

Guide des congés accordés au personnel de l'État de Vaud

Version: novembre 2024

TABLE DES MATIERES

Table des abréviations	2
Préambule	3
Congé de maternité	4
Congé allaitement	5
Congé de paternité/de l'autre parent	6
Congé parent survivant	7
Congé d'adoption	8
Congé parental	9
Congé prolongé	10
Congé pour enfant malade	11
Congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé	12
Congé pour charge publique	13
Congé proche aidant	15
Congé en vertu de la loi sur le sport	16
Congé corps suisse d'aide humanitaire	17
Congés de courte durée	18
Congés pour circonstances particulières	19

TABLE DES ABRÉVIATIONS

Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud	LPers
Règlement général du 9 décembre 2002 d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud	RLPers
Directive du Conseil d'Etat d'application de la loi sur le personnel	Directive CE
Directive technique DGRG	DT
Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants	LAVS
Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain	LAPG

PRÉAMBULE

Le présent guide a pour but de présenter de manière synthétique les congés prévus par la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud et de son règlement d'application. Ces congés s'appliquent au personnel dont le contrat est soumis à la LPers.

Seules les dispositions légales et réglementaires ainsi que les prescriptions prévues dans les directives font foi.

Le personnel auxiliaire – à l'exception du personnel rémunéré à l'heure/à la période – et le personnel en formation bénéficient des congés suivants :

- Le personnel auxiliaire mensualisé, bénéficie du congé de paternité, du congé pour enfant malade, du congé pour proche aidant, du congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, des congés de courte durée et du congé pour circonstances particulières de l'art. 83 RLPers ainsi que du congé d'adoption au sens de l'art. 329j CO et 16t ss LAPG et du congé parent survivant au sens des art. 16c bis et 16k bis LAPG. Les stagiaires selon la DLPers 02.03 bénéficient de ces congés aux mêmes conditions que le personnel auxiliaire.
- Les apprenti-e-s bénéficient des congés prévus par la LPers et le RLPers. En cas de maternité, les apprenties perçoivent toutefois directement l'allocation APG maternité conformément à la Loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG) en lieu et place de leur rémunération. Les apprenties ne bénéficient pas non plus du congé d'allaitement. Les apprenti-e-s bénéficient en revanche du congé d'adoption au sens de l'art. 329j CO et 16t ss LAPG et du congé parent survivant au sens des art. 16c bis et 16k bis LAPG.

CONGÉ DE MATERNITÉ

BUT

Congé accordé en raison de la maternité.

DURÉE ET MODALITÉS

Congé de 4 mois rémunéré à 100 %. Prolongation jusqu'à 56 jours au plus en cas d'hospitalisation du nouveau-né immédiatement après sa naissance. Le congé débute le jour de l'accouchement.

CONDITIONS

Remplir les conditions de l'art. 16b LAPG, soit :

- ✓ Avoir été assurée obligatoirement au sens de la LAVS durant les 9 mois précédant l'accouchement ;
- ✓ Au cours de cette période, avoir travaillé au moins 5 mois ;
- ✓ À la date de l'accouchement, être salariée, indépendante ou travailler dans l'entreprise de son mari contre rémunération.

BASES LÉGALES

Articles 35 al. 1 let. b LPers

Art. 16b, 16c LAPG

Art. 66, 68 et 72 RLPers

Directive LPers 35.1 et DT 35.11

CONGÉ ALLAITEMENT

BUT

Congé accordé en raison de l'allaitement à la suite du congé de maternité.

DURÉE ET MODALITÉS

Congé de 1 mois rémunéré à 100%.

CONDITIONS

- ✓ Avoir informé par écrit l'autorité d'engagement au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité de son intention de solliciter un congé allaitement ;
- ✓ Présenter un certificat médical attestant de l'allaitement ;

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 1 let. b LPers

Art. 73 et 74 RLPers

DT 74

CONGÉ DE PATERNITÉ/ DE L'AUTRE PARENT

BUT

Congé accordé en raison de la naissance de son enfant.

DURÉE, MODALITÉS ET SPÉCIFICITÉS

Congé rémunéré de 20 jours. Pour le/la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.

Le congé paternité peut être pris en une fois, fractionné en blocs de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés. Il ne peut pas être pris en demi-jour ou en heures. La durée du congé paternité n'est pas augmentée en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité est accordé au père légal, à l'épouse de la mère qui accouche, ainsi qu'à l'époux du père, au partenaire enregistré ou au partenaire de même sexe du parent légal, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme.

CONDITIONS

- ✓ Présenter une attestation de la naissance de son enfant et du lien de filiation.
- ✓ Pour le partenaire de même sexe du parent légal, présenter une attestation de la naissance de l'enfant et de la communauté de vie avec le parent légal.
- ✓ Le congé doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 1 let. c LPers

Art. 75RLPers

DT 75

CONGÉ PARENT SURVIVANT

BUT

Congé accordé en raison du décès de l'autre parent.

DURÉE, MODALITÉS ET SPÉCIFICITÉS

Congé supplémentaire accordé au parent survivant, collaborateur-trice de l'Etat de Vaud, peu importe que le parent décédé ait été engagé par l'Etat de Vaud ou auprès d'un autre employeur.

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 97 jours qui suivent, le père/l'autre parent a droit à 14 semaines de congé supplémentaire. Le droit au congé prend naissance le jour suivant le décès de la mère. Le congé est pris de manière ininterrompue. Les modalités propres au congé auquel le/la collaborateur-trice a droit en tant que père/autre parent s'appliquent de la même manière à la rémunération du congé supplémentaire.

En cas de décès du père/de l'autre parent durant les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé supplémentaire. Le congé est pris dans un délai-cadre de 6 mois à compter du jour qui suit le décès du père/de l'autre parent. Le congé est pris sous forme de semaine entière ou de journée. Les modalités propres au congé de maternité auquel la collaboratrice a droit s'appliquent de la même manière à la rémunération du congé supplémentaire.

BASES LÉGALES

Art. 16c bis et 16k bis LAPG

Fiche – congé parent survivant

CONGÉ D'ADOPTION

BUT

Congé accordé en raison de l'adoption d'un enfant.

DURÉE ET MODALITÉS

Congé rémunéré de 4 mois.

Si les deux parents travaillent à l'Etat, la durée de quatre mois peut être librement répartie entre les deux parents.

Le congé débute dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption. Il est pris selon les modalités suivantes : trois mois et deux semaines de congé sont pris en une fois ; deux semaines de congé peuvent être prises dans un délai cadre d'un an dès la date d'autorisation d'accueil de l'enfant. Elles peuvent être prises sous forme de semaines entières ou de jours isolés.

CONDITION

- ✓ Avoir sollicité le congé adoption au plus tard le jour de réception de l'autorisation d'accueil.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 1 let e LPers

Art. 77 et 78 RLPers

DT 35.8

CONGÉ PARENTAL

BUT

Congé accordé pour se consacrer à l'éducation de son enfant âgé de 12 ans révolus au plus.

DURÉE

Congé non rémunéré de six mois au moins à une année au plus.
Exception : le congé peut être de deux mois lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité /allaitement.

CONDITIONS

- ✓ L'enfant doit être âgé de moins de 12 ans ;
- ✓ Présenter sa demande au minimum trois mois à l'avance (exception si le congé suit le congé maternité/allaitement, au plus tard un mois avant la date du début du congé) ;
- ✓ Être au bénéfice d'un temps de service d'une année au minimum ;
- ✓ Accordé une fois par enfant. Un congé peut être accordé pour un autre enfant à condition que le-la collaborateur-trice ait exercé une activité ininterrompue durant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé.

Si les conditions sont réunies, l'autorité d'engagement doit accorder le congé parental.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 1 let. f LPers

Art. 79 à 82 RLPers

CONGÉ PROLONGÉ

BUT

Congé accordé pour se consacrer à un projet personnel (voyage, formation, etc.)

DURÉE

Congé non rémunéré d'au minimum 2 semaines ; pas de durée maximale.

CONDITIONS

- ✓ La demande doit être motivée ;
- ✓ Les activités et la bonne marche du service permettent l'octroi du congé ;

L'autorité d'engagement est libre d'octroyer ou non ce congé.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 5 LPers

Art. 84 RLPers

Directive LPers 35.5

CONGÉ POUR ENFANT MALADE

BUT

Congé accordé pour prodiguer des soins ou assurer une présence auprès de son enfant malade.

DURÉE

Congé rémunéré de 5 jours par année civile, même en cas d'année civile incomplète. Pour le-la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.

CONDITIONS

- ✓ Il doit s'agir de la fille ou du fils du-de la collaborateur-trice ou du conjoint-e/concubin-e du-de la collaborateur-trice s'il vit sous le même toit ou d'un enfant accueilli par le-la collaborateur-trice dans le cadre d'un placement familial au sens de l'Ordonnance fédérale sur le placement d'enfants du 19 octobre 1977 ;
- ✓ L'enfant doit être âgé de moins de 16 ans au moment de la demande ;
- ✓ Il peut s'agir d'une maladie, d'un accident, d'un traitement, d'examens ou d'une visite médicale ;
- ✓ Si l'évènement coïncide avec un jour non travaillé (jour de repos, week-end ou jour férié), il n'est pas accordé de compensation pour ce jour.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 1 let. d LPers

Art. 76 RLPers

DT 35.10

CONGÉ POUR PRISE EN CHARGE D'UN ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTE

BUT

Congé accordé pour prendre en charge un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

DURÉE ET MODALITES

- ✓ Congé rémunéré d'une durée de 14 semaines au plus dans un délai-cadre de 18 mois.
- ✓ Le congé peut être pris en jours isolés ou en bloc(s.).
- ✓ La Caisse de compensation verse les allocations à l'employeur.

CONDITIONS

- ✓ Le/la collaborateur-trice a droit à l'allocation prévue aux art.16s à 16n LAPG ;
- ✓ Un certificat médical atteste de l'atteinte à la santé ;
- ✓ L'enfant est âgé de moins de 18 ans;

BASES LÉGALES

Décision du Conseil d'Etat du 26 mai 2021

DT 35.12

CONGÉ POUR CHARGE PUBLIQUE

BUT

Congé accordé pour se consacrer à l'exercice d'une charge publique.

DURÉE

Congé rémunéré de 15 jours au plus par année civile. Pour le-la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.

NOTION DE CHARGE PUBLIQUE

Sont considérées comme charge publique, notamment, les activités suivantes :

- ✓ parlementaire cantonal ou fédéral;
- ✓ conseiller général ou communal;
- ✓ conseiller municipal ou syndic;
- ✓ juré fédéral ou cantonal,
- ✓ curateur
- ✓ qualité de membre d'un bureau électoral.

Remarque :

L'exercice de charges publiques non obligatoires (mandats politiques) doit faire l'objet d'une demande d'autorisation auprès de l'autorité d'engagement, conformément à l'article 128 al. 2 RLpers.

Les charges publiques obligatoires à teneur de la législation fédérale ou cantonale ne font pas l'objet d'une autorisation puisqu'elles sont obligatoires de par la loi.

CONDITIONS

✓ Si l'évènement coïncide avec un jour non travaillé (jour de repos, week-end ou jour férié), il n'est pas accordé de compensation pour ce jour.

BASES LÉGALES

Art. 51 LPers

Art. 128 à 131 RLPers

Directive LPers 51.2

CONGÉ POUR PROCHE AIDANT

BUT

Congé accordé pour fournir de l'assistance à un proche gravement ou durablement atteint dans sa santé.

DURÉE

Congé rémunéré, d'une durée maximale de 12 jours par année civile pour autant que les congés de l'art. 83 al. 1, 3e tiret et de l'art. 83 al. 2 RLPers n'ont pas déjà été utilisés pour d'autres circonstances. Pour le-la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.

CONDITIONS

- ✓ Le collaborateur doit fournir une aide ou des soins de façon régulière ou permanente ;
- ✓ Le proche doit être atteint gravement ou durablement dans sa santé ;
- ✓ Un certificat médical attestant de la nécessité de l'aide doit être fourni.

DÉFINITION DU PROCHE

Est considéré comme proche :

- ✓ Le conjoint-e, le-a partenaire enregistré-e, le-a concubin-e
- ✓ L'enfant ;
- ✓ Le père ou la mère ;
- ✓ Le frère ou la sœur du collaborateur.

BASES LÉGALES

Art. 83 al. 1 3e tiret RLPers

Art. 83 al. 2 RLPers

DT 35.09

CONGÉ EN VERTU DE LA LOI SUR LE SPORT

BUT

Congé accordé pour participer à des activités sportives.

DURÉE

Congé rémunéré, d'une durée maximale de 12 jours par année civile. Pour le-la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.

CONDITIONS

- ✓ Participer à des cours de formation ou de perfectionnement dispensés par Jeunesse & Sport ;
- ✓ Agir en qualité d'expert ou de moniteur dans une activité organisée par Jeunesse & Sport ;
- ✓ Participer, en qualité de bénévole, à une manifestation sportive particulièrement importante, soit :
 - de niveau international ou
 - qui réunit plus de 5000 participants ou
 - qui a un impact très important au niveau national.

BASES LÉGALES

Art. 5 de la loi sur l'éducation physique et le sport

Directive LPers 35.4

CONGÉ CORPS SUISSE D'AIDE HUMANITAIRE

BUT

Congé accordé pour participer, dans le cadre du Corps Suisse d'aide humanitaire, à des missions de secours en cas de catastrophe à l'étranger.

DURÉE

Congé rémunéré, d'une durée maximale de 4 mois sur une période de 2 ans. Le congé peut être fractionné.

CONDITION

Etre inscrit-e au Corps Suisse d'aide humanitaire. La collaboratrice ou le collaborateur doit demander à son autorité d'engagement l'autorisation de s'inscrire à cette entité.

MODALITÉS

- ✓ Le temps de formation et le temps nécessaire aux diverses formalités sont compris dans le congé maximum de 4 mois.
- ✓ La collaboratrice ou le collaborateur reçoit sa rémunération et, le cas échéant, les allocations familiales.
- ✓ Les modalités de collaboration du collaborateur ou de la collaboratrice avec le Corps suisse d'aide humanitaire font l'objet d'une convention soumise à la signature de l'autorité d'engagement.

BASES LÉGALES

Art. 35 al. 5 LPers

Directive LPers 35.6

CONGÉS DE COURTE DURÉE

BUT

Congé de courte durée accordé en raison d'évènements qui peuvent survenir dans la vie du collaborateur.

DURÉE ET MODALITÉS

Congés rémunérés, dont la durée varie selon l'évènement :

- ✓ Mariage : 4 jours
- ✓ En cas de décès de l'époux-se, enfant, du père ou de la mère : jusqu'à 3 jours
- ✓ Pour d'autres circonstances de famille importante : jusqu'à deux jours
- ✓ Pour changement de domicile : jusqu'à 2 jours
- ✓ Pour comparution devant un tribunal ou devant les autorités fédérales, cantonales ou communales : le temps nécessaire
- ✓ Pour les inspections d'armes, pour le service de pompier en cas de sinistre et pour les formations d'intervention rapide de la protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire
- ✓ Pour la participation à l'assemblée annuelle des délégués de la Fédération des sociétés de magistrats, fonctionnaires et employés de l'Etat de Vaud : un demi-jour
- ✓ Pour la participation au congrès trisannuel des Syndicats suisses des services publics (VPOD) : jusqu'à 3 jours.

Pour la collaboratrice ou le collaborateur à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité (sauf lorsqu'il est mentionné « le temps nécessaire »).

BASE LÉGALE

Article 83 RLPers

CONGÉS POUR CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES

BUT

Congé accordé en raison d'évènements qui par leur gravité touchent l'existence du collaborateur de manière significative.

DURÉE

Congé rémunéré, d'une durée maximale de 10 jours par année civile.

CONDITIONS

- ✓ Il doit s'agir d'un évènement qui touche la vie d'un collaborateur par son importance et par sa gravité.
- ✓ Pour le-la collaborateur-trice à temps partiel, le congé est octroyé au prorata du taux d'activité.
- ✓ Si l'évènement coïncide avec un jour non travaillé (jour de repos, week-end ou jour férié), il n'est pas accordé de compensation pour ce jour.

BASES LÉGALES

Art. 83 al. 2 RLPers

Directive LPers 35.2



Direction générale des
ressources humaines
Rue Caroline 4
1014 Lausanne