaptation du temps de travail aux besoins de la vie familiale ou personnelle, tout en prenant en compte les besoins de l'administration communale.

Article 13 : Pauses

a. L'interruption de travail de midi est obligatoire. Sa durée est d'au moins 30 minutes.

b. Le collaborateur a droit à une pause maximale de 30 minutes par jour, selon les directives du responsable de service.

Article 14 : Heures supplémentaires

a. Le collaborateur n'effectue pas d'heure supplémentaire, sauf situations exceptionnelles.

b. Lors de situations exceptionnelles, les chefs de service peuvent exiger que le collaborateur accomplisse des heures supplémentaires et ce dans la mesure où il est à même de les effectuer et que l'on puisse raisonnablement les exiger de sa part.

c. Les heures supplémentaires sont en principe compensées en totalité sous forme de congé.

d. Au 31 décembre, les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 30 heures pour une activité à plein temps, respectivement proportionnellement au temps partiel.

Article 15 : Cadeaux ou autres avantages

Il est interdit au collaborateur d'accepter des cadeaux et de se faire accorder des avantages directs ou indirects, à l'exception de modestes attentions.

Article 16 : Activité accessoire

a. Le collaborateur qui envisage une activité accessoire rémunérée doit soumettre une demande d'autorisation préalable au Conseil communal.

b. Le Conseil communal évalue la compatibilité de l'activité accessoire avec la fonction exercée au sein de l'administration communale. Il communique au collaborateur sa décision.

Article 17 : Mandats politiques

a. Le collaborateur qui veut exercer un mandat politique doit, avant de se porter candidat, en informer le Conseil communal. Il devra indiquer le mandat convoité, le temps de travail prévu et la rémunération attendue.

b. Le Conseil communal peut s'y opposer si la bonne marche du service l'exige.

Article 18 : Examen médical

a. Lorsque l'engagement est conclu pour un contrat à durée indéterminée, le collaborateur doit se soumettre à un examen médical avant son entrée en fonction.

b. Le refus du collaborateur de se soumettre à un examen médical lors de l'engagement peut constituer un motif de résiliation immédiate de l'engagement.

Article 19 : Formation continue et développement personnel

a. La formation continue vise à maintenir ou à accroître les compétences professionnelles des collaborateurs. Elle s'inscrit dans une démarche personnelle et institutionnelle.

b. Le collaborateur est tenu de participer aux formations continues obligatoires mises en place par la Commune de Crans-Montana, laquelle prend les coûts en charge.

c. La Commune de Crans-Montana peut prendre en charge des mesures de développement personnel selon une convention séparée, laquelle précisera les modalités de remboursement éventuel.

Chapitre 4 : Droits du collaborateur

Article 20 : Protection de la personnalité, de la santé et des données personnelles

a. Le Conseil communal met en place les mesures nécessaires de prévention des accidents et des maladies professionnelles pour ses collaborateurs ainsi que contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur fonction.

b. Le Conseil communal prend toute mesure assurant la protection des données personnelles.

c. Le Conseil communal conclut une assurance de protection juridique pour les collaborateurs, dans le cadre de leur activité professionnelle.

Article 21 : Droit à la consultation et à l'entretien de l'appréciation annuelle

a. Le collaborateur a le droit d'être consulté et informé à propos des projets de décisions de portée générale qui le concernent.

b. Le collaborateur a droit à un entretien avec son responsable de service lorsqu'il le souhaite.

c. La qualité et la performance de son travail au service de la Commune de Crans-Montana doivent être communiquées de manière explicite au collaborateur par son chef de service.

d. Le Conseil communal, dans la mesure de ses possibilités, tend à satisfaire les demandes justifiées du collaborateur.

Article 22 : Commission du personnel

a. La commission du personnel est composée du responsable des ressources humaines et de quatre collaborateurs désignés par le personnel provenant des différents services.

b. La commission du personnel est une force de proposition ; elle travaille selon un cahier des charges validé par le Conseil communal.

Article 23 : Droit au traitement

a. Le collaborateur a droit à un traitement adapté à sa fonction.

b. L'ensemble du personnel est soumis au système de rémunération en vigueur dans la Commune de Crans-Montana.

c. Certaines catégories de personnel, notamment auxiliaire ou temporaire, sont soumises aux dispositions du Code des obligations et de la Loi sur le Travail et font l'objet d'un contrat de travail spécifique.

Article 24 : Système de rémunération

a. Le système de rémunération de la Commune de Crans-Montana est identique à celui de l'Administration cantonale du Valais.

b. Les classes salariales, l'échelle des salaires, l'augmentation initiale, le 13ème salaire, l'augmentation progressive, la prime de performance sont identiques.

c. Le Conseil décide de la classification des fonctions pour la Commune de Crans-Montana.

d. Le responsable des ressources humaines est garant de l'application stricte du système de rémunération à l'ensemble du personnel employé par la Commune de Crans-Montana.

e. Seul le Conseil communal a la compétence d'accorder des exceptions.

Article 25 : Traitement initial et progression salariale

a. Le traitement initial correspond au traitement de base de la classe de fonction, soit 100 %.

b. Le traitement de base progresse annuellement, jusqu'à la limite du traitement maximal, soit 140 %.

c. Le Conseil communal décide pour l'année à venir d'une augmentation générale variant entre 0 % et 3 %.

d. En fonction de l'évaluation des prestations individuelles du collaborateur, l'augmentation générale peut être partiellement ou totalement réduite pour le collaborateur concerné par le Conseil communal sur proposition du chef de service.

Article 26 : 13ème salaire

Le 13ème salaire est versé en une seule fois à la fin du mois de novembre au personnel ayant droit.

Article 27 : Prime de performance

a. Le personnel ayant atteint la limite du traitement maximal de 140 % peut se voir gratifier d'une prime de performance.

b. Le Conseil communal décide de la prime générale de performance. Celle-ci varie entre 0 % et 7 % pour l'année en cours.

c. En fonction de l'évaluation des prestations individuelles du collaborateur, la prime générale de performance peut être partiellement ou totalement réduite pour le collaborateur concerné, par le Conseil communal sur proposition du chef de service.

d. La prime de performance est versée en une seule fois à la fin du mois de décembre au personnel ayant droit.

Article 28 : Changement de classe

Le collaborateur qui change de fonction, voit sa classe salariale être ajustée en fonction la classification des fonctions pour la Commune de Crans-Montana.

Article 29 : Service de piquet

Une indemnité est versée pour les services de piquet (Annexe 1).

Article 30 : Travail de nuit, travail les dimanches et jours fériés

Les heures supplémentaires effectuées les dimanches, les jours fériés et les nuits entre 20 heures et 6 heures du matin sont compensées à raison de 125 %.

Article 31 : Allocation en cas de mariage, de naissance ou d'adoption

a. Les allocations en cas de naissance et d'adoption sont versées par la caisse d'allocations.

b. La Commune de Crans-Montana ne verse pas d'allocation en cas de mariage, de naissance ou d'adoption.

Article 32 : Prime de fidélité

Sur décision du Conseil communal, les jubilés dès 10, 20, 30 et 40 ans de service, peuvent recevoir une prime de CHF 100.-- par année complète de service.

Article 33 : Indemnité pour utilisation du véhicule privé et repas pris en dehors

Les frais afférents au service extérieur d'un collaborateur lui donnent droit à des indemnités de déplacements et de repas selon les tarifs en vigueur. (Annexe 1)

Article 34 : Traitement versé en cas de maladie

a. Les absences pour cause de maladie doivent être justifiées par une déclaration de maladie (déclaration médicale après trois jours d'absence).

b. En cas de maladie, le collaborateur reçoit son salaire net habituel selon le contrat conclu par la Commune de Crans-Montana.

c. Les prestations d'assurances reviennent à la Commune de Crans-Montana.

d. Après la fin des prestations salariales prévues ci-dessus, les dispositions correspondantes de la caisse de prévoyance et l'AI sont applicables.

Article 35 : Traitement versé en cas d'accident

a. Les absences pour cause d'accident doivent être justifiées par une déclaration médicale après trois jours.

b. En cas d'accident d'ordre professionnel ou non professionnel, le collaborateur reçoit son salaire net habituel selon le contrat conclu par la Commune de Crans-Montana.

c. Les prestations d'assurances reviennent à la Commune de Crans-Montana.

d. En cas de faute grave d'un employé sinistré, celui-ci ne touche aucun traitement et perçoit directement les indemnités d'assurance.

Article 36 : Traitement versé en cas de maternité

a. Les collaboratrices ont droit, après l'accouchement, à un congé de maternité de quatorze semaines, à prendre en une seule fois sans interruption possible (Art. 329f CO)

b. Si les rapports de service cessent au moment de l'accouchement, le droit au traitement court pendant huit semaines au maximum.

c. Si, pour des raisons médicales attestées par le médecin, l'absence doit durer plus de quatorze semaines, les dispositions relatives à la maladie sont applicables dès le premier jour de l'absence.

d. Lorsqu'une collaboratrice est engagée pour une durée limitée et que l'accouchement a lieu avant la fin des rapports de service, le traitement en cas de maternité court jusqu'au dernier jour des rapports de service.

e. La collaboratrice qui bénéficie d'un droit au traitement en cas de maternité de quatorze semaines peut demander une anticipation jusqu'à deux semaines au maximum du versement du traitement en cas de congé maternité.

Article 37 : Temps d'allaitement (Art. 35a, al.2, LTr)

Durant la première année de vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait compte comme temps de travail rémunéré dans les limites suivantes (art. 60, al. 2, let. A à c, OLT 1)

- Pour une journée de travail de 4 heures ou moins : 30 minutes
- Pour une journée de travail de plus de 4 heures : 60 minutes
- Pour une journée de travail de plus de 7 heures : 90 minutes

Article 38 : Traitement versé en cas de service militaire ou civil, de protection civile

a. En temps de paix, la Commune de Crans-Montana doit le traitement entier au collaborateur durant son absence pour l'accomplissement d'un service militaire, d'un service civil et de protection civile obligatoire ou non s'il est depuis plus d'une année au service de la Commune de Crans-Montana.

b. Les indemnités pour perte de gain servies par la caisse cantonale de compensation reviennent à la Commune de Crans-Montana.

c. En cas de service militaire de plus d'un mois dans l'année, et si la durée de l'engagement est inférieure à une année, le collaborateur reçoit le traitement au prorata de son activité. Dans ce cas, l'indemnité servie par la caisse cantonale de compensation reste acquise au collaborateur jusqu'à concurrence de son traitement entier.

d. Le collaborateur est tenu de remettre à l'administration communale la carte d'allocation pour perte de gain dans les cinq jours suivant l'accomplissement de chaque service obligatoire ou non.

Article 39 : Place de travail, équipement, matériel

a. Le collaborateur a droit à une place de travail adaptée et répondant aux critères de la médecine de travail.

b. La Commune de Crans-Montana peut autoriser le télétravail.

c. Le collaborateur reçoit un habillement adapté au travail et aux conditions climatiques. Il a l'obligation de l'entretenir et de le porter en tout temps.

d. Le collaborateur respectera strictement les directives de la SUVA, sous peine de pénalité en cas d'accident ou de maladie. Les chefs de service contrôlent l'application de ces directives.

Article 40 : Jours fériés

Le plan de travail de l'Etat du Valais sert de base pour le décompte des jours fériés.

Article 41 : Durée des vacances

a. Le collaborateur engagé à plein temps a droit aux vacances annuelles suivantes :
   - Jusqu'à 49 ans 25 jours
   - De 50 à 59 ans 27 jours
   - Dès 60 ans 30 jours

b. Pour le collaborateur engagé à temps partiel, le nombre annuel de jours de vacances est proportionnel à son taux d'activité.

c. Lorsque les vacances sont fractionnées, le collaborateur est tenu de prendre au moins dix jours ouvrables de vacances consécutifs. Une exception à cette règle doit faire l'objet d'une demande au Conseil communal.

d. La planification des vacances est fixée en début d'année de manière à permettre la bonne exécution des activités du service. Les chefs de services supervisent l'établissement des

plannings de vacances et sont responsables de la gestion des soldes de vacances. Dans la mesure du possible, il est tenu compte des souhaits des employés. Durant les périodes de vacances scolaires, les employés ayant des enfants en âge de scolarité ou en formation jusqu'à leur majorité peuvent bénéficier d'une priorité.

e. Pour une année incomplète, le droit aux vacances est proportionnel aux temps de travail effectif.

f. En cas de maladie ou d'accident non professionnel, une réduction du droit aux vacances sera opérée selon le contrat d'assurance en vigueur.

Article 42 : Congés spéciaux

a. Des congés spéciaux, à prendre directement en lien avec l'événement, sont accordés aux employés conformément au barème suivant :

– Décès :	5 jours	conjoint ; partenaire ; son enfant
	3 jours	père ; mère
	2 jours	frère ; sœur ; beau-père ; belle-mère
	1 jour	petits-enfants ; grands-parents ; arrière-grand-parent ; beau-frère ; belle-sœur ; oncle ; tante ; neveu ; nièce (si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable)
	½ jour	cousin/e 1er degré ; parrain ; marraine ; filleul/e (si l'ensevelissement a lieu un jour ouvrable)
– 1er Mariage	5 jours	son propre mariage
	1 jour	mariage d'un ascendant ou d'un descendant (enfant et petits-enfants, frère ou sœur, beau-frère ou belle-sœur), à condition que la cérémonie ait lieu un jour ouvrable
– Déménagement	1 jour	1 fois par année et si résidence principale.

b. Pour les cas de maladie ou d'accident d'un proche, le Président de la Commune de Crans-Montana est compétent pour accorder un congé ne dépassant pas cinq jours ouvrables, pour une seule et même maladie ou accident. Ce nombre de jours est déterminé selon les besoins et la gravité de la maladie ou de l'accident.

c. Tous les autres congés sont déduits des congés réglementaires.

d. Pour les employés à temps partiel, les congés événements spéciaux sont accordés pour autant que l'événement intervienne un jour de travail planifié.

e. Les concubins sont bénéficiaires des congés spéciaux susmentionnés au même titre que les personnes mariées et les partenaires enregistrés. Sont considérées comme «concubins», les personnes vivant en couple sous le même toit.

Article 43 : Congé d'adoption

a. La durée du congé d'adoption est égale aux trois quarts de celle du congé de maternité.

b. Le congé d'adoption prend effet au moment de l'entrée de l'enfant au domicile en suisse.

c. Le congé peut, à concurrence de deux semaines au maximum, être pris de manière anticipée pour l'accomplissement des démarches en vue de l'adoption.

d. Hormis les deux semaines d'anticipation pour les démarches en vue de l'adoption, le congé d'adoption ne peut être fractionné.

Article 44 : Congé paternité

Un congé paternité de cinq jours ouvrables est accordé, à prendre dans les deux mois qui suivent la date de l'accouchement ou le retour de l'enfant au domicile familial en cas d'hospitalisation prolongée.

Article 45 : Congés spéciaux de longue durée

a. Le Conseil communal peut accorder des congés spéciaux jusqu'à une durée d'une année au collaborateur qui désire réaliser un projet de perfectionnement professionnel ou de développement personnel.

b. Le traitement ainsi que le cumul des années de service sont suspendus durant la période. Le collaborateur ne peut se prévaloir à son retour du poste qu'il occupait au début du congé de longue durée.

c. Le collaborateur doit entreprendre toutes les démarches nécessaires relatives aux couvertures en matière d'assurances sociales pendant son congé non payé (assurances maladie et accident, éventuellement prévoyance professionnelle, AVS).

Chapitre 5 : Fin des rapports de travail

Article 46 : Résiliation durant le temps d'essai

La résiliation d'un engagement pendant le temps d'essai peut intervenir, par l'une ou l'autre des parties, moyennant un préavis de 7 jours.

Article 47 : Contrat de durée déterminée

a. Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

b. Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif.

c. Le contrat peut être résilié avant son terme par l'une ou l'autre des parties, avec un délai d'un mois pour la fin d'un mois.

Article 48 : Contrat d'une durée indéterminée

a. Après le temps d'essai, le contrat d'une durée indéterminée est résiliable, par l'une ou l'autre des parties, pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement. La résiliation est adressée par pli recommandé.

b. Pour les chefs de service, le délai de résiliation est de 3 mois dès la fin de la période d'essai.

c. Si l'intérêt du service ne s'y oppose pas, le Conseil communal peut accepter une résiliation donnée dans un délai plus court.

Article 49 : Résiliation par entente réciproque

Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voies conventionnelles.

Article 50 : Mesures disciplinaires

Dans les cas de négligence, de violation de service, mauvaise conduite ou faute grave dans l'accomplissement des devoirs de service, non-respect des dispositions du présent règlement, le Conseil communal prend l'une des mesures suivantes :

- blâme oral ou écrit

- avertissement écrit
- renvoi immédiat.

Article 51 : Renvoi pour de justes motifs

Le Conseil peut renvoyer l'employé qui :

- viole ses devoirs de service, notamment absentéisme, insubordination, ou incompétence technique,
- après avoir été averti, commet une nouvelle faute,
- a été condamné à une peine infamante.

Article 52 : Suspension provisoire

a. Lorsque les besoins du service l'exigent, le Conseil communal peut suspendre provisoirement un collaborateur pour une période de 3 mois au maximum.

b. Si la suspension est due à une faute du collaborateur, la suspension d'activité est assortie d'une suspension totale ou partielle du traitement.

Article 53 : Réorganisation, modification, suppression de poste

a. En cas de réorganisation, de modification, de suppression d'un poste et/ou d'un service, le Conseil communal, dans la mesure des possibilités, propose au collaborateur une nouvelle affectation.

b. Le cas échéant, des mesures de formation ou de réorientation professionnelle peuvent être offertes pour permettre au collaborateur une meilleure adaptation à sa nouvelle fonction.

Article 54 : Prévoyance professionnelle

Le règlement de la caisse de retraite du personnel définit les modalités liées aux prestations.

Article 55 : Retraite

a. Le départ à la retraite pour le personnel a lieu conformément à la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants et aux dispositions de la caisse de pension.

b. La Commune de Crans-Montana annonce la fin des rapports de travail 6 mois avant l'âge de retraite légal.

c. Les rapports de travail prennent fin à la fin du mois coïncidant avec l'âge de retraite légal.

d. Dans l'intérêt de la Commune de Crans-Montana, le Conseil communal peut contribuer au départ à la retraite anticipée.

Article 56 : Décès et disparition

a. Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

b. Le salaire pour le mois en cours est dû.

c. Lorsqu'un employé, soutien de famille, décède ou disparaît en danger de mort (déclaration d'absence selon art. 35-38 CC) pendant qu'il est au service de la Commune de Crans-Montana, le traitement net est versé à sa famille pendant trois mois supplémentaires.

d. Si le collaborateur disparaît ou ne donne pas de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition. Le traitement n'est pas dû.

Chapitre 7 : Dispositions finales et transitoires

Article 58 : Situations acquises pour l'entrée en vigueur

a. Le présent règlement s'applique à l'ensemble du personnel de la Commune de Crans-Montana.

b. La Commune de Crans-Montana règle les cas particuliers résultant du passage au nouveau règlement, de sorte à ne pas pénaliser de manière disproportionnée les collaborateurs qui auraient bénéficié jusque là de droits spécifiques.

Article 59 : Cas spéciaux

Tous les cas non abordés dans le présent règlement sont gérés conformément au Code des obligations.

Article 60 : Entrée en vigueur

Le présent règlement a été approuvé par le Conseil communal le 24 janvier 2017. Il a été modifié le 19.07.2017 (annexe 1 : Service de piquet + Indemnité pour utilisation du véhicule privé), le 14.09.2018 (article 32), le 09.10.2018 (articles 14 et 30).

COMMUNE DE CRANS-MONTANA

Le Président : Le Secrétaire :

Nicolas Féraud Marcel Riccio

Annexe 1

Service de piquet :

Est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. Le personnel nommé est rémunéré à hauteur de CHF 240.--/semaine.

Indemnité pour utilisation du véhicule privé :

Les indemnités prévues par le présent règlement ont pour but de dédommager les employés des dépenses supplémentaires occasionnées par l'exécution de tâches en dehors du territoire communal de Crans-Montana.

Pour le personnel ayant droit qui utilise un véhicule privé dans le cadre des activités professionnelles quotidiennes est dédommagé à hauteur de 0.70ct/kilomètre. Un décompte annuel doit être validé par le chef de service et remis au service des Ressources humaines.