



Grand Conseil  
Secrétariat général  
Pl. du Château 6  
1014 Lausanne

**Interpellation**  
(formulaire de dépôt)

A remplir par le Secrétariat du Grand Conseil

N° de tiré à part : 20-INT.663

Déposé le : 06.02.20

Scanné le : \_\_\_\_\_

**Art. 115 et 116 LGC** L'interpellation est une demande d'explications ou de précisions adressée au CE sur un fait du gouvernement ou de son administration. Elle porte sur une compétence propre ou déléguée du CE et peut être développée oralement devant le GC. Les questions qu'elle contient sont exprimées de telle manière que le CE puisse y répondre et sont suffisamment précises pour qu'une réponse courte y soit apportée dans le délai légal (attention : ne pas demander un rapport, auquel cas il s'agit d'un postulat).

*Délai de réponse dès le renvoi au CE : trois mois.*

Titre de l'interpellation

**Article 61 de la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud pose problème**

Texte déposé

En droit suisse, l'employeur et l'employé peuvent en tout temps rompre le contrat de travail immédiatement pour de justes motifs (Art. 337, 337b et 337c du CO). Précisons que la **résiliation immédiate du contrat de travail revêt une situation exceptionnelle où on ne peut attendre la continuation des rapports de travail, car les rapports de confiance sont irrémédiablement rompus**. La jurisprudence admet de manière restrictive la résiliation immédiate du contrat de travail. Seul pourrait le justifier, un manquement particulièrement grave du travailleur ou de l'employeur, ainsi que la récidive de manquements de même ordre, précédés d'un ou plusieurs avertissements. La perte du rapport de confiance, fondement du contrat de travail, est déterminée par les faits invoqués. Mais une altération subjective de la relation de confiance n'est pas suffisante en soit, encore faut-il qu'objectivement, la continuation des rapports de travail jusqu'à l'échéance du contrat ne puisse pas être attendue de la partie qui donne le congé.

Actuellement, l'article 61 de la Loi sur le Personnel de l'Etat de Vaud (LPers) autorise la résiliation immédiate du contrat de travail pour de justes motifs. Le texte précise que « *L'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail* ».

Avec les litiges récents et plus anciens opposant l'Etat et son personnel, lesquels ont été dénoncés par les syndicats, se pose la question de l'application injustifiée par l'employeur de l'article 61 de la LPers qui, en résiliant le contrat de travail avec effet immédiat, peut exclure une réparation à hauteur du dommage causé. Une telle procédure est en effet appliquée quand bien même elle devrait être reconnue injustifiée par un tribunal.

La résiliation immédiate du contrat de travail pour de justes motifs est fondée, dans la plupart des cas, sur la simple *conviction* de l'employeur d'une *rupture des liens de confiance* ; elle ouvre ainsi la voie à l'injustice et à la partialité tout en faisant payer un lourd tribut à chaque employé-e qui se retrouve

soudain sans emploi, sans salaire et sans possibilité de réintégration.

Au regard de la Constitution fédérale, « *toute personne a le droit d'être traitée par les organes de l'Etat sans arbitraire et conformément aux règles de la bonne foi* ». Il est de notre devoir de bannir toute forme d'arbitraire, d'autoritarisme et de menaces à l'égard du personnel de l'Etat de Vaud.

Je pose au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- combien y a-t-il eu de licenciements ordinaires au sein du personnel de l'Etat de Vaud depuis le début de cette législature ?
- combien y-a-t-il eu de licenciements avec effet immédiat au sein du personnel de l'Etat de Vaud depuis le début de cette législature ?
- quelle motivation le Conseil d'Etat a-t-il à maintenir l'article 61 de la Loi sur le Personnel de l'Etat (LPers) sachant que la protection des salarié-e-s n'est pas pleinement garantie ?
- le Conseil d'Etat envisage-t-il la révision de l'article 61 de la Loi sur le Personnel de l'Etat (LPers) dans le sens d'une plus grande protection des salarié-e-s ?
- quelles mesures le Conseil d'Etat entend-il prendre de sorte à permettre la réintégration du personnel victime d'un licenciement avec effet immédiat ultérieurement reconnu abusif, inondé ou injustifié ?

Commentaire(s)

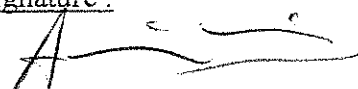
Conclusions

Souhaite développer  X

Nom et prénom de l'auteur :

AMINIAN Taraneh

Signature :



Merci d'envoyer une copie à la boîte mail du Bulletin : [bulletin.grandconseil@vd.ch](mailto:bulletin.grandconseil@vd.ch)