

Municipalité de Moudon



**Préavis n° 92/25
au Conseil communal**

**Demande de modification des articles 33, 34, 35, 36, 38
et 40 du règlement du personnel communal du 1^{er} janvier
2019**

Déléguee municipale : Carole PICO, syndique, c.pico@moudon.ch, 079/817.19.99

Adopté par la Municipalité le 27 octobre 2025

Ordre du jour de la séance du Conseil communal du 9 décembre 2025

Madame la Présidente,
Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les Conseillers communaux,

1. Préambule

La Municipalité soumet au Conseil communal, dans le cadre de ses compétences, une proposition de révision partielle du règlement du personnel communal, en vigueur depuis le 1er janvier 2019. Cette révision porte spécifiquement sur les articles 33, 34, 35, 36, 38 et 40, qui ont été identifiés comme nécessitant des ajustements.

2. Proposition de modifications d'articles

Cette démarche poursuit plusieurs objectifs.

Tout d'abord, elle vise à garantir une égalité de traitement entre les collaboratrices et collaborateurs de l'ensemble des services, en réponse à une demande de la commission du personnel communal concernant l'article 35 relatif à la compensation des heures lors des jours fériés et des dimanches.

Ensuite, la Municipalité souhaite intégrer dans le règlement les enseignements tirés de l'expérience et de la pratique quotidienne depuis son entrée en vigueur en 2019.

Enfin, cette révision est également l'occasion d'apporter des ajustements rédactionnels afin de mieux refléter l'évolution des pratiques, des besoins et du cadre réglementaire.

Le tableau ci-dessous présente les modifications proposées au règlement du personnel ainsi que les motifs qui les justifient.

	Règlement actuel	Proposition, nouveau texte
Commentaires	Article. 33. al. 1 Durée du travail Texte act	Article. 33. al. 1 Durée du travail Texte modifié
Le texte modifié supprime la mention de la durée du travail avant le 1er janvier 2021, désormais obsolète. Cette modification est purement éditoriale et n'entraîne aucun changement sur le fond.	La durée annuelle usuelle de travail est de 2'158 heures pour un poste à 100% dès le 1er janvier 2019 et passera à 2'132 heures à compter du 1er janvier 2021. Les vacances, les jours fériés et les jours de congé accordés par la Municipalité, sont comprises dans la durée de travail.	La durée annuelle usuelle de travail est de de 2'158 heures pour un poste à 100% dès le 1er janvier 2019 et passera à 2'132 heures. à compter du 1er janvier 2021. Les vacances, les jours fériés et les jours de congé accordés par la Municipalité, sont compris dans la durée de travail.
Commentaires	Art. 34, al. 2 Horaire de travail Texte actuel	Art. 34, al. 2 Horaire de travail Texte modifié
Le texte modifié supprime la mention de la durée du travail avant le 1er janvier 2021, désormais obsolète. Cette modification est purement éditoriale et n'entraîne aucun changement sur le fond.	La durée hebdomadaire est de 41 ½ heures par semaine à compter du 1er janvier 2019 et passera à 41 heures par semaine à compter du 1er janvier 2021. Une pause d'au moins 45 minutes, à la mi-journée, est obligatoire, dès que la durée du travail est de 5 à 9 heures et d'une heure au-delà. Elle est déduite du temps de travail.	La durée hebdomadaire est de 41 ½ heures par semaine à compter du 1er janvier 2019 et passera à 41 heures par semaine à compter du 1er janvier 2021. Une pause d'au moins 45 minutes, à la mi-journée, est obligatoire, dès que la durée du travail est de 5 à 9 heures et d'une heure au-delà. Elle est déduite du temps de travail.
Commentaires	Art. 35 Compensation des heures supplémentaires Texte actuel	Art. 35 Compensation des heures supplémentaires Texte modifié
Il s'agit de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs et collaboratrices des différents services communaux, en réponse une demande de la commission du personnel communal.	1 Le collaborateur n'exécute pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes. 2 Si des circonstances spéciales exigent des heures de travail plus nombreuses que ce que ne le prévoit le service ou un arrangement contractuel particulier, le collaborateur est tenu de	1 Le collaborateur n'exécute pas d'heures supplémentaires sous réserve des dispositions suivantes. 2 Si des circonstances spéciales exigent des heures de travail plus nombreuses que ce que ne le prévoit le service ou un arrangement contractuel particulier, le collaborateur est tenu de

	les exécuter dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Elles doivent faire l'objet de l'accord de la Municipalité ou d'un supérieur hiérarchique. 3 Les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées par des congés d'une durée équivalente, le cas échéant, majorée de la façon suivante : a du lundi au samedi de 22h00 à 06h00 : 50 % b dimanche et jours fériés : 100 %. Ces majorations ne sont pas dues pour les heures des collaborateurs effectuant un horaire en dehors de l'horaire usuel de travail, par exemple ASP, Office du tourisme, etc. 4 Les congés visés aux alinéas 2 et 3 ci-dessus doivent être pris, si possible au fur et à mesure mais dans tous les cas pendant l'année en cours. A la fin de l'année, le solde des heures supplémentaires ne peut pas être supérieur à 20 heures. 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. 5 La notion des heures supplémentaires ne s'applique pas aux Chefs de service tels que définis par l'organigramme. Les heures effectuées en sus ne sont compensées ni en temps, ni en argent. En	les exécuter dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander. Elles doivent faire l'objet de l'accord de la Municipalité ou d'un supérieur hiérarchique. 3 Sauf convention contractuelle particulière, les heures supplémentaires qui réalisent les conditions prévues par l'alinéa 2 ci-dessus sont compensées par des congés d'une durée équivalente, le cas échéant, majorée de la façon suivante : a du lundi au samedi de 22h00 à 06h00 : 50 % b dimanche et jours fériés : 100 %. Ces majorations ne sont pas dues pour les heures des collaborateurs effectuant un horaire en dehors de l'horaire usuel de travail, par exemple ASP, Office du tourisme, etc. 4 Les congés visés aux alinéas 2 et 3 ci-dessus doivent être pris conformément au règlement interne sur l'horaire variable. , si possible au fur et à mesure mais dans tous les cas pendant l'année en cours. A la fin de l'année, le solde des heures supplémentaires ne peut pas être supérieur à 20 heures. 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. 5 La notion des heures supplémentaires ne s'applique pas aux Chefs de service tels que définis par l'organigramme. Les heures effectuées en sus ne sont compensées ni en temps, ni en argent. En compensation,
--	---	--

	compensation, les Chefs de service disposent d'un crédit temps de 5 jours de vacances supplémentaires par année.	les Chefs de service disposent d'un crédit temps de 5 jours de vacances supplémentaires par année.
Commentaires	Art. 36 Droit aux vacances. al.6 Texte actuel	Art. 36 Droit aux vacances, al. 6 Texte modifié
Précision de la période de référence pour simplifier le traitement de cet article.	En cas de maladie ou d'accident de longue durée, le droit aux vacances peut être réduit conformément aux dispositions de l'article 329b CO.	En cas de maladie ou d'accident de longue durée, le droit aux vacances peut être réduit conformément aux dispositions de l'article 329b CO en prenant l'année civile comme période de référence.
Commentaires	Art. 38 Jours fériés. al.3 Texte actuel	Art. 38 Jours fériés, al.3 Texte modifié
La disposition actuelle, héritée du précédent règlement de 2004, n'est plus adaptée au fonctionnement de l'administration depuis l'introduction de l'horaire variable. Le texte modifié correspond à la pratique et confirme que le travail se termine à midi les 24 et 31 décembre.	Si les circonstances le permettent, les 24 et 31 décembre, le travail finit à midi. La demi-journée résiduelle est offerte par décision municipale discutée chaque année. La veille des jours fériés, la durée du travail est réduite d'une heure.	Les 24 et 31 décembre, le travail finit à midi. La demi-journée résiduelle est offerte. par décision municipale discutée chaque année. La veille des jours fériés, la durée du travail est réduite d'une heure.
Commentaires	Art. 40, lettre d, Autres congés Texte actuel	Art. 40, lettre d modifiée et ajout d'un nouveau congé (e) Autres congés Texte modifié
Introduction de nouveaux congés à la suite de l'entrée en vigueur en 2021 de la Loi fédérale pour l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en	Le collaborateur bénéficie des congés suivants sans compensation : d) un congé, jusqu'à concurrence de trois jours par cas, au collaborateur ayant des responsabilités, pour le temps nécessaire à la garde	Le collaborateur bénéficie des congés suivants sans compensation : d) un congé, jusqu'à concurrence de trois jours par cas au maximum et 10 jours par année civile au maximum pour un 100% et au prorata du taux d'activité pour les

charge de proches, respectivement le Code des obligations, qui s'appliquent aux rapports de travail de droit public. L'ajout d'un nouvel article entraîne une adaptation de la lettrine des congés, ceux-ci étant désignés par des lettres alphabétiques.	d'un enfant malade, sur présentation du certificat médical de l'enfant attestant la nécessité de la présence du parent auprès de l'enfant ; e) un congé d'un jour en cas de déménagement du collaborateur (maximum une fois par année, au moment du déménagement) ; f) un congé de cinq jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire enregistré ou d'un proche parent (personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;	temps partiels, au collaborateur pour la prise en charge d'un proche (parents en ligne directe ascendante et descendante, frères et sœurs, conjoints, beaux-parents, partenaires enregistrés, personnes faisant ménage commun) atteint dans sa santé, mais uniquement durant le temps nécessaire à la recherche d'une solution de substitution de garde, sur présentation d'un certificat médical. La Municipalité édicte une directive d'application. e Pour un enfant gravement atteint dans sa santé, si le collaborateur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s de la loi sur les allocations perte de gain (ci-après LAPG), la Municipalité accorde un congé de 14 semaines à prendre dans un délai-cadre de 18 mois Pour déterminer le droit au congé et ses modalités, seuls font foi les articles 16n à 16s LAPG. Le traitement est versé à 100%. Les prestations de l'assurance sont acquises à la Commune jusqu'à concurrence du montant versé par elle. Les modalités d'octroi de ce congé sont fixées conformément à l'article 329i du code des obligations. La Municipalité peut exceptionnellement accorder un congé supplémentaire f) un congé d'un jour en cas de déménagement du collaborateur (maximum une fois par année, au moment du déménagement) ; g) un congé de cinq jours en cas de décès du conjoint ou du partenaire enregistré ou d'un proche parent (personne menant de fait une vie de couple, enfant, père ou mère) ;
---	--	---

	g) un congé d'un jour en cas de décès d'un proche parent (frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, oncles ou tantes) ; h) le temps nécessaire pour se rendre au service funèbre mais au maximum un jour en cas de décès d'un proche ; i) le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ; j) un congé parental non-payé d'une année au maximum, sous réserve de l'accord de la Municipalité ; k) un congé de formation non-payé d'une année au maximum sous réserve de l'accord de la Municipalité ; l) un congé non-payé d'une durée à déterminer, pour un voyage ou un stage linguistique ou toute autre raison, sous réserve de l'accord de la Municipalité. 2 Les congés sous lettres a à i sont rétribués et comptent comme temps de service. La Municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.	h) un congé d'un jour en cas de décès d'un proche parent (frère, sœur, grands-parents, beaux-parents, beaux-frères, belles-sœurs, oncles ou tantes) ; i) le temps nécessaire pour se rendre au service funèbre mais au maximum un jour en cas de décès d'un proche ; j) le temps nécessaire pour d'autres circonstances particulières telles la convocation à une audition ou une audience d'une juridiction administrative ou judiciaire ; k) un congé parental non-payé d'une année au maximum, sous réserve de l'accord de la Municipalité ; l) un congé de formation non-payé d'une année au maximum sous réserve de l'accord de la Municipalité ; m) un congé non-payé d'une durée à déterminer, pour un voyage ou un stage linguistique ou toute autre raison, sous réserve de l'accord de la Municipalité. 2 Les congés sous lettres a à j sont rétribués et comptent comme temps de service. La Municipalité peut exiger la présentation de toutes les attestations utiles.
--	--	--

3. Incidences financières

En l'état, aucune incidence financière raisonnablement fiable ne peut être fournie.

4. Consultation

Les modifications proposées ont fait l'objet d'une consultation auprès de la commission du personnel communal, laquelle s'est prononcée favorablement.

Par ailleurs, la Direction des affaires communales dans le Canton de Vaud a été consultée et n'a pas de remarques à formuler.

5. Conclusions

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous propose, Madame la Présidente, Mesdames les Conseillères communales et Messieurs les Conseillers communaux, de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

LE CONSEIL COMMUNAL DE MOUDON

- vu le préavis de la Municipalité No 92/25 ;
 - ouï le rapport de la commission chargée de son étude ;
 - considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour ;
-
1. **accepte la modification des articles 33, 34, 35, 36, 38 et 40 du règlement du personnel communal.**
 2. **charge la Municipalité de déterminer son entrée en vigueur après approbation par le Chef du Département concerné.**

AU NOM DE LA MUNICIPALITE
La syndique : Le secrétaire :
  
C.PICO A. IMERI