

Directives de la Direction

Directive de la Direction 1.35. Congés pour raisons familiales

Textes de référence:

- Art. 35 loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (Lpers), modification article 35 al. 1 lit. e)
- Art. 66 à 84 du Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (Rglpers)
- Art. 329 à 329f Code des obligations (CO)
- Art. 49 et 52 Loi sur l'Université de Lausanne (LUL)
- Art. 32 Règlement sur les assistant-e-s du 13 juin 2007

Les congés pour enfants malades, maternité, paternité, d'adoption, parental et prolongés sont régis par les dispositions de la Lpers, du Rglpers, du CO et du Règlement sur les assistant-e-s susmentionnées. La présente directive n'inclut nullement les congés scientifiques ou les congés de courte durée.

1.35.1 Types de congés et principes

La Direction de l'UNIL souhaite promouvoir des mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale de ses collaboratrices et collaborateurs. Par la présente Directive, elle souhaite préciser les types des congés qui existent en cas de parentalité, leurs modalités d'octroi ainsi que leurs effets sur le parcours professionnel au sein de l'UNIL.

En cas de parentalité, il existe 7 types de congés :

1. le congé pour enfants malades de 5 jours maximum par an
2. le congé maternité (4 mois) et d'allaitement (1 mois), pour les mères
3. le congé paternité (5 jours), pour les pères
4. le congé d'adoption (4 mois) pour les mères ou les pères
5. le congé parental (entre 6 et 12 mois), pour les mères ou les pères
6. le congé prolongé pour raisons familiales (entre 2 semaines et 12 mois), pour les mères ou les pères
7. le congé partiel (en principe, jusqu'à 12 mois): la réduction temporaire du taux d'activité pour raisons familiales.

Il est possible de cumuler les congés (ex. un congé de maternité/d'allaitement et un congé partiel). Exception faite de l'octroi d'un congé parental après un congé de maternité/d'adoption/d'allaitement, le cumul des congés ne peut excéder 12 mois par enfant.

Les congés de maternité, d'allaitement, d'adoption et de paternité sont accordés une fois par enfant et donnent droit au paiement du salaire. Les congés parental et prolongé sont des congés non-payés et ne comptent pas comme temps d'activité.

Les spécificités du congé pour enfants malades, du congé de maternité, d'allaitement, de paternité et leurs conditions d'octroi sont décrites dans les dispositions légales y relatives. Une brochure intitulée « Être parent à l'UNIL », destiné aux (futurs) parents ainsi qu'aux supérieur-e-s hiérarchiques illustre, par ailleurs, les modalités pratiques.

La présente Directive règle principalement les spécificités et conditions d'octroi des congés parental, prolongé et partiel pour raisons familiales ainsi que les incidences des congés pour raison familiales sur la durée contractuelle.

1.35.2. Les spécificités des congés parentaux, prolongés et partiels

1.35.2.1 Les spécificités du congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré accordé à une mère ou un père souhaitant s'occuper de son enfant, âgé d'au maximum 12 ans quand débute ledit congé. Le congé parental est accordé une fois par enfant. En outre, la mère ou le père doit avoir exercé de manière ininterrompue une activité à l'UNIL ou à l'Etat de Vaud depuis 12 mois. Le père et la mère peuvent partager ledit congé, si les deux travaillent à l'UNIL.

A l'issue du congé, le retour à la même fonction que celle occupée avant l'octroi dudit congé est garanti. Un congé parental pour un autre enfant est octroyé, pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis le dernier congé parental.

En principe, la durée du congé parental peut varier entre 6 mois et 12 mois consécutifs. Pour les mères, un congé parental d'une durée inférieure à 6 mois est envisageable, sur demande : un congé parental d'au moins deux mois peut être accordé lorsque le congé parental suit immédiatement le congé maternité / le congé allaitement.

1.35.2.2 Les spécificités du congé prolongé pour des raisons familiales

Le congé prolongé est un congé non rémunéré et peut être accordé à une mère ou un père qui souhaite s'occuper de son enfant. La durée minimale de ce type de congé est de 2 semaines et la durée maximale est de 12 mois consécutifs. Le congé ne peut être fractionné pour la même personne, mais il peut être partagé entre le père et la mère si les deux travaillent à l'UNIL.

Un congé prolongé pour un autre enfant est octroyé, pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant 12 mois au moins depuis le dernier congé prolongé ou parental.

1.35.2.3 Les spécificités du congé partiel pour des raisons familiales

Le congé partiel, c'est-à-dire une réduction temporaire du temps de travail peut être accordé à une mère ou un père qui souhaite s'occuper de son enfant. Le taux d'occupation minimum est fixé à 50%. Le congé partiel peut être effectif durant 12 mois au maximum. Le salaire de la collaboratrice ou du collaborateur est réduit à son taux d'activité professionnelle à l'UNIL. A l'issue du congé partiel, la collaboratrice ou

le collaborateur réintègre son précédent taux d'activité jusqu'à l'échéance contractuelle.

D'entente avec la hiérarchie, une réduction du taux de travail pour des raisons familiales plus longue (plus de 12 mois) est en principe possible, si les circonstances la justifient ou si le collaborateur ou la collaboratrice a un contrat de durée indéterminée.

1.35.3. Les incidences des congés pour raisons familiales sur la durée contractuelle

1.35.3.1 Assistantes, assistants, premières assistantes et premiers assistants

Congé maternité (éventuellement suivi d'un congé d'allaitement), congé d'adoption, congé parental, congé prolongé

Pour les assistantes et premières assistantes qui deviennent mère alors qu'elles sont au bénéfice d'un contrat de travail à l'UNIL et qui ont bénéficié d'un ou de plusieurs congés susmentionnés, la Direction peut octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat.

Pour les assistants et premiers assistants qui deviennent père alors qu'ils sont au bénéfice d'un contrat de travail à l'UNIL et qui ont bénéficié d'un congé parental, prolongé et/ou d'adoption, la Direction peut prolonger le contrat de travail par un avenant d'un maximum de 6 mois.

Congé partiel

Les contrats des assistantes et assistants et des premières assistantes et premiers assistants qui ont bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales peuvent être prolongés par la durée et du taux du congé. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50% pendant 2 mois pour des raisons familiales, le contrat peut être prolongé d'un mois.

1.35.3.2 Maîtres assistantes et assistants, professeures assistantes, professeurs assistants et responsables de recherche

Congé maternité (éventuellement suivi d'un congé d'allaitement), congé d'adoption, congé parental, congé prolongé

Les femmes qui deviennent mère alors qu'elles sont au bénéfice d'un contrat de travail à l'UNIL et qui ont bénéficié d'un ou de plusieurs congés susmentionnés peuvent se voir octroyer un contrat de durée déterminée d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat. Ce principe est valable une fois pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

Les hommes qui deviennent père alors qu'ils sont au bénéfice d'un contrat de travail à l'UNIL et qui ont bénéficié d'un congé parental et/ou prolongé susmentionné peuvent se voir octroyer un contrat de durée déterminée de 6 mois au maximum à l'issue du dernier contrat. Ce principe est valable une fois pour chaque enfant naissant durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

Congé partiel

Les contrats des maîtres assistantes et assistants, des professeures assistantes et professeurs assistants et des responsables de recherche qui ont bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales peuvent être prolongés, usuellement par la durée et du taux du congé. Par exemple, suite à une réduction du taux de travail de 50% pendant 2 mois pour des raisons familiales, le contrat peut être prolongé d'un mois.

1.35.4. Les incidences des congés sur les procédures de stabilisation des maîtres assistantes et assistants et de titularisation des professeures assistantes et professeurs assistants en PTC (PAST-PTC)

En cas de congé pris pour des raisons familiales, les procédures de stabilisation des maîtres assistantes et assistants ou de titularisation des PAST-PTC, peuvent être repoussées, sur demande écrite à la Direction de l'UNIL par l'intermédiaire de la voie de service, d'une année au maximum.

1.35.5. Les incidences des congés non payés sur les assurances sociales

Lors de congé non payé, la progression salariale est suspendue. En cas d'incapacité durant la durée dudit congé, le titulaire n'a pas droit à une prestation compensatoire, la responsabilité de l'employeur étant dérogée. La collaboratrice ou le collaborateur doit également prévoir une couverture accident dès le 31^{ème} jour suivant le début de son congé et en assumer seul le versement.

Si l'affiliation à la caisse de pension est maintenue, toutefois le versement des cotisations est interrompu durant ledit congé, ce dernier ne comptant pas comme temps d'affiliation. La collaboratrice ou le collaborateur peut décider de maintenir les cotisations (parts de l'employé-e et employeur) pour que ledit congé compte comme temps d'affiliation ; dans ce cas, elle ou il est responsable du paiement de la part employé-e et employeur.

1.35.6. Procédure d'octroi

6.1 Modalités pratiques

Tous les congés doivent faire l'objet d'une demande écrite formelle de la collaboratrice ou du collaborateur, déposée au Service des ressources humaines, par la voie de service.

En cas de *congé parental*, la collaboratrice ou le collaborateur doit faire viser sa demande par la hiérarchie avant de l'envoyer au Service de ressources humaines.

Les *congés prolongés et partiels* impliquent une validation écrite de la hiérarchie de ladite collaboratrice ou dudit collaborateur : La hiérarchie peut décider d'accepter, mais aussi de refuser le congé prolongé ou partiel, notamment pour des raisons d'organisation interne. La collaboratrice ou le collaborateur dépose au Service des ressources humaines, via la voie de service, une demande écrite spécifiant clairement le type de congé souhaité et sa durée ainsi que la validation de cette demande de sa hiérarchie. En outre, il appartient à la hiérarchie directe de la collaboratrice ou du

collaborateur de veiller à ce que les conditions d'octroi dudit congé soient respectées, et ce, avant validation de la demande de sa collaboratrice ou de son collaborateur.

Toutes les demandes doivent être adressées au Service des ressources humaines au plus tard trois mois avant la date dudit congé. La demande de congé doit être motivée et contenir une lettre détaillée, des certificats (le cas échéant) et tout document jugé comme étant pertinent.

Le Service des ressources humaines de l'UNIL prend connaissance du préavis de la hiérarchie et veille au respect des conditions d'octroi. Sur délégation de compétences de la Direction de l'UNIL, il veille à l'octroi au non du congé requis et des éventuelles relations contractuelles futures en veillant au respect des conditions susmentionnées. Le Service des ressources humaines notifie par écrit la décision à la collaboratrice ou au collaborateur concerné (copie à la hiérarchie).

1.35.6.2 Prolongation contractuelle

Le Service des ressources humaines octroie d'office une prolongation contractuelle de durée équivalente à la durée effective dudit congé pour raisons familiales.

Toute demande de prolongation contractuelle suite à un congé pour raisons familiales qui dépasse la durée dudit congé doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard trois mois avant la date dudit congé, c'est-à-dire en même temps que la demande de congé elle-même. Une telle demande doit être dûment motivée, accompagnée de tout document permettant d'analyser la pertinence de la demande et validée par la hiérarchie. Ces requêtes sont transmises d'office à la Direction pour prise de décision.

La prolongation du contrat suite à un congé maternité et d'allaitement ne nécessite pas cette procédure.

Directive adoptée par la Direction le 29.4.2013

Entrée en vigueur : 01.05.2013

Modifications adoptées par la Direction dans ses séances du 02.12.2013 et du 19.10.2015