

Annexe B Comparaison des textes entre la version actuelle et la version modifiée du Règlement du Personnel

LEGENDES DES COULEURS	
Noir = texte de base > repris	Vert = texte intégré venant d'un autre article
Noir barré = texte non repris	Bleu = modification texte ou articles
	Violet = Nouveau texte
Commentaires en Rouge = Mise en évidence d'une explication	
Commentaire surligné en jaune = Demande / Correction de la juriste de la Direction des affaires communales et droits politiques	
Commentaire surligné en vert = Modifications demandées suite Séance Commission – 25.03.2025	

PREAMBULE pour le lecteur

Chaque article de la version actuelle du RdP a été basculé soit dans une forme 1:1 ou adaptée (simplifiée ou complétée). Parfois certains éléments ont été supprimés et complétés par un commentaire.

- ⇒ Dans la version « nouvelle », les articles sont complétés par le numéro d'article faisant référence à la version « actuelle » (source) OU par (NV), indiquant que le texte est nouveau (soit un ajout en regard de l'évolution de la législation soit en vue de compléter l'article) ;
- ⇒ Par analogie, dans la version « actuelle » les alinéas sont complétés par les n° d'articles de la version Nouvelle dans laquelle ils ont été transférés

Les acronymes utilisés dans le Nouveau Texte sont définis à la fin du document.

Version actuelle	Version nouvelle
1. Buts et Principes	I. BUTS (Buts et principes + Art 1)
<p>Par ce règlement, l'Association intercommunale de Rolle et environs pour l'enfance et la jeunesse (ci-après EnJeu ou l'employeur) a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de personnes compétentes. Elle tient à assurer l'équité et la transparence dans l'application des règles de fonctionnement afin d'instaurer un climat de travail favorable à chacun-e, basé sur la confiance, le respect et l'égalité de traitement quels que soient l'origine, le sexe ou les croyances de ses collaborateurs.</p> <p>L'égalité homme / femme, telle que définie par la Constitution fédérale, doit être respectée avec chaque article de ce règlement et de ses annexes. Cependant, afin de rendre plus aisée la lecture des divers documents, l'option de les rédiger exclusivement au masculin a été retenue. Il est bien évident que toutes les dispositions s'appliquent sans distinction aucune aux collaboratrices et collaborateurs d'EnJeu.</p>	<p>Les dispositions contenues dans ce règlement et ses annexes décrivent le cadre juridique qui régit la relation contractuelle entre l'Association intercommunale de Rolle et environs pour l'enfance et la jeunesse (ci-après dénommée EnJeu ou l'employeur) et son personnel (ci-après : le ou les collaborateurs-s).</p> <p>Ce règlement a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de personnes compétentes. Il tient à assurer l'équité et la transparence dans l'application des règles de fonctionnement afin d'instaurer un climat de travail favorable à chaque collaborateur, basé sur la confiance, le respect et l'égalité de traitement quels que soient l'origine, le genre ou les croyances de chacun.</p> <p>L'égalité homme / femme, telle que définie par la Constitution fédérale, doit être respectée avec chaque article de ce règlement et de ses annexes. Cependant, afin de rendre plus aisée la lecture des divers documents, l'option de les rédiger exclusivement au masculin a été retenue. Toutes les dispositions s'appliquent sans distinction aucune aux collaborateurs d'EnJeu. Toutes les désignations de personne, de statut ou de fonction, visent indifféremment un homme ou une femme. (Art1.1)</p>



I. Dispositions générales	II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES
Article premier : Champ d'application	Art 1 Champ d'application
AI.1 : Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs d'EnJeu, à l'exception des accueillant-es en milieu familial qui sont au bénéfice d'un règlement propre. (→ 1) Toute désignation de personne, de statut ou de fonction, vise indifféremment un homme ou une femme (→ 1. Buts)	¹ Le présent règlement s'applique à tous les collaborateurs d'EnJeu, à l'exception des accueillant-es en milieu familial (AMF), des apprentis-ies et des stagiaires qui sont, respectivement, au bénéfice d'un règlement propre. (Art1+ Art 2)
AI.2 : Des directives spécifiques précisent les conditions d'engagement des stagiaires, des apprentis, du personnel auxiliaire et du personnel temporaire. (→ 1.1+1.2)	² Le personnel Auxiliaire n'est pas soumis à ce règlement. Seules les conditions contractuelles définies dans leur contrat s'appliquent. (Art1.2)
AI.3 : Demeurent également réservées les conditions d'engagement pour les collaborateurs occupant des fonctions régies par une législation particulière. (→ Art 1.3)	³ Demeurent également réservées les conditions d'engagement pour les collaborateurs occupant des fonctions régies par une législation particulière. (Art1.3) INCHANGE
Art. 2. Définition du collaborateur d'EnJeu	Art 2 Définition du collaborateur d'EnJeu
AI.1 : Est collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne salariée pour exercer une fonction d'une durée indéterminée à temps complet ou partiel au service d'EnJeu. (→ 2.1)	¹ Est collaborateur, au sens du présent règlement, toute personne salariée engagée, au service d'EnJeu, pour exercer une fonction d'une durée indéterminée, déterminée ou maximale, à temps complet ou partiel, rémunérée mensuellement ou à l'heure. (Art2.1)
	² Le personnel d'EnJeu est réparti en catégories, définies dans l'Annexe 1 de ce présent Règlement
Art. 7. Association du personnel	Art 3 Association du personnel
Le droit d'association et de réunion est garanti. L'employeur reconnaît, sans réserve, la liberté d'opinion et le droit pour le collaborateur d'adhérer librement et individuellement ainsi que d'œuvrer pour le syndicat ou l'association professionnelle de son choix. (→ 3.1)	¹ Le droit d'association et de réunion est garanti. EnJeu reconnaît, sans réserve, la liberté d'opinion et le droit pour le collaborateur d'adhérer librement et individuellement ainsi que d'œuvrer pour le syndicat ou l'association professionnelle de son choix. (Art 7 INCHANGE)
Art 8 Droit d'être accompagné	
Les collaborateurs ont le droit d'être accompagnés lors d'entretiens avec leur employeur. (→ 3. 2)	² Les collaborateurs ont le droit d'être accompagnés lors d'entretiens avec leur employeur. (Art 8 INCHANGE)
	III DISPOSITIONS NORMATIVES ET VOIES DE DROIT
	1. Nature juridique
	Art 4 Droit applicable (NV)
Art 5 AI.2 : Le collaborateur reçoit avec son contrat un exemplaire du présent règlement, d'éventuels règlements relatifs à sa fonction et aux conditions d'assurances, ainsi que le règlement et les dispositions relatives au Fonds de prévoyance professionnelle, selon l'art. 61. (Art-7). Ces documents font partie intégrante des conditions d'engagement. (→ 4.1)	¹ Les dispositions contenues dans ce règlement et ses annexes décrivent le cadre juridique, qui régit la collaboration entre EnJeu et ses collaborateurs (NV), faisant partie intégrante des conditions d'engagement. (Art5.2)
Art 5 AI.1 : Les collaborateurs sont engagés par contrat de droit public. (→ 4.2)	² Les collaborateurs sont engagés par contrat de droit public. (Art 5.1)
Art 65. Référence au Code des obligations Les aspects non abordés dans le présent règlement sont traités par le titre Xe du Code des obligations qui intervient à titre supplétif (→ 4.3)	³ Les aspects non abordés dans le présent règlement sont traités par le titre Xe du Code des obligations (CO) qui intervient à titre supplétif. (Art 65 INCHANGE)
Art. 63. Litiges	Art 5 Litiges

Commenté [LE1]: Art 7 et 8 fusionnés dans art 3



<p>Tout litige portant sur le contrat de travail est du ressort des tribunaux ordinaires conformément à la loi cantonale du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail. (→5)</p>	<p>Tout litige portant sur le contrat de travail est du ressort des tribunaux ordinaires conformément à la loi cantonale du 12 janvier 2010 sur la juridiction du travail. (Art 63) INCHANGE</p>
<p>Art 6 Conditions d'engagement</p>	
<p>4-AI.1 : La direction définit par contrat les conditions générales et spécifiques liées à la fonction ou au poste de travail. (→ 6.1 + 7.3)</p>	<p>¹ Le Comité de direction (CoDir) a la responsabilité de l'engagement du Directeur général et des Membres du Conseil de Direction, conformément à l'art 90 du présent Règlement. Pour toute autre fonction, une délégation de compétences selon l'art 90, al.2 est accordée au Directeur général et aux Directeurs, membres de la Direction générale d'EnJeu. (NV) + Art 4.1)</p>
<p>Art 3-AI.1 : Lorsqu'un poste est à repourvoir, la direction détermine les modalités de recrutement. (→6.2) Art 3 - AI.2 : Toute place vacante fait l'objet d'une mise au concours interne ou publique, sauf cas exceptionnels ou d'urgence. Les postes vacants sont signalés en priorité à l'interne. (→ 6.2)</p>	<p>² Tout poste vacant fait office d'une mise au concours en externe et peut être ouvert en interne (Art 3, 1-2)</p>
<p>Art 5 - AI.3 : Pour certaines fonctions, la direction peut exiger du candidat pressenti la production d'un extrait (ordinaire ou spécial) du casier judiciaire, d'un certificat médical et d'un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites. (→ 6.3 + 17.5)</p>	<p>³ Selon la fonction occupée, l'engagement du candidat est soumis à la production et à la vérification de certains documents, conformément à l'art 17, al.5. (Art 5.3)</p>
<p>Art 7 Contrat de travail</p>	
<p>5-AI.4 : Le contrat est conclu pour une durée indéterminée sauf accord écrit contraire. (→ 7.1) Le contrat de durée déterminée ne peut excéder une période d'une année, renouvelable. Il ne saurait toutefois excéder une durée de deux ans consécutifs dans la même fonction. Si l'activité se poursuit à l'expiration de ce délai, la durée de validité du contrat, de déterminée qu'elle était, devient indéterminée sans nouvelle autre formalité. (→ +7.2)</p>	<p>¹ Le contrat de travail peut être de durée indéterminée, (art 5.4) maximale ou déterminée, rémunéré mensuellement ou à l'heure. (NV) ² Le contrat, dont la durée prévisible est limitée dans le temps, fait l'objet d'un contrat de durée déterminée, conformément à l'article 334, al 2 CO (Art 5.4), ou d'un contrat de durée maximale. (NV)</p>
<p>Art 5-AI.1 : Les collaborateurs sont engagés par contrat de droit public. Le contrat précise la fonction, la date d'entrée en service, le salaire initial et les obligations particulières qu'implique la fonction. Il est signé par les deux parties. (→7.3)</p>	<p>³ Le contrat de travail précise le type de contrat et le cas échéant sa durée, la date d'entrée en service, la fonction du collaborateur (Art 5.1), le taux d'activité, le lieu de travail, le salaire annuel brut sur base d'un temps plein (100%), ainsi que (NV) les obligations particulières liées à la fonction. Il est signé par les deux parties. (Art 5.1)</p>
<p>Art 13 L'affectation à une nouvelle fonction, ainsi que la promotion à une fonction plus importante font l'objet d'un avenant au contrat, qui précise les nouvelles conditions de travail. (→7.4) Art. 36. Promotion Lorsqu'un collaborateur est promu à une nouvelle fonction colloquée différemment dans l'échelle des salaires, son salaire est adapté à cette nouvelle fonction. (→ 7.4)</p>	<p>⁴ Toute modification contractuelle, (Art 36), fait l'objet d'un avenant au contrat, signé par les deux parties, qui précise les nouvelles conditions de travail. (Art 13)</p>
<p>5-AI.2 : Le collaborateur reçoit avec son contrat un exemplaire du présent règlement, d'éventuels règlements relatifs à sa fonction et aux conditions d'assurances, ainsi que le règlement et les dispositions</p>	<p>⁵ Un contrat de travail est remis à chaque collaborateur, accompagné : - Du présent règlement et ses annexes ;</p>



relatives au Fonds de prévoyance professionnelle, selon l'art. 61. (→7.5) Ces documents font partie intégrante des conditions d'engagement (→4.1)	<ul style="list-style-type: none"> - Du règlement et dispositions relatives au plan de prévoyance de la caisse de pension - Des conditions d'assurances sociales, demeurant réservées les conditions d'admission des assurances dont bénéficie le collaborateur d'EnJeu. (Art 4.2)
Art 4-AI.2 : Demeurent réservées les conditions d'admission des assurances dont bénéficie le personnel d'EnJeu. (→ 7.5)	<ul style="list-style-type: none"> - Des Politiques, permettant la mise en œuvre de certains sujets, adoptées selon la compétence allouée au CoDir (NV) - D'éventuels règlements relatifs à sa fonction (art 5.2)
Art. 6. Période d'essai	Art 8 Période d'essai
Art 6.AI.1 : Il est prévu une période d'essai de trois mois. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier en tout temps par écrit les rapports de travail moyennant un délai de 14 jours pour la fin d'une semaine. (→83.1) -A défaut de résiliation, le contrat continue pour une durée indéterminée. (→8.2)	¹ Pour un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est de trois mois. (Art 6.1)
Art6 .AI.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 au service obligatoire.(→8.2)	² Elle est d'office prolongée de la durée d'un empêchement de travailler lié à la maladie, à un accident ou au service obligatoire. (Art 6.2) A défaut de résiliation durant la période d'essai, le contrat continue pour une durée indéterminée. (Art6.1)
	³ Pour un contrat à durée déterminée ou maximale d'une durée supérieure à 6 mois, la période d'essai est de 3 mois. Pour toute autre durée inférieure, la période d'essai est d'un mois. (NV)
	Art 9 Ancienneté Pour le personnel défini à l'art 2, le calcul des années d'ancienneté débute dès la date d'entrée en fonction lors de l'engagement, y compris pour le personnel en formation. (NV)
Art. 18. Domicile Le collaborateur est en principe libre d'élire domicile à l'endroit de sa convenance. PAS REPRIS L'employeur peut imposer au collaborateur un lieu de domicile, si les nécessités de l'accomplissement de l'activité professionnelle l'exigent. (→10)	Art 10 Domicile Le collaborateur, astreint à un service de piquet, conformément à l'art. 30, est tenu de respecter le temps imparti d'intervention et ce indépendamment de son lieu de domicile. (Art18). Cette obligation sera précisée dans le contrat de travail du collaborateur. (NV)
	Art 11 Affectation à une nouvelle fonction ¹ Lorsque l'organisation du travail l'exige ou en cas d'inadéquation avec sa fonction, la Direction peut affecter le collaborateur à une nouvelle fonction, le déplacer et/ou changer son lieu de travail, selon les conditions de l'art 7.4. (Art 13)
Art. 13. Affectation à une nouvelle fonction et promotion L'affectation à une nouvelle fonction (→11.1), ainsi que la promotion à une fonction plus importante font l'objet d'un avenant au contrat, signé par les deux parties, qui précise les nouvelles conditions de travail. (→7.4)	

Commenté [LE2]: Une précision est demandée par la Juriste du Canton de Vaud chaque fois que l'on parle des Politiques, la phrase suivante sera évoquée : «Le CoDir est compétent pour adopter la Politique XXXX»

Commenté [LE3]: Ancienneté = désignée FIDELITE dans la version antérieure)

<p>Art. 25. Suppression de poste</p> <p>Al. 1 : En cas de suppression de poste, le délai de résiliation est porté à 6 mois pour la fin d'un mois. L'employeur s'engage dans la mesure du possible à :</p> <ul style="list-style-type: none"> proposer un transfert vers un autre poste correspondant aux compétences du collaborateur, éventuellement moyennant une formation complémentaire ; proposer une solution sur mesure aux collaborateurs ayant l'âge d'une retraite anticipée <p>Al.2 : Le collaborateur a la possibilité de prendre le temps adéquat pour aller se présenter à des entretiens d'embauche, mais doit au préalable en informer son supérieur hiérarchique.</p> <p>Al.3 : Si le collaborateur trouve un emploi avant la fin du délai de conge, l'employeur s'engage a le libérer de son contrat de travail à la date souhaitée. Le solde correspondant au délai de conge est verse avec le dernier salaire, sous forme d'indemnité.</p>	<p>Commenté [LE4]: Dangereux et cher de s'engager dans des délais de résiliation sur obligatoires. Si une telle situation devait arriver, il y aurait une négociation et une convention serait signée avec la/les personnes concernées.</p> <p>De plus, dangereux de s'engager de garder et/ou déplacer des personnes dans une structure de plus de 250 personnes)</p>
<p>Art. 38. Modification du salaire</p> <p>Al.1 : En cas de déplacement dans une autre fonction, le salaire est adapté à la nouvelle fonction. (→ 11.2)</p> <p>Al.2 : Si le déplacement n'est pas imputable au collaborateur et qu'il implique une baisse de salaire, les nouvelles conditions n'entrent en vigueur qu'après un délai de quatre mois. Si le déplacement est lié à la sante du collaborateur (maladie, accident, invalidité partielle), les prestations d'assurance sont réservées. (→ 11.2)</p>	<p>² En cas d'affectation à une nouvelle fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> Pour des raisons n'étant pas imputables au collaborateur, une convention est établie avec ce dernier, selon les conditions de l'art 7, al,4 ; (Art 38.2) Pour des raisons de santé du collaborateur (maladie, accident, invalidité partielle), les prestations d'assurance sont réservées ; (Art 38.2) Pour tout autre cas, le salaire défini pour la fonction s'applique (Art 38.1)
	<p>2. Principes</p>
	<p>Art 12 Principe de non-discrimination</p>
	<p>¹ EnJeu s'engage à promouvoir l'égalité définie selon la loi (LEG, CO, CC) et interdit tout comportement susceptible de porter atteinte à l'intégrité personnelle de ses collaborateurs, notamment, le harcèlement sexuel ou moral (mobbing), la discrimination et/ou la violence. (NV)</p>
	<p>² Conformément aux recommandations du SECO, EnJeu met en place des dispositifs visant à prévenir et lutter contre toute forme de harcèlement, notamment par la sensibilisation du personnel, la formation des cadres, l'instauration d'une procédure de signalement garantissant confidentialité et protection des employés. (NV)</p>
	<p>³ En cas d'actes ou de propos discriminatoires avérés, des mesures pourront être prises à l'encontre des auteurs, conformément à l'art. 21, pouvant entraîner des sanctions. (NV)</p>
<p>Art. 17. Charges publiques</p>	<p>Art. 13 Charge privée ou publique</p>
<p>Al.2 : Sous réserve des incompatibilités constitutionnelles et légales, si la charge publique est de nature à nuire à l'exercice des fonctions du</p>	<p>¹ Le collaborateur peut s'engager, à titre personnel, dans une activité privée extra-professionnelle au sein d'une organisation politique, sociale, culturelle, commerciale</p>



<p>requérant ou si elle est inconciliable avec sa situation officielle, cette autorisation peut être refusée, retirée ou soumise à conditions. (→ 13.1)</p>	<p>ou autre, à condition que cette activité ne soit pas incompatible avec ses obligations professionnelles, son devoir de loyauté envers EnJeu. (Art 17.2)</p>
<p>Al.1 : Avant d'accepter une charge publique non obligatoire, les collaborateurs doivent en demander l'autorisation écrite au CODIR. (→ 13.2)</p>	<p>² Avant d'accepter une charge publique extra-professionnelle non obligatoire, le collaborateur doit soumettre une demande écrite au CoDir et obtenir une autorisation formelle de sa part. Selon la nature de la charge, cette autorisation peut être refusée, retirée ou soumise à conditions. (Art 17.1)</p>
	<p>³ En cas de mandat politique au sein d'une Commune de Rolle ou environ, le collaborateur concerné ne pourra participer au Conseil Intercommunal ou siéger au sein du CoDir d'EnJeu.</p>
<p>Al.3 : L'exercice d'une charge publique reconnue comme telle et non obligatoire ne peut justifier une réduction de salaire ou une diminution de vacances que s'il en résulte au total, une absence de plus de cinq jours de service par année civile. Le collaborateur n'a cependant pas droit au remplacement de jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique. (→ 13.3)</p>	<p>⁴ L'exercice d'une charge publique non obligatoire et autorisée ne peut justifier une réduction de salaire ou une diminution des vacances que s'il en résulte au total, une absence de plus de 5 jours de service par année civile. Cependant, le collaborateur n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé consacrés pour cette charge. (Art 17.3)</p>
	<p>⁵ Dans le cadre de ses fonctions et sur mandat officiel de l'Association, le collaborateur peut être amené à représenter, sur ses heures de travail, les intérêts de celle-ci en assumant une charge publique et/ou privée. Dans ce cas, les indemnités versées reviennent à l'Association. (NV)</p>
<p>Art. 16. Occupations accessoires</p>	<p>Art 14 Activités accessoires</p>
	<p>¹ Une activité accessoire est définie comme une activité professionnelle, rémunérée, exercée en plus de l'emploi principal et en dehors des heures de travail au sein d'EnJeu. (NV)</p>
	<p>² L'exercice d'activités accessoires est soumis à autorisation du CoDir.</p>
<p>Al.1 : Le collaborateur à temps plein ne peut avoir d'occupation accessoire qui serait incompatible avec sa situation et les devoirs liés à sa charge ou qui nuirait à l'exercice de sa fonction. (→ 14.3) Le collaborateur à temps partiel doit informer son employeur de toute activité professionnelle accessoire. (→ 14.3)</p>	<p>³ L'autorisation est accordée lorsque :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'exercice de l'activité accessoire ne porte pas atteinte aux intérêts d'EnJeu ; (Art 16.1) - L'exercice de l'activité accessoire n'est pas incompatible avec l'activité professionnelle du collaborateur ; (Art 16.1) - La planification et la qualité des tâches du collaborateur n'en sont pas affectées.
	<p>⁴ L'autorisation peut être assortie de charges ou de conditions.</p>
<p>Al.2 : Il est défendu aux collaborateurs de s'occuper de travaux accessoires privés pendant les heures de travail. (→ 14.5)</p>	<p>⁵ Le collaborateur ne peut exercer aucune tâche liée à une activité accessoire pendant le temps de travail ni utiliser les ressources d'EnJeu, notamment ses équipements. (Art 16.2)</p>
<p>Al.1 : Le collaborateur à temps plein ne peut avoir d'occupation accessoire qui serait incompatible avec sa situation et les devoirs liés à sa charge ou qui nuirait à l'exercice de sa fonction. Le collaborateur à temps partiel doit informer son employeur de toute activité professionnelle accessoire. (→ 14.3)</p>	<p>⁶ Avant d'exercer une activité accessoire, le collaborateur doit informer EnJeu de son intention et obtenir son accord. (Art 16.1)</p>

	⁷ Le collaborateur frontalier doit également informer EnJeu d'une activité accessoire pratiquée dans son pays de domicile. Celle-ci ne pourra dépasser le temps autorisé par la législation en cours du pays de domicile. (NV)
	⁸ Chaque collaborateur est tenu de fournir annuellement les informations demandées à ce sujet par EnJeu. (NV)
	Art 15 Relations familiales Le collaborateur est tenu de signaler au Secteur Ressources humaines tout lien familial ou de relation étroite avec un autre collaborateur lorsqu'il existe des liens hiérarchiques, lorsque les deux travaillent dans la même équipe, ou lorsqu'ils sont amenés à collaborer ensemble. (NV)
	3. Comportements et Responsabilités
	Art 16 Exercice de la fonction
Art. 11. Exercice de la fonction Al.1 : Les collaborateurs sont tenus de remplir leurs obligations avec diligence, compétence et efficacité, en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts d'EnJeu. (→16) En tout temps, le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction. Il a le devoir d'être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs. (→16) Al.2 : Dans chaque secteur, les collaborateurs sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur travail, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. (→ 16)	Le collaborateur est tenu de : - Remplir les obligations, définies dans une description de fonction , avec diligence, compétence et efficacité, en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts d'EnJeu ; (Art 11.1) - De remplacer et d'aider ses collègues dans leur travail, selon les besoins d'EnJeu, même si cela sort de son domaine d'activités. (Art 11.2)
	Art 17 Responsabilité
Art 62- Responsabilité La responsabilité des collaborateurs est régie par la loi du 16 mai 1961 sur la responsabilité de l'État, des communes et de leurs agents. (→17.1)	¹ La responsabilité des collaborateurs est régie par la loi du 16 mai 1961 sur la responsabilité de l'État, des communes et de leurs agents. (Art 62) INCHANGE
	² Le collaborateur participe activement à la mission d'EnJeu. (NV)
Art 9-Al.2 : Chaque collaborateur est tenu de soutenir les mesures prises par l'employeur et d'observer strictement les directives en matière de sécurité et de santé. (→17.3) Si des défauts susceptibles d'influencer la sécurité au travail sont constatés, ils doivent immédiatement être corrigés. En cas de difficulté, ils doivent être annoncés au supérieur direct ou à la Direction. (Alinea éclaté à différents endroits)	³ Il est tenu de soutenir les mesures prises par EnJeu, d'observer strictement les règles de santé et de sécurité, définies dans la Politique de Gestion des absences pour raison de santé et la Politique MSST. (Art 9.2) Le CoDir est compétent pour adopter la Politique de Gestion des absences pour raison de santé et la Politique MSST.

	<p>⁴ Le collaborateur répond du dégât qu'il cause, intentionnellement ou par négligence, conformément à l'obligations à la Loi sur la responsabilité de l'État, des communes et de leurs agents (LRECA) (NV)</p>
<p>Art5-AI.3 : Pour certaines fonctions, la direction peut exiger du candidat pressenti la production d'un extrait (ordinaire ou spécial) du casier judiciaire, d'un certificat médical et d'un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites. (→17.5)</p>	<p>⁵ Le collaborateur doit attester en tout temps d'une situation pénale irréprochable au regard de son activité au sein d'EnJeu. (NV)</p> <p>Dès lors, conformément aux exigences définies par le service cantonal de l'accueil de jour des enfants, tout ou partie des informations suivantes peuvent être exigées selon la fonction occupée : (NV)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un certificat médical attestant la bonne santé ; - Un extrait de casier judiciaire ordinaire ou spécial ; • En cas de modification de son casier judiciaire, ou sur demande d'EnJeu, le collaborateur s'engage à produire un extrait de ce dernier (ordinaire ou spécial). • Une inscription au casier judiciaire qui ne répondrait pas aux exigences de la fonction définies par les exigences cantonales peut aboutir à une sanction conformément à l'art. 21. (NV + Art 5.3) <p>Pour certaines fonctions, la direction peut exiger, du candidat pressenti, un extrait du registre de l'Office des poursuites et faillites. (→17.5)</p>
<p>28-AI. 2 : Le collaborateur est tenu d'informer immédiatement l'employeur de tout changement lié à son adresse ou à son état civil, y compris l'annonce du partenaire faisant ménage commun qui peut avoir un impact sur des prestations d'assurances ou autres droits. (→17.6)</p>	<p>⁶ Le collaborateur est tenu d'informer immédiatement l'employeur de tout changement affectant les relations de travail (changement d'adresse, d'état civil ou modification de la situation professionnelle de son/sa partenaire, partageant le même foyer, bénéficiant d'un permis de séjour/travail si cela peut influencer des prestations d'assurance ou d'autres droits). (Art 28.2)</p>
<p>Art 10. Intérêts d'Enfance & Jeunesse Les collaborateurs veillent à s'abstenir de tout ce qui pourrait porter préjudice à EnJeu. (→ 18.1) Ils sont tenus au secret de fonction. Cette obligation subsiste après la cessation des rapports de service. (→18.2)</p> <p>Art 11. AI.1 : Les collaborateurs sont tenus de remplir leurs obligations avec diligence, compétence et efficacité, en faisant tout ce qui est conforme aux intérêts d'EnJeu. (→16) En tout temps, le collaborateur doit avoir une attitude digne de la confiance et de la considération qu'exige sa fonction. (→ 18.1) Il a le devoir d'être disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs. (→ 18.1) AI.2 : Dans chaque secteur, les collaborateurs sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur travail, même s'ils n'en sont pas spécialement requis. (→ 16)</p>	<p>Art 18 Attitude et Comportement</p> <p>¹ Chaque collaborateur est tenu, vis-à-vis d'EnJeu, d'/de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agir avec intégrité, loyauté, honnêteté ; (Art 10) - Adopter une attitude digne de confiance ; (Art 11.1) - S'abstenir de tout ce qui pourrait lui porter préjudice ; (Art 10) - De se rendre disponible et courtois avec le public ainsi qu'avec ses subordonnés, collègues et supérieurs. (Art 11.1)

<p>Art. 10. Intérêts d'Enfance & Jeunesse Les collaborateurs veillent à s'abstenir de tout ce qui pourrait porter préjudice à EnJeu (→ 18.1). Ils sont tenus au secret de fonction. Cette obligation subsiste après la cessation des rapports de service (→ Art 18.2)</p>	<p>² Chaque collaborateur a l'obligation de respecter le secret de fonction. Il ne doit en aucune façon divulguer des informations ou des documents officiels dont il a eu connaissance dans l'exercice de sa fonction et qui doivent rester confidentiels en raison de la loi, d'un intérêt public ou privé prépondérant. Cette obligation subsiste après la cessation des rapports de service. (Art 10)</p>
	<p>³ Chaque collaborateur est tenu de porter une tenue vestimentaire appropriée et soignée, adaptée à la fonction exercée, tenant compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des interactions avec des enfants, parents et/ou usagers ; - Des exigences de sécurité spécifiques au poste. (NV)
	<p>⁴ Chaque collaborateur a l'interdiction de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fumer ou vapoter dans et devant les locaux d'EnJeu ; - Consommer des boissons alcoolisées, des substances stupéfiantes, ou se trouver sous l'influence de telles substances pendant les heures de service. <p>Lors d'événements officiels de l'Association, la consommation modérée de boissons alcoolisées peut être autorisée par le Directeur général. (NV)</p>
	<p>Art 19 Ressources mises à disposition pour l'accomplissement des activités professionnelles</p>
<p>Art. 20. Outillage et matériel Le collaborateur est responsable du matériel et des outils de travail qui lui sont confiés par l'employeur. Il répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence, et en particulier des pertes et détériorations concernant le matériel et les outils de travail confiés. (→ 19.1)</p>	<p>¹ Le collaborateur doit traiter avec le plus grand soin les outils professionnels (équipements et environnements informatiques, matériel spécifique, machines, véhicules) ainsi que tous les objets et ressources qui lui sont confiés par EnJeu pour l'exécution de ses tâches. Il est responsable de toute perte ou dommage causé intentionnellement ou par négligence. (Art 20)</p>
<p>Art. 19. Vêtements de travail L'employeur fournit les vêtements nécessaires à l'exécution de travaux spéciaux et/ou salissants. Ces habits de travail sont entretenus par le collaborateur et aux frais de celui-ci. (→ 19.2)</p>	<p>² Les vêtements de travail nécessaires à l'exécution de certaines fonctions sont fournis par EnJeu. Le collaborateur assume les frais de leur entretien. Au terme de son contrat, il est tenu de les restituer lavés. (Art 19)</p>
	<p>Art 20 Cadeaux et autres avantages</p>
<p>Art. 21. Dons et autres avantages Il est interdit aux collaborateurs de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter en raison de leur fonction, pour eux ou pour autrui, des dons ou autres avantages, ou de prendre un intérêt direct ou indirect aux soumissions, adjudications et ouvrages d'EnJeu. (→ 20)</p>	<p>¹ Il est interdit au collaborateur, ni pour lui ni pour un tiers, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solliciter, accepter ou se faire promettre des cadeaux, en numéraire ou en nature, ou des avantages dans le cadre de son activité professionnelle ; - Prendre un intérêt, direct ou indirect, aux soumissions, adjudications et ouvrages d'EnJeu. (Art 21) INCHANGE (s/le fond)
	<p>² Cette interdiction ne s'applique pas aux cadeaux d'une valeur égale ou inférieure à CHF 200.- offerts par courtoisie. Ces cadeaux sont généralement partagés en équipe. (NV)</p>

	<p>³ Tout collaborateur bénéficiaire d'un cadeau dont la valeur excède le montant autorisé, doit en informer son Directeur de secteur. (NV)</p>
	<p>Art 21 Mesures disciplinaires</p> <p>Tout manquement aux obligations, commis intentionnellement ou par négligence, peut notamment entraîner les mesures disciplinaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recadrage ; - Avertissement ; - Avertissement avec menace de résiliation ordinaire du contrat de travail ; - Licenciement avec effet immédiat pour justes motifs. <p>Ces mesures peuvent être prises indépendamment de l'ordre ci-dessus. (Art 15)</p>
<p>Art. 15. Procédure en cas de manquement aux obligations</p> <p>En cas de manquement du collaborateur à ses obligations, l'employeur prend les mesures adéquates. Il peut notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - définir avec le collaborateur de nouveaux objectifs ou clarifier les objectifs existants ; - adresser un avertissement au collaborateur ; - procéder à un licenciement. (→21) 	
	<p>IV DISPOSITIONS STRUCTURANTES</p>
	<p>4. Durée du temps de travail, Heures supplémentaires, Service de piquet</p>
	<p>Art 22 Temps et Jours de travail</p>
	<p>¹ Le temps de travail correspond à la période pendant laquelle le collaborateur exerce ses activités professionnelles pour le compte d'EnJeu. (NV)</p>
<p>Art. 51. Durée du travail</p> <p>Al. 1. La durée hebdomadaire normale du travail est de 40 heures effective par semaine, réparties sur cinq jours, soit 8h par jour. (→ 22.1)</p>	<p>² La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 40 heures effectives par semaine, réparties sur 5 jours ouvrables, soit 8h par jour. (Art 51.1) INCHANGE</p>
<p>Art 52-Al.5 : Le temps consacré pour se rendre du lieu de travail habituel à un lieu de travail différent, ou sur un lieu de formation, est considéré comme temps de travail. (→22.4)</p> <p>Art 51- Al. 2. Les repas pris avec les enfants par le personnel encadrant fait partie intégrante du temps de travail. (→22.4)</p>	<p>³ Sont considérés comme temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les heures de présence obligatoire ; - Le temps nécessaire pour se rendre d'un lieu de travail à un autre ; (Art 52.5) - Le temps dédié à une formation professionnelle, si celle-ci est exigée par EnJeu, ainsi que le temps de déplacement pour s'y rendre. (NV) selon les modalités définies dans la Politique de Formation, selon l'art 75 ; - Les repas pris avec les enfants ; (Art 51.2) - Les pauses effectuées sur le lieu de travail si le collaborateur n'est pas autorisé à quitter sa place de travail ; - Toute période de travail supplémentaire autorisée et rémunérée. (NV)
<p>Art 52 Horaire de travail</p> <p>Al1. La direction arrête les horaires de travail en fonction des nécessités de chaque secteur. (→ 22.5)</p>	<p>⁴ Les jours de travail sont répartis sur 5 jours ouvrables (lundi à samedi) durant lesquels le temps de travail d'un collaborateur est planifié. (Art 52.1)</p> <p>⁵ En cas d'activité à plein temps (100%), la planification d'un jour de travail le samedi, donnera lieu à une compensation durant la semaine. (NV)</p>
	<p>Art 23 Travail à temps partiel</p>

<p>Art. 39. Engagement à temps partiel</p> <p>En cas d'engagement à temps partiel, les conditions salariales fixées aux articles 32 à 38 du présent règlement s'appliquent au prorata du temps de travail. (→ 23.2)</p> <p>56-Al. 6 Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel et ou avec un horaire particulier, le calcul du droit aux vacances peut être établi sur base horaire, au prorata du temps de travail.</p>	<p>En cas d'activité à temps partiel, une planification des jours travaillés est établie pour le collaborateur concerné. La durée de travail quotidienne correspond aux heures planifiées. (NV)</p> <p>Les différents droits s'appliquent au prorata du temps de travail. (Art 39)</p>
<p>53- Al.2 : En cas d'horaire continu d'une durée de plus de 5½ heures, le travail sera interrompu par une pause de 30 minutes au moins, si possible aux heures de repas. Cette interruption n'est pas comprise dans le temps de travail. →24.1</p> <p>Al.3 : Si la journée de travail dure plus de 9 heures, le travail sera interrompu pendant une heure au moins. Cette interruption n'est pas comprise dans le temps de travail. →24.1</p>	<p>Art 24 Pauses obligatoires non rémunérées</p> <p>Sous réserve de l'art 22, al. 4, chaque collaborateur est tenu d'observer une pause, obligatoire non rémunérée à la mi-journée, selon les durées suivantes et selon les contraintes organisationnelles de sa fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 15 minutes si la journée dure plus de 5h30 ; - 30 minutes si la journée dure plus de 7 heures ; - 60 minutes si la journée dure plus de 9 heures. <p>(Art 53.1 + 53.3)</p> <p>A partir d'une durée de travail de 7 heures sans pause, une demi-heure est déduite d'office des heures de travail effective, exceptées les dispositions de l'art 22, al. 3. (NV)</p>
<p>53-Al.1 : Les collaborateurs ont le droit de prendre une pause de 20 minutes par jour, soit 10 minutes le matin et 10 minutes l'après-midi. S'ils font usage de ce droit, le temps consacré à la pause n'est pas compris dans le temps de travail et s'ajoute donc aux 8 heures journalières prévues à l'article 51 al.1. La pause ne doit pas être prise en début ou en fin de période. Le cas des collaborateurs travaillant dans les structures d'accueil collectif est réservé. (→25.1)</p>	<p>Art 25 Pauses non rémunérées</p> <p>¹ Un collaborateur peut interrompre son travail, en tenant compte des contraintes organisationnelles de sa fonction, pour effectuer une pause, à raison de 20 minutes par jour soit 10 minutes durant la matinée et/ou 10 minutes durant l'après-midi. Cette pause se déroule sur le lieu de travail du collaborateur. Cette pause n'est pas comprise comme temps de travail et doit être décomptée. (art 53.1)</p>
<p>Art 53-Al4</p> <p>Les déplacements hors du bâtiment pour raison privée sont en principe interdits pendant les heures de travail et les pauses. Les courtes pauses pour fumer une cigarette sont admises mais doivent être compensées. (→ 25.2)</p>	<p>² Les pauses pour fumer ou vapoter sont déduites du temps de travail et doivent être compensées. Elles ne peuvent être prises que si les exigences de la fonction le permettent. (Art 53.4)</p>
<p>52-Al.2 : Les collaborateurs gèrent leur horaire en fonction des permanences nécessaires aux guichets, des besoins des différents services et des indications de leur supérieur hiérarchique. (→ 26)</p> <p>52-Al.3 : Demeurent réservés les contrats particuliers négociés pour des fonctions nécessitant un service irrégulier. (→ 26)</p>	<p>Art 26 Organisation de travail</p> <p>¹ L'organisation de travail désigne l'ensemble des horaires, règles de gestion, spécifiques et homogènes, communes aux collaborateurs appartenant à des domaines d'activités soumis aux mêmes contraintes professionnelles, définie dans la Politique de l'Organisation et Durée du temps de travail.</p> <p>Le CoDir est compétent pour adopter la Politique de l'Organisation et Durée du temps de travail. (NV)</p>
	<p>² L'organisation du travail d'EnJeu, prévoit, en fonction des contraintes et impératifs des différentes activités professionnelles, des organisations différenciées. (NV)</p>
	<p>³ Le collaborateur est tenu de respecter l'horaire de travail et la planification du temps de travail, établis conformément aux règles définies dans la Politique de l'Organisation et Durée du temps de travail.</p>

Commenté [LE5]: Suppression
Incompréhension du contenu - Confusion entre temps partiel et CDD ? Qqn a temps partiel n'est pas forcément à l'heure

Commenté [LE6]: Suppression et repris dans la Politique «Organisation et Durée du temps de travail »



	Art 27 Heures supplémentaires
	¹ Les dispositions relatives à cet article ne s'appliquent pas au Directeur général et aux Membres de la Direction générale. (NV)
	² Sont considérées comme heure supplémentaire, toute heure effectuée au-delà de la durée normale de travail (40h/semaine), mais en dessous de la durée maximale hebdomadaire légale (45h/semaine). (NV)
42-AI.2 : Si les conditions exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat, 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. Elles doivent faire l'objet de l'accord de la direction ou d'un supérieur hiérarchique. Cet accord peut être donné après l'accomplissement des heures supplémentaires si des circonstances exceptionnelles nécessitent une intervention urgente non planifiée. (→ 27.3)	³ Les heures supplémentaires sont commanditées par le Responsable hiérarchique, avant leur réalisation, au vu d'une situation particulière. Exceptionnellement, elles peuvent être acceptées et validées après leur accomplissement au vu de circonstances exceptionnelles ayant nécessité une intervention urgente non planifiée. (Art 42.2)
	⁴ Pour un collaborateur engagé à temps partiel, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de 40 heures par semaine. Les heures effectuées au-delà de ses heures contractuelles mais en deçà de 40 heures hebdomadaires sont considérées comme des heures complémentaires traitées sans majoration. (NV)
	Art 28 Compensation ou paiement des heures supplémentaires
Art 42-3 Les heures supplémentaires (...) ci-dessus sont compensées par des congés d'une durée équivalente, (→ 28.1) cas échéant majorée de la façon suivante : - de 23h00 à 06h00 : 25 % ; - dimanche et jours fériés : 50 %. (→ 28.3)	¹ Les heures supplémentaires réalisées sont compensées par un congé de durée équivalente.
42-AI.4 : Les congés visés à l'alinéa 3 ci-dessus doivent être pris le plus rapidement possible mais au plus tard dans les quatre premiers mois de l'année suivant celle au cours de laquelle les heures ont été effectuées. Si cette compensation s'avère impossible, l'employeur peut rétribuer tout ou partie des heures de travail supplémentaires en tenant compte du barème de majoration visé à l'alinéa 3 ci-dessus (→ 28.2)	² Les heures supplémentaires sont reprises dans les 4 mois suivant leur réalisation, mais au plus tard au terme de l'année civile. (Art 42.4) En cas de solde positif au 31 décembre, celles-ci sont rémunérées avec le salaire de janvier de l'année suivante, au taux de salaire de l'année durant laquelle elles ont été réalisées. (NV)
	³ Les heures supplémentaires effectuées exceptionnellement de nuit ou le dimanche ou durant un jour férié sont majorées de la façon suivante : - 25 % lors des heures de nuit (de 23h00 à 06h00) - 50 % le dimanche ou les jours fériés (Art 42.3 - INCHANGE)
	Art 29 Solde des heures supplémentaires en cas de cessation de travail
	¹ En cas de cessation des rapports de travail, les heures supplémentaires doivent être compensées par du temps libre de même durée pendant le délai de résiliation. (NV)
	² En cas de solde positif au terme du contrat de travail, celles-ci sont payées avec le dernier salaire. (NV)



<p>54-A1.1 : Le service de piquet est le temps pendant lequel le collaborateur se tient prêt à intervenir dans un délai très bref, en sus du travail habituel, pour des situations particulières telles que les urgences et les dépannages. (→ 30.1) Ce service donne droit à une indemnité, fixée par une directive ad hoc devant être adoptée par le CODIR. (→ 30.2)</p>	<p>Art 30 Service de piquet ¹ Le service de piquet est le temps pendant lequel le collaborateur, en dehors de ses heures de travail au sein d'EnJeu, se tient prêt à intervenir, dans un délai très bref et en sus du travail habituel, pour des situations particulières telles que les urgences et les dépannages. (art 54.1)</p>
<p>Al.2 : Les heures d'intervention effectives sont rémunérées ou compensées par un congé équivalent à la durée des heures consacrées au dit service, majorées de 25% pour les heures effectuées entre 23h00 et 06h00 et de 50% pour celles effectuées le dimanche ou un jour férié officiel ou usuel.</p>	<p>² Les modalités définissant les règles d'application sont définies dans la Politique Service de Piquet. Le CoDir est compétent pour adopter la Politique Service de piquet, (art 54.1)</p>
<p>5. Vacances, Jours fériés, Congés spéciaux et/ou piquet suite d'empêchement de travailler</p>	<p>Art 31 Droit au congé</p>
<p>56-A1.1 : Dans l'année où ils commencent ou quittent leurs fonctions, les collaborateurs n'ont droit à des vacances qu'en proportion du temps qu'ils passent au service d'EnJeu. (→ 31.1)</p>	<p>Le droit au congé ainsi que leur remplacement, planification et/ou réduction, selon les articles 36 à 51, est calculé au prorata du temps travaillé sur une année civile du collaborateur. (NV + Art 56.1)</p>
<p>55-A1.1 : Les collaborateurs ont droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est de 25 jours (5 semaines) et de 30 jours (6 semaines) dès l'âge de 60 ans. (→ 32.2)</p>	<p>Art 32 Droit aux vacances ¹ Le droit aux vacances est accordé à tout collaborateur engagé sous un contrat de travail rémunéré sur une base mensuelle. (NV)</p>
<p>55-A1.1 : Les collaborateurs ont droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est de 25 jours (5 semaines) et de 30 jours (6 semaines) dès l'âge de 60 ans. (→ 32.2)</p>	<p>² Le droit aux vacances prend effet au début de chaque année civile, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 jours (5 semaines) jusqu'à 59 ans ; - 30 jours (6 semaines) dès l'âge de 60 ans. <p>(Art 55.1)</p>
<p>56-A1.2 : Lorsque les absences, pour cause de maladie, d'accident, d'accomplissement d'une obligation légale ont dépassé 60 jours de travail dans la même année civile, les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences, sur la base d'un douzième par mois d'absence à partir du 61^e jour. (→ 33.1)</p>	<p>Art 33 Réduction du droit aux vacances ¹ Lorsque pour des causes non inhérentes au collaborateur, les absences de maladie, d'accident, d'accomplissement d'une obligation légale, ont dépassé 60 jours de travail dans la même année civile, le droit aux vacances est réduit d'un 1/12 par mois complet d'absence dès le 61^{ème} jour d'absence. (Art 56.2)</p>
<p></p>	<p>² Pour toutes absences, résultant de la propre faute ou absence volontaire du collaborateur, le droit aux vacances est réduit d'un 1/12 par mois complet d'absence dès le premier mois complet d'absence. (NV)</p>
<p></p>	<p>³ Le droit aux vacances n'est pas réduit dans le cas des absences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jours fériés ; - Congés spéciaux ; - Congé maternité ; - Congé autre parent ; (NV) - Congé allaitement ; - Congé adoption ; - Congé de courte durée pour proche aidant ; - Congé pour enfant gravement malade ; (NV) - Congé pour service obligatoire.

Commenté [LE7]: Abrogé car basculé dans les règles d'application sous Politique Service de piquet

Commenté [LE8]: Proposition du juriste



	Art 34 Modalités
57-1Al.1. La période sur la base de laquelle les vacances annuelles sont calculées coïncide avec l'année civile. (→ 34.1)	¹ Les vacances doivent être prises dans l'année civile où le droit est né. (Art 57.1)
	² En cas de solde positif de vacances, un maximum de 5 jours est autorisé. Ces jours doivent être consommés jusqu'à fin mars de l'année suivante. (NV)
	Art 35 Planification des vacances
56-Al.3 : Les collaborateurs doivent annoncer leurs périodes de vacances à leur supérieur hiérarchique, en tenant compte des besoins, des périodes de fermeture au public et de la coordination du secteur dans lequel ils collaborent. (→ 35.1)	¹ Les vacances sont fixées d'entente entre le collaborateur et son Responsable hiérarchique en tenant compte des besoins, des périodes de fermeture au public et de la coordination avec les autres membres de l'équipe. (Art 56.3)
	² Les vacances annuelles sont planifiées : <ul style="list-style-type: none"> - Au minimum à 80% au plus tard au 31 mars de l'année concernée ; (NV) - Le solde au plus tard au 31 mai de cette même année.
Art 55-1 Tout collaborateur doit prendre au moins deux semaines de vacances consécutives une fois par année. (→ 35.3)	³ Tout collaborateur doit prendre au moins deux semaines de vacances consécutives une fois par année. (Art 55.1)
57-Al.2. La priorité est donnée, pendant les vacances scolaires, aux collaborateurs ayant des enfants en âge de scolarité. (→ 35.4)	⁴ La planification de vacances, durant les vacances scolaires, est laissée en priorité aux collaborateurs ayant des enfants en âge de scolarité. (Art 57.2)
56-Al.5 : Lorsque les circonstances le justifient, les éventuelles modifications de vacances annoncées doivent être sollicitées au minimum un mois avant la période prévue. (→ 35.5)	⁵ Lors de circonstances exceptionnelles et non prévisibles, la Direction peut déplacer, limiter, annuler la durée des vacances. (Art 56.5 + Art 56.4)
56-Al.4 : Pour éviter les dysfonctionnements dans un service, la direction peut exceptionnellement limiter la durée du congé (→ 35.5)	EnJeu supporte alors les frais engendrés. (NV)
	Art 36 Jours de congé offerts
55-Al.2 : Les ponts de fin d'année (jours ouvrables compris entre Noël et nouvel An) ainsi que le vendredi suivant le jour de l'Ascension sont considérés comme jours de vacances offerts par l'employeur (administration fermée). Ils ne doivent pas être compensés. Les collaborateurs qui travaillent lors de ces périodes, avec l'accord de la direction, peuvent reprendre des jours de congé en temps équivalent. (→ 36.1+2)	¹ Les jours ouvrables suivants sont offerts gracieusement aux collaborateurs, soit : <ul style="list-style-type: none"> - Durant la période entre Noël et le Nouvel An, du 26 au 31 décembre ; - Le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension. Seuls les jours ouvrables correspondant aux jours habituellement planifiés de travail seront considérés comme offerts. (Art 55.2)
	² Le collaborateur qui est tenu de travailler, en regard des exigences de sa fonction, lors de ces périodes, peut reprendre l'équivalent des jours de congé en temps équivalent. (Art 55.2)
	Art.37 Jours fériés légaux
58-Al.1 : Les jours fériés légaux et assimilés sont : 1er et 2 janvier, Vendredi Saint, lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 1er août, lundi du Jeûne fédéral et Noël. (→ 37.1)	¹ Les jours fériés légaux et assimilés sont : <ul style="list-style-type: none"> - 1er et 2 janvier ; - Vendredi Saint ; - Lundi de Pâques ; - Jeudi de l'Ascension ; - Lundi de Pentecôte ; - 1er août ; - Lundi du Jeûne fédéral ; - 25 décembre (Noël). (Art 58.1)

	Ces jours sont comptabilisés au prorata du temps de travail du collaborateur.
58.Al.3 : Les collaborateurs en vacances les jours fériés légaux et assimilés ont droit à un congé de remplacement si ce jour coïncide avec un jour de travail. (→37.2)	² Le collaborateur, dont les vacances correspondent à un jour férié légal ou assimilé, a droit à un congé de remplacement si ce jour coïncide avec un jour de travail habituellement planifié. (Art 58.3)
58.Al.2 : Si la Confédération ou le Canton décrète d'autres jours fériés, ils sont automatiquement inclus dans la liste ci-dessus. (→37.3)	³ Si la Confédération ou le Canton décrète d'autres jours fériés, ils sont automatiquement inclus dans la liste ci-dessus. (Art 58.2) INCHANGE
	Art. 38 Congés spéciaux
59-Al.1 : Il est accordé aux collaborateurs un congé spécial de: <ul style="list-style-type: none"> - 4 jours en cas de mariage du collaborateur ; - 15 jours en cas de naissance d'un propre enfant, pour le partenaire, à prendre dans le mois suivant la naissance; (→38) - 1 jour en cas de déménagement du collaborateur (au maximum une fois par année) dans la même commune; - 2 jours en cas de déménagement du collaborateur dans une autre commune; - 5 jours en cas de décès du/de la conjoint-e, du/de la partenaire enregistré-e ou d'un enfant; - 3 jours en cas de décès d'un parent ou d'un frère, d'une sœur; - 1 jour en cas de décès d'un grand-parent, petit-enfant, d'un beau-parent, beau-frère, belle-sœur, beau-fils, belle-fille; - équivalent au temps de la cérémonie en cas de décès de proches - 60 jours en cas d'adoption d'un enfant; (→47) 	¹ Des congés payés sont accordés dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Propre mariage civil : 4 jours ; - Décès <ul style="list-style-type: none"> • D'un proche parent : conjoint-e, enfant, propres parents : 5 jours; • D'un parent : sœur, frère, petit-enfant, beaux-parents : 3 jours; • D'un membre de la famille : grand-parent, beau-frère, belle-sœur : 1 jour ; • Proche : temps de la cérémonie ; • Collaborateur d'EnJeu : temps de la cérémonie ; - Propre déménagement (maximum une fois par année): <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour. (Art 59.1)
	Art. 39 Congés non payés
	¹ Est considéré comme un congé non payé (ou sabbatique) une absence d'une certaine durée, non payée, demandée par le collaborateur pour diverses raisons : personnelles, familiales, médicales, projet personnel ou nécessités imprévues, au terme de laquelle le collaborateur réintègre sa fonction. (NV)

Commenté [LE9]: Passage de de 3 à 5 **uniquement pour les propres parents**

Commenté [LE10]: Passage de 1 à 3 jours **uniquement pour les beaux parents**

Commenté [LE11]: Diminution de 2 à 1 jour



<p>Art 60 - Al.1 : Sur demande, faite au moins trois mois à l'avance, un congé non payé peut être accordé au collaborateur. (→39.2)</p> <p>Al.4 : Tout congé non payé fait l'objet d'un accord écrit qui précise également les dispositions à prendre pour les couvertures d'assurances et risques (→39.2)</p>	<p>² Une demande écrite de congé non payé doit être soumise à la Direction au moins trois mois avant la date souhaitée. En cas d'acceptation, un accord écrit de la Direction confirme les modalités de ce congé non payé. (Art 60.1 + 60.4)</p>
<p>Al.3 : Un congé non payé ne peut être ni inférieur à deux semaines ni supérieur à une année. (→39.3)</p>	<p>³ La durée du congé non payé peut s'étendre de 2 semaines minimum à 12 mois maximum. (Art60.3) INCHANGE</p>
<p>Al.2 : En principe, l'affiliation à la Caisse de pension est suspendue pendant le congé. Le collaborateur peut décider de maintenir l'affiliation selon les dispositions de la Caisse de Pension. (→39.5)</p>	<p>⁴ Le congé non payé réduit le droit aux vacances d'un douzième pour chaque mois complet de congé non payé. (NV)</p> <p>⁵ Durant la période d'absence, les assurances sociales (AVS-AI-APG-LPP), les prestations perte de gain, la couverture accident non professionnel sont suspendues. (NV) Le collaborateur peut demander de maintenir, à sa charge, l'affiliation à la caisse de pension. (Art 60.2)</p>
<p>52-Al.4 : Les visites médicales doivent, dans la mesure du possible, être fixées en dehors du temps de travail. Exceptionnellement et avec l'accord du supérieur hiérarchique, elles peuvent être faites lors du temps de travail qui devra alors être compensé. (→40)</p>	<p>Art 40 Congé pour visites médicales</p> <p>Les visites médicales doivent, dans la mesure du possible, être fixées en dehors du temps de travail. Exceptionnellement et avec l'accord du Responsable hiérarchique, elles peuvent être faites lors du temps de travail qui devra alors être compensé.</p> <p>Ces visites ne sont pas rémunérées. (Art 52.4)</p>
<p>59-Al.2 : En cas de maladie ou d'accident d'un enfant, un congé est accordé jusqu'à concurrence de 5 jours par an et par enfant au maximum, au collaborateur qui en assume la charge ou la garde effective.</p> <p>Lorsque l'absence dépasse une journée, un certificat médical peut être demandé par l'employeur.</p> <p>Pour éviter un cumul, ce congé est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à EnJeu. (→ 41)</p>	<p>Art 41 Congés maladie ou accident d'un enfant</p> <p>En cas de maladie ou accident d'un enfant, un congé de 5 jours par an et par enfant au maximum, est octroyé sur base d'un certificat médical dès le 1^{er} jour d'absence.</p> <p>Ce congé est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à EnJeu. (Art 59.2 INCHANGE)</p>
	<p>Art 42 Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé</p>
	<p>¹ EnJeu accorde un congé de 14 semaines pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé, conformément aux modalités de l'art 62, sur présentation d'un certificat médical. (NV)</p>
	<p>² Ce congé peut être pris en une seule fois ou de manière fractionnée sur une période de 18 mois à partir du premier jour de la prise du congé. (NV)</p>
	<p>³ Le droit au congé pour s'occuper d'un enfant gravement atteint dans sa santé ne réduit pas le droit aux vacances du bénéficiaire. (NV)</p>
	<p>Art 43 Congé de courte durée pour proche aidant</p>
	<p>¹ EnJeu accorde un congé de maximum 10 jours par année civile, conformément aux modalités de l'art 63 pour prendre en charge un membre de la famille proche ou une personne vivant dans le même ménage atteint</p>

Commenté [LE12]: Suite à une nouvelle disposition légale en 7.2021

Commenté [LE13]: Suite à une nouvelle disposition légale en 7.2021



	dans sa santé et nécessitant des soins (visite et/ou traitement médicaux, soins à domicile, etc.). (NV)
	² Ce congé peut être pris comme suit : jusqu'à 3 jours de congé par événement, avec un maximum de 10 jours par année civile. (NV)
	Art 44 Congé maternité
Art. 47. Congé maternité et d'allaitement Al.1 : La collaboratrice a droit à un congé maternité payé à 100% (→64) de 16 semaines dès et y compris le jour de l'accouchement. Un certificat médical est demandé. (→44)	¹ EnJeu accorde un congé maternité de 16 semaines (14 légales), conformément aux modalités de l'art 64. Un certificat médical est demandé. (Art 47.1)
	² Le droit au congé prend effet le jour de l'accouchement et est pris en une fois. (NV)
	Art 45 Congé d'allaitement
47- Al.2 : Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe son employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement. L'employeur accorde ce congé sur présentation d'un certificat médical établi à la fin du congé maternité. (→ 45.1)	¹ Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe le secteur des Ressources humaines et son Responsable hiérarchique de son intention de solliciter un congé d'allaitement. (art 47.2- INCHANGE)
47-2 La durée du congé allaitement est de 4 semaines, # est payé à 80% (→65) et suit le congé maternité. (→45.2)	² EnJeu accorde un congé d'allaitement, sur présentation d'un certificat médical, de maximum 4 semaines, conformément aux modalités de l'art 65, établi à la fin du congé maternité. (Art 47.2)
	³ Le droit congé d'allaitement est pris en une fois au terme du congé maternité. (NV)
	Art 46 Congé autre parent
59-al 1 15 jours en cas de naissance d'un propre enfant, pour le partenaire, à prendre dans le mois suivant la naissance ; (→46.1+2)	¹ EnJeu accorde un congé autre parent de 15 jours ouvrés en cas de naissance d'un enfant, conformément aux modalités de l'art 66 : (Art 59.1) <ul style="list-style-type: none"> - Au collaborateur, s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ; (NV) - A la collaboratrice, si elle est l'autre parent légal au sens de l'art 255a du CC pour le partenaire. (NV)
	² Le congé autre parent doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance. (Art 59.1)
	³ Le droit au congé autre parent n'est pas lié au taux d'activité du bénéficiaire.
	Art 47 Congé en cas d'adoption
59,al1 60 jours en cas d'adoption d'un enfant; (→47.1)	¹ EnJeu accorde , conformément aux modalités de l'art 67, un congé d'adoption d'un enfant : <ul style="list-style-type: none"> - de 16 semaines, au collaborateur, en charge principalement des soins et de l'encadrement de l'enfant. Ce congé prend effet le jour de l'accueil de l'enfant et est pris en une fois ; (NV) - de 15 jours calendaires, au collaborateur, considéré comme l'autre parent. Ce congé doit être pris dans les six mois qui suivent l'adoption. Il s'apparente au congé autre parent. (NV) (Art 59.1)
	² Si les parents sont tous deux collaborateurs EnJeu au moment de la prise d'effet du congé d'adoption, la répartition du droit au congé se fait conformément aux alinéas 1 à 3 du présent article. (NV)

Commenté [LE14]: Nouvelle appellation légale. On parlait de Congé Paternité

Commenté [LE15]: Evolution proposée et conformément au CO

	³ Le droit au congé en cas d'adoption n'est pas lié au taux d'activité du bénéficiaire. (NV)
IV Salaire et Indemnités	6. Rémunération et Salaire, Assurances sociales, Primes, Allocations, Indemnités, Frais professionnels
	6.1 Rémunération et Salaire
	Art 48 Principes
	La rémunération pratiquée au sein d'EnJeu est définie dans la Politique salariale. Le CoDir est compétent pour adopter la Politique salariale (NV)
	Art 49 Rémunération
	La rémunération offerte à chaque collaborateur se compose d'un salaire annuel, défini selon sa fonction, d'une éventuelle gratification exceptionnelle, d'indemnités en lien avec les exigences de la fonction, d'avantages sociaux tels que des prestations d'assurances sociales (caisse de pension, perte de gain) et/ou allocations. (NV)
	Art 50 Salaire initial
Art. 34. Salaire initial La direction fixe le salaire initial dans les limites de la catégorie correspondant à la fonction, en tenant compte de la formation et de l'expérience du collaborateur. (→50) Art. 36. Promotion Lorsqu'un collaborateur est promu à une nouvelle fonction colloquée différemment dans l'échelle des salaires, son salaire est adapté à cette nouvelle fonction. (→50) Art 39. Engagement à temps partiel En cas d'engagement à temps partiel, les conditions salariales fixées aux articles 32 à 38 du présent règlement s'appliquent au prorata du temps de travail. (→50)	¹ Le salaire initial du collaborateur est fixé individuellement à l'engagement, ou lors d'une mobilité interne, au prorata du temps de travail et selon les dispositions de la Politique salariale et conformément aux grilles de salaire en vigueur par catégorie de collaborateurs (Art. 34 + 36 +39+ NV)
	² À compétences et responsabilités équivalentes, les collaborateurs perçoivent une rémunération identique, sans distinction ni discrimination. (NV)
	³ Le droit au salaire prend naissance le jour de l'entrée en fonction et s'éteint au moment de la cessation des fonctions. (NV)
	⁴ Les salaires sont exprimés en valeur brute. (NV)
Art 37- Al.1 : Chaque collaborateur a droit à un salaire annuel versé en treize mensualités, payées au plus tard le 25 de chaque mois. →50.5 Art 37-Al.2: Le treizième salaire est versé au prorata du temps passé durant l'année en cours au service de l'employeur. →50.5	⁵ Le salaire annuel est versé en 13 mensualités, au plus tard le 25 de chaque mois. (art 37) Le treizième salaire est versé en décembre et est calculé proportionnellement : - Au salaire mensuel moyen de l'année civile, si le salaire varie en cours d'année ; - Au taux d'occupation moyen de l'année civile, si le taux varie en cours d'année ; - A la durée des rapports de service, si celle-ci est inférieure à une année civile ; (Art 37.1 + 37.2 + NV)
	Art 51 Salaire à l'heure
	Pour les collaborateurs rémunérés à l'heure, le 13ème salaire et les jours fériés sont inclus dans le tarif horaire.

Commenté [LE16]: Explication permettant de clarifier les termes utilisés

Commenté [LE17]: Article important au vu de la loi sur l'égalité salariale

Commenté [LE18]: Précision permettant d'éviter tout quiproquo

Commenté [LE19]: Précision permettant d'éviter tout quiproquo

	Les vacances sont indemnisées via les majorations légales. (NV)
	Art 52 Décompte et versement du dernier salaire
	Lors de la résiliation d'un contrat de travail selon l'art 8 le versement du dernier salaire et le décompte final effectué pour solde de tout compte, se fait à la date de paiement des salaires du mois suivant le départ contractuel. (NV)
	Art 53 Échelle des salaires
Art. 32. Échelle des salaires Le CODIR établit une échelle précisant le montant du salaire annuel minimal et maximal de chacune des fonctions exercées par les collaborateurs. Celle-ci se trouve à l'annexe 1 et fait partie intégrante du règlement. Elle est approuvée par le Conseil Intercommunal. (→ 53)	¹ Les salaires des collaborateurs sont établis selon : - Les échelles de salaire de la FSAE et de la CPP pour les collaborateurs de la catégorie 1 et 5 (encadrement Accueil de Jour), selon l'Annexe 1 ; - L'échelle des salaires internes pour les collaborateurs de la catégorie 2 à 5 (hors encadrement Accueil de Jour), approuvée par le Conseil intercommunal, conformément à l'art 91 (Art 32)
	² Les échelles sont en Annexe 2 du présent Règlement
	Art 54 Gratification
35-A1.3 : Lorsqu'un collaborateur atteint le maximum de sa classe salariale, il ne progresse plus dans cette classe hormis l'adaptation au coût de la vie. Il peut toutefois recevoir une gratification qui ne modifie pas son salaire annuel. (→ 54)	¹ Un collaborateur peut bénéficier d'une gratification accordée exceptionnellement : - En reconnaissance de performances remarquables ou de contributions significatives ; (NV) - En cas d'atteinte du maximum de sa classe de salaire (Art 35.3)
	² La gratification est versée à la discrétion du CoDir et ne donne droit à aucune prétention future. (NV)
	6.2 Assurances sociales
	Art 55 Assurances sociales
	¹ Les assurances sociales légales et obligatoires sont retenues sur chaque salaire. (NV)
Art. 61. AVS et caisse de pensions Les collaborateurs sont assurés auprès de la Caisse AVS, selon les dispositions légales en vigueur. Ils sont également affiliés auprès d'une institution de prévoyance choisie par le CoDir d'EnJeu. Le règlement de celle-ci définit les conditions d'affiliation, les droits et devoirs des assurés. (→ 55.2+3) Un exemplaire de ce règlement est remis à l'engagement (→ 7.5)	² Chaque collaborateur est assuré auprès de la Caisse AVS, selon les dispositions légales en vigueur. (Art 61) INCHANGE ³ Chaque collaborateur est affilié auprès du plan de prévoyance de la caisse de pension. Le règlement de celle-ci définit les conditions d'affiliation, les droits et devoirs des assurés. (Art 61)
	6.3 Primes, Allocations, Indemnités, Frais professionnels
	Art 56 Prime d'ancienneté
Art. 40. Prime de fidélité Les collaborateurs reçoivent une prime de fidélité pour les années de service passées au sein d'EnJeu, aux conditions et selon le barème établi par le CODIR. (annexe 2) (→ 56)	Une prime d'ancienneté est versée au collaborateur, en regard de ses années de service selon les dispositions de l'Annexe 3 du présent Règlement. (Art 40)
	Art 57 Prime de départ à la retraite

Commenté [LE20]: Important de préciser ces éléments au vu du nombre de collaborateurs (en CDI) payés à l'heure

Commenté [LE21]: Important de préciser ces éléments pour éviter toute interprétation

Commenté [LE22]: Important de préciser ces éléments pour éviter toute interprétation

Commenté [LE23]: Formalisation de la pratique actuelle

Compris dans l'annexe 2 actuelle	Une prime de départ à la retraite est octroyée, à chaque collaborateur selon les dispositions de l'Annexe 3 du présent Règlement. (NV+ Annexe 2)
	Art 58 Allocations et indemnités
<p>Art. 43. Indemnités spéciales Lorsque le contrat prévoit un service irrégulier ou de nuit, les collaborateurs soumis à ces conditions peuvent recevoir une indemnité fixée par le CODIR, selon une directive ad hoc établie par celui-ci.</p> <p>Art. 44. Allocation de naissance et pour enfants Les allocations de naissance et pour enfants sont servies par et selon les tarifs de la Caisse cantonale vaudoise de compensation. (→ 58 + Annexe 2)</p>	<p>Les allocations et indemnités sont définies dans la Politique Allocations & Indemnités. (NV, remplace Art 43 et 44)</p> <p>Le CoDir est compétent pour adopter la Politique Allocations & Indemnités.</p>
	Art 59 Frais professionnels
<p>Art 41. Frais liés à l'activité professionnelle Al.1 : Pour la représentation d'EnJeu ou lorsque l'emploi génère des charges, les collaborateurs mandatés par la direction ont droit au remboursement de leurs frais effectifs. Les modalités de remboursement sont fixées dans une directive devant être adoptée par le CODIR. (→ 59)</p> <p>Al. 2 Les repas pris avec les enfants dans le cadre de l'activité est à charge d'EnJeu</p>	<p>Lorsque dans le cadre de sa fonction, le collaborateur génère des dépenses, nécessaires et directement liées à son activité professionnelle, il a droit au remboursement de ses frais effectifs.</p> <p>Les modalités de remboursement sont fixées dans la Politique des frais professionnels. (Art 41.1)</p> <p>Le CoDir est compétent pour adopter la Politique des frais professionnels. (NV) Art 41</p>
	7. Prestations en cas d'empêchement de travailler
	Art 60 Droit au salaire en cas de maladie et dispositions
<p>Art. 46. Dispositions en cas de maladie Al.1 : Les collaborateurs sont affiliés à une assurance collective les prémunissant contre la perte de salaire en cas de maladie. Un exemplaire des dispositions d'assurance est remis à l'engagement. (→ 60.1)</p> <p>La prime est répartie paritairement entre l'employeur et le collaborateur. (→ 60.2)</p>	<p>¹ EnJeu conclut une assurance perte de gain maladie pour prémunir ses collaborateurs contre la perte de salaire en cas de maladie. Art 46.1</p> <p>² Les primes sont réparties ainsi : - L'indemnité perte de gain maladie est assumée de manière paritaire. Art 46.1</p>
<p>Al.2 : L'employeur garantit aux collaborateurs un salaire à 100% durant 730 jours à compter du début de la maladie, sous réserve d'une résiliation du contrat de travail en cours de cette durée. (→ 60.3)</p>	<p>³ Dès la première année d'engagement et à compter du premier jour d'absence pour maladie, le collaborateur a droit au maintien de son salaire à 100%, calculé au prorata du taux d'activité du collaborateur, durant la durée de l'incapacité de travail, attestée par un médecin, mais au maximum pendant une période de 730 jours, sous réserve de l'alinéa 4. (Art 46.2)</p> <p>Demeurent réservées les dispositions légales relatives au licenciement pour justes motifs, à la résiliation en temps inopportun ainsi que les dispositions réglementaires relatives à la fin des rapports de service liées à un contrat à durée déterminée et à la limite d'âge.</p>
	⁴ Aucun salaire n'est dû pendant le délai de congé qui s'étendrait éventuellement au-delà des 730 jours du droit au salaire. (NV)
	⁵ Aucune indemnité perte de gain n'est versée lors d'un congé non payé. (NV)
	⁶ Dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions à laquelle EnJeu est affiliée. (NV)

Commenté [LE24]: Reprise de l'art 41.2 du RdP

<p>Al. 3 L'employeur ou l'assureur peut en tout temps demander un contre-examen à un ou plusieurs médecin(s)-conseil(s) (→ 60.8)</p>	<p>⁷ EnJeu ou l'assureur peut en tout temps, en cas de doute sur les aptitudes du collaborateur en arrêt maladie, demander un contre examen à un ou plusieurs médecin(s)- conseil (s). (Art 46.3 - INCHANGE) Les frais d'expertise médicale sont à la charge de celui qui demande celle-ci (NV)</p>
<p>Art. 48. Dispositions en cas d'accidents Al.1 : En cas d'absence due à un accident professionnel, non professionnel ou à une maladie professionnelle, le salaire complet est versé pour toute la durée de l'incapacité de travail ou jusqu'à ce que l'invalidité soit fixée, conformément d'une part aux dispositions de la LAI et de la LAA, d'autre part à celles du contrat collectif d'assurance accident complémentaire. (→ 61.1) Un exemplaire des dispositions d'assurance est remis au collaborateur à l'engagement. → 7.5 Demeurent réservées les dispositions sur la résiliation de contrat.</p>	<p>Art 61 Droit au salaire en cas d'accident ou maladies professionnelles et dispositions ¹ Le collaborateur est assuré contre les risques d'accidents professionnels, non professionnels et de maladies professionnelles, conformément aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-accidents, l'assurance invalidité et d'autre part à celles du contrat collectif d'assurance accident complémentaire. Art 48.1- INCHANGE</p>
<p>Art 48 Al.3 : La prime pour les accidents professionnels est prise en charge par l'employeur. (→ 61.2) Al.4 : La prime pour les accidents non-professionnels est prise en charge par le collaborateur. (→ 61.2)</p>	<p>² Les primes sont réparties ainsi : - La prime d'assurance pour les accidents professionnels/maladies professionnelles ainsi que la prime d'assurance complémentaire accident sont assumées par EnJeu ; (Art 48.3) INCHANGE - Prime pour les accidents non professionnels est assumée par le collaborateur. (Art 48.4) INCHANGE</p>
	<p>³ Dès la première année d'engagement et à compter du jour de l'accident/de la maladie professionnelle, le collaborateur a droit au maintien de son salaire à 100%, calculé au prorata du taux d'activité du collaborateur, durant toute la durée de l'incapacité de travail, attestée par un médecin et jusqu'à ce que l'invalidité soit fixée, conformément d'une part aux dispositions de la LAI et de la LAA, d'autre part à celles du contrat collectif d'assurance accident complémentaire. Demeurent réservées les dispositions légales relatives au licenciement pour justes motifs, à la résiliation en temps inopportun ainsi que les dispositions réglementaires relatives à la fin des rapports de service liées à un contrat à durée déterminée et à la limite d'âge. (NV)</p>
<p>Art 48 Al. 2: Les collaborateurs travaillant moins de 8 heures hebdomadaires ne sont pas assurés contre les accidents non professionnels. (→ 61.4)</p>	<p>⁴ Le collaborateur à temps partiel et/ou en salaire horaire et qui travaillent moins de 8 heures par semaine est assuré uniquement contre les accidents professionnels, les maladies professionnelles. Par conséquent, l'assurance accident non professionnel est à sa charge via son assurance maladie. (Art 48.2)</p>
<p>Art 48- Al.5 : L'employeur ou l'assureur peut en tout temps demander un contre-examen à un ou plusieurs médecin(s)-conseil(s). (→ 61.5)</p>	<p>⁵ EnJeu ou l'assureur peut en tout temps, en cas de doute sur les aptitudes du collaborateur en arrêt maladie, demander un contre examen à un ou plusieurs médecin(s)- conseil (s). (Art 48.5 - INCHANGE)</p>

Commenté [LE25]: Demande de la Juriste



	Les frais d'expertise médicale sont à la charge de celui qui demande celle-ci. (NV)
	Art 62 Droit au salaire pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé
	En cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, conformément aux modalités de l'art 42, le collaborateur a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. (NV)
	Art 63 Droit au salaire en cas de congé de courte durée pour proche aidant
	En cas de congé de courte durée pour proche aidant, conformément aux modalités de l'art 43, le collaborateur a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. (NV)
	Art 64 Droit au salaire en cas de maternité
Art. 47. Congé maternité et d'allaitement Al.1 : La collaboratrice a droit à un congé maternité payé à 100% de 16 semaines dès et y compris le jour de l'accouchement. Un certificat médical est demandé. (→ 64.1)	En cas de maternité, conformément aux modalités de l'art 44, la collaboratrice a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité, dès et y compris le jour de l'accouchement. Un certificat médical est demandé. (Art 47.1) INCHANGE
	Art 65 Droit au salaire en cas d'allaitement
Art 47 Al.2 : Au plus tard avant la fin du deuxième mois du congé maternité, la collaboratrice informe son employeur de son intention de solliciter un congé d'allaitement. L'employeur accorde ce congé sur présentation d'un certificat médical établi à la fin du congé maternité. La durée du congé allaitement est de 4 semaines, il est payé à 80% et suit le congé maternité. (→ 65)	En cas de congé d'allaitement, conformément aux modalités de l'art 45, la collaboratrice a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. Un certificat médical est demandé. (Art 47.2)
	Art 66 Droit au salaire en cas de congé autre parent
Art 59 Congés spéciaux, al1 - sujet Paternité → 66	En cas de congé « autre parent », conformément aux modalités de l'art 46, le collaborateur a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. (Art 59.1) (NV = précision du salaire)
	Art 67 Droit au salaire en cas d'adoption
Art 59 Congés spéciaux, al1 - sujet Adoption → 67	En cas de congé d'adoption, conformément aux modalités de l'art 47, le collaborateur a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. (Art 59.1) (NV = précision du salaire)
	Art 68 Droit au salaire en cas de service obligatoire
Art. 49. Obligations légales: service militaire et civil Le collaborateur a droit au versement de son salaire complet durant les cours de répétition militaire et de protection civile. (→ 68.1)	¹ En cas d'absence pour cause d'école de recrue, de cours de répétition militaire et de protection civile, de service de défense incendie et de secours, ou de service d'avancement le collaborateur a droit au maintien intégral de son salaire à 100 %, au prorata de son taux d'activité. (Art 49 INCHANGE)
Pour l'école de recrue, le service civil et le service d'avancement, le droit au salaire sera négocié de cas en cas avec l'intéressé. (→ 68.1)	
45 Al2: Le collaborateur effectuant un service militaire ou civil est tenu de remettre le formulaire APG sans	² Le collaborateur effectuant un service militaire ou civil est tenu de remettre le formulaire APG sans délai au

Commenté [LE26]: Reformulation discutée avec la Juriste - plus clair, idem pour les autres articles identiques

Commenté [LE27]: Evolution du terme « paternité »

délai à la Direction ou aux ressources humaines. (→68.3)	Secteur des Ressources humaines. (Art 45.2 INCHANGE)
Art 49 Les prestations de la caisse de compensation militaire restent acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé (→68.4)	³ Les prestations de la caisse de compensation militaire restent acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé. (Art 49 INCHANGE)
.	Art 69 Prestations aux survivants en cas de décès du collaborateur
Art. 50. Décès du collaborateur Al.1 : Le contrat prend fin au décès du collaborateur (→89). Toutefois, l'employeur verse le salaire du mois en cours et du mois suivant. Si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans et que le collaborateur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation légale d'entretien, l'employeur verse un mois supplémentaire. (→69.1)	¹ EnJeu verse : - Le salaire du mois en cours, à partir du jour du décès et le salaire du mois suivant ; De plus, - 1 mois additionnel, si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans et si le collaborateur laisse un-e conjoint-e, un-e partenaire enregistré-e, des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (Art 50.1)
Al.2 : Le mois de salaire correspond au dernier salaire mensuel brut payé sans aucune déduction (→69.2)	² Les mois de salaire sont payés sur base du dernier salaire mensuel brut payé sans aucune déduction. (Art 50.2 INCHANGE)
	Art 70 Prestations de tiers
Art. 45. Prestations de tiers Al1: Les prestations des assurances sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé.(→71.1)	Les prestations des assurances sont acquises à l'employeur jusqu'à concurrence du salaire versé. (Art 45.1)
	Art 71 Compensation de créance
	Toute somme exigible d'un collaborateur par EnJeu peut être compensée avec le salaire et/ou les autres prestations, dans la mesure prévue à l'article 323 b, al. 2 CO. (NV)
	8. Information - Responsabilités de l'encadrement - Entretien de collaboration - Développement
	Art 72 Information de la Direction générale
Art. 28. Information Al. 1 : La direction informe régulièrement le personnel sur les affaires importantes d'EnJeu et sur les décisions prises. Chaque collaborateur est informé au plus tôt des affaires qui le touchent personnellement. (→72)	La Direction générale informe régulièrement les collaborateurs sur les affaires importantes d'EnJeu et sur les décisions prises. Chaque collaborateur est informé au plus tôt, par l'intermédiaire de son Responsable hiérarchique, des affaires qui le touchent personnellement. (Art 28.1) INCHANGE
	Art 73 Responsabilités de l'encadrement
Art. 29. Devoirs des cadres et des responsables hiérarchiques Les collaborateurs qui, selon leur contrat de travail et le cahier des charges, assument des responsabilités hiérarchiques, doivent: - Donner à leurs collaborateurs toutes les instructions utiles à leurs tâches, pour les motiver à en assurer la réalisation, et veiller à ce qu'ils disposent de toutes les directives et instructions destinées à prévenir des accidents; - Déterminer l'organisation du travail, y compris les horaires journaliers adaptés à la bonne marche du secteur;	Le collaborateur qui, selon son contrat de travail et sa description de fonction, assume des responsabilités hiérarchiques, est responsable de/d': - Déterminer l'organisation du travail de son équipe, y compris les horaires journaliers adaptés à la bonne marche de son entité ; - Donner à ses collaborateurs toutes les instructions utiles à leurs tâches ; - Les motiver, les accompagner et les soutenir dans la réalisation de leurs tâches ; - Veiller à la prévention des accidents ; - S'enquérir de la santé de son équipe ;

<p>- Informer régulièrement la direction sur les activités du secteur, ainsi que du bilan des entretiens de collaboration. (➔73)</p>	<p>- Informer la Direction de l'activité de son domaine, des problématiques et des succès. (Art29)</p>
<p>Art. 30. Entretien de collaboration Chaque année, les collaborateurs ont un entretien individuel avec leur(s) responsable(s) hiérarchique(s). Il doit notamment permettre d'évaluer la contribution de chacun à la qualité des services fournis, selon les buts d'EnJeu et le secteur d'activité. Il sert également de base à une discussion sur le besoin en formation et les souhaits de développement de chacun. (➔74)</p>	<p>Art 74 Entretien de collaboration Un entretien de collaboration est mené annuellement, selon un planning défini, entre chaque collaborateur et son Responsable hiérarchique. Cet entretien permet : - D'effectuer un retour positif et constructif de l'année écoulée ; - De souligner les moments positifs ; - D'évaluer la contribution de chacun, la qualité des prestations, du comportement ; - D'identifier les axes de développement, d'amélioration ainsi que les souhaits d'évolution professionnelle ; Un entretien de suivi des objectifs en milieu d'année est également vivement recommandé pour s'assurer de retours réguliers durant l'année. (Art 30)</p>
	<p>Art 75 Développement professionnel ¹ Le collaborateur a la responsabilité de maintenir et de développer son employabilité. (NV)</p>
<p>Art. 31. Formation et perfectionnement professionnels Al.1 : L'employeur favorise la participation à toute formation professionnelle continue dans la mesure où il la juge utile au maintien ou au développement des connaissances nécessaires au bon fonctionnement de l'association. (➔75.2)</p>	<p>² EnJeu encourage, selon les modalités définies dans la Politique de formation, le développement des collaborateurs, incluant la formation initiale et continue ainsi que d'autres mesures (stages, formations internes, mentorat, colloques), jugées utiles pour maintenir ou développer les compétences requises pour le poste ou assurer le bon fonctionnement d'EnJeu. (Art 31.1+ (NV)) Le CoDir est compétent pour adopter la Politique de Formation.</p>
<p>31.A1.3 : Les collaborateurs qui se désistent ou interrompent une formation sans motif valable, assument les frais de formation engagés à perte, par remboursement (Politique)</p>	<p>Art 76 Frais inhérents à la formation Les frais inhérents à la formation sont définis dans les règles d'application de la Politique de formation. (Art 31.2)</p>
<p>31- Al.2 : Les règles de remboursement de la participation sont établies et font partie intégrante d'une convention de formation signée entre le collaborateur et l'employeur. (➔77)</p>	<p>Art 77 Convention de formation Une convention de formation, entre le collaborateur et EnJeu, peut être établie selon les modalités définies dans la Politique de formation. (Art 31.2)</p>
<p>9. Santé et Sécurité</p>	<p>Art 78 Environnement de travail</p>
<p>Art 9. Sécurité et préservation de la santé Al.1 La garantie de la sécurité au travail ainsi que la protection de la santé des collaborateurs, conformément aux prescriptions légales et règlements internes, sont de la responsabilité de l'employeur. (➔78.1)</p>	<p>¹ EnJeu a la responsabilité de fournir un environnement de travail qui protège la dignité, la santé physique et mentale des collaborateurs et garantit un environnement de travail sûr, respectant les normes de sécurité au travail, selon les normes MSST, conformément aux prescriptions légales et règlements internes. (Art 9.1)</p>
<p>9-Al.2 : Chaque collaborateur est tenu de soutenir les mesures prises par l'employeur et d'observer strictement les directives en matière de sécurité et de santé. Si des défauts susceptibles d'influencer la</p>	<p>² Chaque collaborateur est tenu de soutenir les mesures prises par l'employeur et d'observer strictement les directives en matière de sécurité et de santé. Si des défauts susceptibles d'influencer la sécurité au travail</p>

Commenté [LE28]: Titre reformulé car plus large que seulement la formation

Commenté [LE29]: Supprimé car reporté dans la Politique de Formation



sécurité au travail sont constatés, ils doivent immédiatement être corrigés. En cas de difficulté, ils doivent être annoncés au supérieur direct ou à la Direction. (→78.3)	sont constatés, ils doivent immédiatement être corrigés. En cas de difficulté, ils doivent être annoncés au Responsable hiérarchique ou à la Direction générale. (Art 9.2)
	Art 79 Empêchement de travailler pour des raisons de santé
	¹ Dans l'intérêt du collaborateur et d'EnJeu, une grande attention est portée à la gestion des absences et aux efforts de réinsertion pour limiter au maximum les conséquences d'une atteinte à la capacité de travail. (NV)
Art. 14. Empêchement de travailler 14. Al.1 : Les collaborateurs empêchés de se rendre à leur travail doivent informer immédiatement leur responsable ou le responsable du service du personnel et en donner le motif(...)(→79.2)	² Le collaborateurs empêché de se rendre à son travail, indépendamment des raisons, doit informer immédiatement son Responsable hiérarchique et/ou le secteur des Ressources humaines. Il est tenu de respecter les règles et principes définis dans le cadre de la Politique des absences pour raison de santé. (Art 14.1) Le CoDir est compétent pour adopter la Politique des absences pour raison de santé.
14.1 (...)Lorsque l'absence dépasse trois jours, ils doivent fournir un certificat médical. (→79.3)	³ Le collaborateurs doit fournir, dès le 4 ^{ème} jour au matin, un certificat médical si l'absence dépasse trois jours. (Art 14.1)
Art 14 Al.2 : Si l'absence se répète, la direction peut, après préavis, demander un tel certificat après un jour d'absence. (→ 79.3) Art46 – al 3 L'employeur ou l'assureur peut en tout temps demander un contre examen à un ou plusieurs médecin(s) – conseil (s) (→79.3)	⁴ EnJeu se réserve le droit de demander, à tout moment : - un certificat d'incapacité de travail dès le premier jour d'absence en cas d'absences répétées de courte durée. (Art 14.2) - de fixer une visite médicale auprès du médecin-conseil de son choix. L'avis du médecin-conseil fait foi. (Art 46.3)
	10. Fin des rapports de travail
	Art 80 Fin des rapports de travail
Art. 22. Causes Les rapports de travail prennent fin en cas de : a. Décès du collaborateur b. Retraite du collaborateur c. Collaborateur mis au bénéfice d'une invalidité complète d. Résiliation du contrat par l'employeur ou le collaborateur (→ 80)	Les rapports de travail prennent fin dans les cas suivants : - À la fin d'un contrat à durée déterminée ou maximale (indépendamment si le collaborateur est en incapacité de travail (maladie, accident, service militaire, etc.); - Par résiliation du contrat par EnJeu ou par le collaborateur (ordinaire ou immédiat pour justes motifs); - Au départ en retraite ou préretraite du collaborateur ; - En cas d'invalidité complète ; - En cas de décès du collaborateur. (Art 22)
	Art 81 Résiliation ordinaire du contrat de travail
Art 6 (période d'essai) Al.1 : Il est prévu une période d'essai de trois mois. Durant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier en tout temps par écrit les rapports de travail moyennant un délai de 14 jours pour la fin d'une semaine. (→81.1) A défaut de résiliation, le contrat continue pour une durée indéterminée (→Art 8.2)	¹ Pendant la période d'essai, le contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée, durée maximale (NV) ou indéterminée, peut être résilié par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de congé de 7 jours calendaires. (Art 6.1)

Commenté [LE30]: idem

Commenté [LE31]: Proposition du juriste

Commenté [LE32]: Proposition de modifier le délai de 14 jours en 7 jours, à l'avantage d'EnJeu. Si lors d'une période d'essai, on se rend compte que le recrutement n'est pas le bon, aucun avantage de prolonger le délai de résiliation (frais en plus)



<p>Art. 23. Résiliation ordinaire</p> <p>Al.1 : Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié 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, sauf dispositions contractuelles différentes. (→81.2)</p>	<p>²Après le temps d'essai et, sauf convention contraire, le contrat de travail, à durée indéterminée ou à durée maximale, peut être résilié par les deux parties pour la fin d'un mois en respectant les délais de congé suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les collaborateurs : <ul style="list-style-type: none"> o 1ère année de service 1 mois ; o 2^{ème} à 9^{ème} année de service 2 mois ; o Dès la 10^{ème} année de service 3 mois. (Art 23.1) - Pour les membres de Direction : <ul style="list-style-type: none"> o 1ère année de service 1 mois ; o 2^{ème} année 3 mois ; o Dès la 3^{ème} année de service 6 mois. (NV)
<p>Al. 2 : En principe, le collaborateur doit être entendu par l'employeur avant la résiliation ordinaire du contrat. (→81.3)</p>	<p>³ En principe, le collaborateur doit être entendu par l'employeur avant la résiliation ordinaire du contrat. (Art 23.2)</p>
	<p>⁴ En dérogation à l'article 334 du CO et en cas d'accord des deux parties, une résiliation anticipée d'un contrat à durée déterminée peut être effectuée moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. (NV)</p>
<p>Art 23.Al.4 : La résiliation s'effectue par lettre recommandée, la date de réception faisant foi, ou par remise de la lettre en mains propres, avec accusé de réception. (→83.4)</p>	<p>⁵ Le contrat de travail doit être résilié par lettre recommandée ou par remise de la lettre en mains propres, avec accusé de réception. (Art 23.4)</p> <p>La date de réception faisant foi, le délai de congé entre en vigueur à partir du jour où EnJeu en prend connaissance.</p>
<p>Art 23.Al.5: La partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. (→83.5)</p>	<p>⁶À la demande du collaborateur, EnJeu doit motiver par écrit sa décision de résiliation du contrat. (Art 23.5)</p>
	<p>Art 82 Libération obligation de présence</p>
<p>Art 23 Al. 3 Sur demande écrite et motivée de sa part ou sur proposition de l'employeur, le collaborateur peut être libéré de l'obligation de travailler avant la fin du délai de congé. La décision finale appartient à l'employeur. (→ 82)</p>	<p>EnJeu peut libérer le collaborateur de son obligation de travailler jusqu'au terme du délai de résiliation. (art 23.3)</p> <p>Dans ce cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le collaborateur reste à disposition de l'employeur ; - Son salaire lui est versé, jusqu'au terme du contrat, aux dates usuelles ; - Si le collaborateur prend une activité rémunérée auprès d'un autre employeur, il est tenu d'en informer EnJeu, qui mettra fin à la relation contractuelle à la date de début de ce nouvel engagement. (NV)
	<p>Art 83 Convention de départ</p> <p>Une convention de départ, établie d'un commun accord, sous forme écrite entre le collaborateur et EnJeu, peut libérer avant le délai de résiliation contractuelle chacune des parties de toutes leurs obligations et droits contractuels réciproques. (NV)</p>
	<p>Art 84 Protection contre les congés</p>

Commenté [LE33]: Proposition du juriste



<p>Art. 24. Protection contre les congés Les articles 336 à 336b (résiliation abusive) et les articles 336c et 336d du Code des obligations (résiliation en temps inopportun) s'appliquent. (→ 84)</p>	<p>Les articles 336 à 336b (résiliation abusive), 336c et 336d (résiliation en temps inopportun) du Code des obligations sont applicables par analogie. (Art 24 - INCHANGE)</p>
<p>Art. 26. Résiliation pour justes motifs Al.1 Le contrat de travail peut être résilié en tout temps, avec effet immédiat, pour de justes motifs au sens de l'art. 337 du Code des Obligations. (→ 85.1) Al.2 : Lorsque le CODIR résilie immédiatement le contrat sans justes motifs, le collaborateur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. On impute sur ce montant ce que le collaborateur a épargné par suite de la cessation du contrat de droit public ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé. L'article 337e du CO est applicable pour le surplus.</p>	<p>Art 85 Résiliation immédiate pour justes motifs ¹ Chaque partie peut résilier avec effet immédiat, en tout temps, le contrat de travail pour justes motifs (soit une faute grave ou une circonstance rendant la continuation des rapports de travail objectivement impossible), qu'il soit de durée déterminée, maximale ou indéterminée. (Art 26.1)</p>
<p>Art 26 Al.1 Le contrat de travail peut être résilié en tout temps, avec effet immédiat, pour de justes motifs au sens de l'art. 337 du Code des Obligations. (→ 85.3)</p>	<p>² L'article 337 du CO est applicable par analogie. (Art 26.1)</p>
<p>Art. 27. Mise à la retraite Al.1 : Les collaborateurs sont mis à la retraite ou peuvent faire valoir leurs droits à la retraite conformément au règlement et aux dispositions du Fonds de prévoyance professionnelle mais au plus tard à l'âge fixé par l'AVS. (→ 86.1 + 2)</p>	<p>Art 86 Mise à la retraite ¹ Le contrat de travail prend automatiquement fin à l'échéance du mois qui suit la survenance de la limite d'âge ouvrant le droit du collaborateur aux prestations de l'assurance vieillesse et survivants. (Art 27.1) ² Le collaborateur peut faire valoir ses droits à la retraite anticipée conformément au règlement et aux dispositions du Fonds de prévoyance professionnelle. (Art 27.1)</p>
<p>Al.2 : Une éventuelle poursuite de l'activité professionnelle après l'âge de la retraite, moyennant l'accord des deux parties, peut expressément être convenue par écrit pour une durée d'un an, renouvelable quatre fois maximum. (→ 86.3)</p>	<p>³ En cas d'accord réciproque entre EnJeu et le collaborateur retraité, la poursuite de l'activité professionnelle peut être convenue au moyen d'un contrat d'une durée maximale de 5 ans. (Art 27.2)</p>
	<p>Art 87 Invalidité ¹ Le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d'invalidité totale et définitive conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions à laquelle EnJeu est affiliée. (NV)</p>
	<p>² En cas d'invalidité partielle, EnJeu adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. (NV) En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l'art. 83, al 2. (NV)</p>
<p>50-Al.1 : Le contrat prend fin au décès du collaborateur. (→ 88)</p>	<p>Art 88 Décès Le contrat prend fin au décès du collaborateur. (Art 50.1) Art 89 Certificat de travail</p>

Commenté [LE35]: Précision demandée par la Juriste

Commenté [LE34]: Cet article évoque d'éventuelles déductions qui seraient payées sur le salaire du, à savoir (ex) indemnité déplacement, autres frais prof) ou salaire qu'il aurait d'un autre employeur.)
==> Cet article est complexe à mettre en œuvre. On peut y remédier en évoquant que :
Toute éventuelle indemnité liée aux contraintes de la fonction sont suspendues
EnJeu doit valider la signature d'un contrat auprès d'un nouvel employeur durant la période de résiliation.



<p>23-AI.6 : Le collaborateur reçoit un certificat de travail. (→89)</p>	<p>Le collaborateur peut demander, en tout temps à EnJeu, un certificat de travail donnant des informations sur la nature et la durée des rapports de travail ainsi que sur ses prestations et son comportement. (Art 23.6)</p> <p>A la demande expresse du collaborateur, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du rapport de travail. (NV)</p>	
<p>11. Dispositions finales</p>		
<p>Art 90 Délégation de compétence</p>		
	<p>¹ L'engagement et la résiliation contractuelles des collaborateurs de la catégorie 5 du personnel d'EnJeu, tels que définis dans l'Annexe 1, demeurent de la compétence exclusive du CoDir. (NV)</p>	<p>Commenté [LE36]: Proposition par la juriste</p>
	<p>² Conformément à la Loi sur les Communes, le CoDir délègue au Directeur général ainsi qu'aux Directeurs membres du Conseil de Direction les compétences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Signature conjointe : Le pouvoir de signer, conjointement à deux, les actes relatifs à l'engagement et à la résiliation contractuelles des collaborateurs d'EnJeu (catégories 1 à 4 et 6 à 8 du personnel d'EnJeu), tels que définis dans l'Annexe 1 du présent règlement ; - Validation des documents opérationnels : L'autorité de valider les documents utiles au bon fonctionnement d'EnJeu. (NV) 	<p>Commenté [LE37]: Proposition par la juriste</p>
<p>Art 91 Mise en œuvre</p>		
<p>Art. 64. Mise en œuvre Le Comité de direction est compétent pour adopter toute directive utile à la mise en œuvre du présent règlement. (→90)</p>	<p>¹ Le CoDir est compétent pour adopter toutes les Politiques précisées dans le présent règlement déclinant les règles d'application utiles à sa mise en œuvre. (Art 64)</p>	<p>Commenté [LE38]: Proposition de la juriste</p>
	<p>² Le Conseil Intercommunal est compétent pour valider les échelles de salaires d'EnJeu. (NV)</p>	<p>Commenté [LE39]: Proposition de la Juriste</p>
	<p>³ Le CoDir est compétent pour</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indexer l'échelle des salaires d'EnJeu selon l'IPC, selon l'Annexe 2 du présent règlement - Adapter les catégories de personnel au sein d'EnJeu, selon l'Annexe 1 du présent règlement. (NV) 	
<p>Art 92 Clause abrogatoire et dispositions transitoires</p>		
<p>Art. 66. Clause abrogatoire et dispositions transitoires Le présent règlement, adopté par le CODIR dans sa séance du 29 janvier 2018 et par le Conseil Intercommunal d'EnJeu dans sa séance du 14 mars 2018, entre en vigueur le 1er janvier 2019. Il annule et remplace toutes les dispositions antérieures et est remis à tous les collaborateurs. Les collaborateurs, y compris ceux engagés sous l'ancien régime, sont soumis au présent règlement (→ 91.1). Ils reçoivent un contrat de droit public écrit qu'ils doivent signer dans un délai d'un mois dès réception. En cas de refus, le CODIR pourra résilier les rapports de travail conformément à l'ancienne réglementation</p>	<p>¹ Le présent règlement, adopté par le CoDir, durant sa séance du 10.03.2025 et par le Conseil Intercommunal d'EnJeu dans sa séance du 30.04.2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entre en vigueur au 01.08.2025 ; - Annule et remplace le règlement, adopté par le CoDir dans sa séance du 29 janvier 2018 et par le Conseil Intercommunal d'EnJeu dans sa séance du 14 mars 2018, entré en vigueur le 1er janvier 2019 ; - Est remis à chaque collaborateur sous contrat et à tout nouveau collaborateur lors de son engagement. (Art 66) 	<p>Commenté [LE40]: Evoqué plus haut sous contrat - redondant</p>

<p>Art. 66. Le présent règlement, adopté par le CODIR dans sa séance du 29 janvier 2018 et par le Conseil Intercommunal d'EnJeu dans sa séance du 14 mars 2018, entre en vigueur le 1er janvier 2019. Il annule et remplace toutes les dispositions antérieures et est remis à tous les collaborateurs. Les collaborateurs, y compris ceux engagés sous l'ancien régime, sont soumis au présent règlement (→ 91.1). Ils reçoivent un contrat de droit public écrit qu'ils doivent signer dans un délai d'un mois dès réception. En cas de refus, le CODIR pourra résilier les rapports de travail conformément à l'ancienne réglementation.</p>	<p>² Toutes les modifications validées par le Comité de direction et le Conseil Intercommunal, sont communiquées à chaque collaborateur, soumise à accusé de réception du collaborateur attestant son acceptation.</p> <p>En cas de non-acceptation, il appartient à EnJeu de résilier des relations contractuelles. (Art 66)</p>	<p>Commenté [LE42]: Modification demandée par la Juriste</p>
<p>Art. 67. Situation acquise Par l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs demeurent au bénéfice de la situation acquise en ce qui concerne les salaires et les années de service accomplies antérieurement auprès de l'ASPAIRE, de l'ARAERE ou de l'ARAS Nyon service d'Accueil de jour. (→ 91.3)</p>	<p>³ Par l'entrée en vigueur du présent règlement, les collaborateurs demeurent au bénéfice de la situation acquise en ce qui concerne les salaires et les années de service accomplies antérieurement auprès de l'ASPAIRE, de l'ARAERE ou de l'ARAS Nyon service d'Accueil de jour. (Art 67)</p>	<p>Commenté [LE41]: Evoqué plus haut sous contrat - redondant</p> <p>Commenté [LE43]: Suppression validée par la Juriste car plus lieu d'être</p>

Acronymes

AI	Assurance Invalidité
AMF	Accueillante en Milieu Familial
APG	Assurance Perte de Gain
AVS	Assurance Veillesse et Survivants
CC	Code Civil
CO	Code des Obligations
CoDir	Comité de Direction
CPP	Commission Paritaire Professionnelle
EnJeu	Enfance & Jeunesse
FSAE	Fédération Vaudoise des structures d'Accueil de l'Enfance
IPC	Indice des Prix à la Consommation
LAA	Loi sur l'Assurance Accident
LAI	Loi sur l'Assurance Invalidité
LEG	Loi fédérale sur l'EGalité entre femmes et hommes
LPP	Loi sur la Prévoyance Professionnelle
MSST	Mesure Santé et Sécurité au Travail
SECO	Secrétariat d'État à l'économie en Suisse