

Directive de la Direction 1.35

Congés pour raisons familiales

La Direction de l'Université de Lausanne (UNIL),

vu l'article 24 de la loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne (LUL),

vu l'art. 14 LUL,

vu l'art. 48 LUL,

vu l'article 2 alinéa 2 du règlement d'application du 18 décembre 2013 de la loi sur l'Université de Lausanne (RLUL),

prenant en compte notamment les règles suivantes :

les art. 35 Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD),

les art. 66 à 84 du Règlement d'application de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD),

les art. 329ss du Code des obligations (CO),

les art. 23, 24 et 32 Règlement sur les assistant·e·s à l'Université de Lausanne du 13 juin 2007.

la Directive LPers n°35.1 sur le congé maternité,

la Directive LPers 35.5 sur les congés prolongés,

la Directive LPers n°35.09 sur le congé pour proche aidant,

adopte la Directive suivante.

Préambule

La Direction de l'UNIL souhaite promouvoir des mesures permettant une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et familiale de son personnel. Par la présente Directive, elle souhaite préciser les types des congés motivés par des raisons familiales, leurs modalités d'octroi ainsi que leurs effets sur le parcours professionnel au sein de l'UNIL. La présente directive n'inclut pas les congés scientifiques.

Article 1 Champs d'application

Les dispositions de la présente Directive sont fondées sur la LPers. Ces dispositions sont applicables également au personnel rétribué par des fonds extérieurs à l'Etat, qui est soumis au Code des obligations dans la mesure où elles leur sont plus favorables que le régime du CO.

Article 2 Types de congés et principes

¹ Il existe différents types de congés motivés par la situation familiale :

- a. le congé pour enfants malades, de 5 jours maximum par an (au prorata du taux d'activité contractuel)
- b. le congé de maternité (4 mois) et d'allaitement (1 mois) ; durant le congé, qui est accordé dès l'accouchement, le salaire reste versé entièrement,

- c. le congé de l'autre parent (c'est-à-dire le congé paternité de l'article 75 RLpers) de 20 jours pour les pères, payé à 100% du taux d'activité contractuel. Les situations d'homoparentalité sont réglées par analogie, à savoir que la partenaire d'une mère ou le partenaire d'un père y a également droit,
- d. le congé d'adoption (4 mois). Ce congé peut être partagé entre les deux parents si ceux-ci travaillent à l'UNIL,
- e. le congé pour proche aidant, de 12 jours maximum par an, accordé lorsqu'une personne doit consacrer du temps, de façon régulière ou permanente, pour de l'aide ou des soins à un·e proche atteint·e gravement dans sa santé et dépendant·e de son assistance,
- f. le congé parental (entre 6 et 12 mois),
- g. le congé prolongé pour des raisons familiales (entre 2 semaines et 12 mois),
- h. le congé partiel, à savoir la réduction temporaire du taux d'activité pour raisons familiales,
- i. le congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce congé, de 14 semaines au maximum, peut être pris en une fois ou sous forme de journées dans un délai cadre de 18 mois.

² Le personnel de l'Université a par ailleurs droit à des congés de courte durée payés en cas de mariage (4 jours), de décès (époux, épouse, partenaire enregistré·e, enfant, mère ou père, concubin, concubine : jusqu'à 3 jours) et pour d'autres circonstances de famille importantes (jusqu'à 2 jours).

³ Il est possible de cumuler certains de ces 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.

⁴ Les congés de maternité, d'allaitement, de paternité, d'adoption, pour enfants malades et pour proche aidant donnent droit au paiement du salaire.

⁵ Le congé de l'autre parent peut être pris en une fois, fractionné en blocs de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés. Il doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. La collaboratrice ou le collaborateur qui a droit au congé d'adoption ne peut prétendre au congé de paternité.

⁶ Le congé de l'autre parent est également accordé au partenaire de même genre du parent légal de l'enfant, indépendamment qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, lorsqu'il fait ménage commun avec lui et pourvoit aux soins de l'enfant.

⁷ Les congés parental et prolongé sont des congés non payés et ne comptent pas comme temps d'activité.

Article 3 Le congé parental

¹ Le congé parental est un congé non rémunéré accordé à la personne souhaitant suspendre son activité pour se consacrer à son enfant ou à un enfant vivant dans le même foyer, âgé d'au maximum 12 ans quand débute ledit congé.

² La personne doit avoir exercé de manière ininterrompue une activité à l'UNIL ou à l'Etat de Vaud depuis 12 mois.

³ Les parents peuvent partager ledit congé, si les deux travaillent à l'UNIL.

⁴ Le congé parental est accordé une fois par enfant. Un congé parental pour un autre enfant peut être octroyé pour autant que la personne ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

⁵ A l'issue du congé, le retour à la même fonction que celle occupée avant l'octroi dudit congé est garanti.

⁶ Le congé parental est de six mois au moins et d'une année au maximum. Il ne peut être fractionné. Un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé au parent qui a accouché lorsque ledit congé suit immédiatement le congé de maternité et/ou le congé d'allaitement.

Article 4 Le congé prolongé pour des raisons familiales

¹ Le congé prolongé pour des raisons familiales est un congé non rémunéré qui ne compte pas comme temps de service et qui peut être accordé à une personne qui souhaite s'occuper de son enfant ou d'un enfant vivant dans le même foyer.

² La durée minimale de ce type de congé est de 2 semaines et la durée maximale est de 12 mois consécutifs. Il ne peut être fractionné.

³ Les parents peuvent partager ledit congé, si les deux travaillent à l'UNIL.

⁴ Un congé prolongé pour un autre enfant peut être 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.

Article 5 Le congé partiel pour des raisons familiales

¹ Le congé partiel pour des raisons familiales est une réduction temporaire du temps de travail qui peut être accordée à une personne qui souhaite s'occuper de son enfant ou d'un enfant vivant dans le même foyer. Le taux d'occupation minimum est fixé à 50%. La réduction du taux d'activité implique une diminution des tâches effectives. Le cahier des charges est modifié en conséquence durant la période du congé partiel.

² Pendant le congé partiel pour des raisons familiales, le salaire de la personne est réduit à son taux d'activité professionnelle effectif à l'UNIL. A l'issue du congé partiel, la personne réintègre son précédent taux d'activité jusqu'à l'échéance contractuelle.

³ Le congé partiel peut être effectif durant 12 mois au maximum. D'entente avec la hiérarchie, une réduction du temps de travail pour des raisons familiales plus longue (plus de 12 mois) est en principe possible, si les circonstances la justifient ou si la personne a un contrat de durée indéterminée.

Article 6 Prolongation contractuelle exceptionnelle pour les assistantes, assistants diplômé·e·s, premières assistantes et premiers assistants

¹ Les contrats des assistantes et assistants diplômé·e·s et des premières assistantes et premiers assistants qui ont bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales peuvent être prolongés de 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.

² En cas de congé de maternité, suivi ou non d'un congé d'allaitement, ou de congé d'adoption, la durée maximale de l'engagement pour les assistantes, assistants diplômé·e·s, premières assistantes et premiers assistants peut être prolongée par la Direction d'une année.

³ Pour les assistantes, assistants diplômé·e·s, premières assistantes et premiers assistants qui bénéficient d'un congé parental et/ou d'un congé prolongé non rémunérés alors qu'elles ou ils ont un contrat de travail à l'UNIL, la durée de l'engagement peut être prolongée par la Direction à concurrence d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat. La durée totale de l'engagement, toutes fonctions confondues, est d'au maximum 72 mois rémunérés.

⁴ Pour les personnes engagées sur des fonds externes/FNS, une demande de prolongation du financement du contrat doit être sollicitée auprès du bailleur de fonds pour l'obtention de moyens additionnels permettant la prolongation du contrat.

⁵ En cas de refus du financement par le bailleur de fonds mais d'acceptation de la prolongation par ce dernier, la faculté peut prendre en charge le coût de la prolongation, subsidiairement la Direction de l'UNIL en cas d'incapacité de financement de la faculté.

⁶ Une unique prolongation peut être octroyée à concurrence de 12 mois, indépendamment du nombre de congés pour raisons familiales accordés durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

⁷ Les prolongations des contrats, cumuls inclus, prévues par les alinéas 1 à 4 du présent article, ne peuvent en aucun cas excéder 12 mois.

Article 7 Prolongation contractuelle exceptionnelle pour les maîtres assistantes, maîtres assistants, professeures assistantes, professeurs assistants

¹ Les contrats des maîtres assistantes, maîtres assistants, professeures assistantes et professeurs assistants qui ont bénéficié d'un congé partiel pour des raisons familiales peuvent être prolongés par la durée et le taux du congé, à concurrence d'une année au maximum. 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.

² En cas de congé de maternité ou de congé d'adoption, la durée maximale de l'engagement pour les maîtres assistantes et maîtres assistants peut être prolongée par la Direction d'une année au maximum par congé. La durée totale de l'engagement ne dépasse pas six ans.

³ En cas de congé de maternité ou de congé d'adoption, la durée de l'engagement pour les professeures assistantes et professeurs assistants (hors PTC) peut être prolongée par la Direction d'une année au maximum par congé. La durée totale de l'engagement dans la fonction de professeure assistante ou professeur assistant ne dépasse pas six ans.

⁴ Pour les maîtres assistantes et maîtres assistants qui bénéficient d'un congé parental et/ou d'un congé prolongé alors qu'elles ou ils ont un contrat de travail à l'UNIL, la durée de l'engagement peut être prolongée par la Direction à concurrence d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat par congé.

⁵ Pour les professeures assistantes et professeurs assistants (hors PTC) qui bénéficient d'un congé parental et/ou d'un congé prolongé alors qu'elles ou ils ont un contrat de travail à l'UNIL, la durée de l'engagement peut être prolongée par la Direction à concurrence d'une année au maximum à l'issue du dernier contrat par congé. La durée totale de l'engagement dans la fonction de professeure assistante ou professeur assistant ne dépasse pas six ans.

⁶ Pour les personnes engagées sur des fonds externes/FNS, une demande de prolongation du financement du contrat doit être sollicitée auprès du bailleur de fonds pour l'obtention de moyens additionnels permettant la prolongation du contrat.

⁷ En cas de refus du financement par le bailleur de fonds mais d'acceptation de la prolongation par ce dernier, la faculté peut prendre en charge le coût de la prolongation, subsidiairement la Direction de l'UNIL en cas d'incapacité de financement de la faculté.

⁸ Ces principes sont valables une fois pour chaque congé pour raisons familiales accordé durant les relations contractuelles avec l'UNIL.

⁹ Les prolongations des contrats, cumuls inclus, prévues par les alinéas 1 à 4 du présent article, ne peuvent en aucun cas excéder 12 mois.

Article 8 Incidences des congés sur les procédures de stabilisation

En cas de congé pris pour des raisons familiales, les procédures de stabilisation des maîtres assistantes et maîtres assistants ou de titularisation des professeur·e·s assistant·e·s en PTC peuvent être repoussées sur demande écrite à la Direction de l'UNIL par l'intermédiaire du décanat, d'une année au maximum.

Article 9 Incidences des congés prolongés pour raisons familiales non payés sur la progression salariale et les assurances sociales

¹ Lors de congé prolongé pour raisons familiales non payé, la progression salariale est suspendue.

² En cas d'incapacité durant la durée dudit congé, la personne n'a pas droit à une prestation compensatoire, la responsabilité de l'employeur étant dérogée.

³ La personne doit également prévoir une couverture accident dès le 32ème jour suivant le début de son congé et en assumer seule le versement. Le SRH informe le collaborateur que son assurance-accident cessera de produire ses effets 31 jours après le commencement du congé, en application

de l'article 3, alinéa 2 LAA.

⁴ L'affiliation à la caisse de pension est maintenue.

⁵ Le versement des cotisations à la caisse de pension est interrompu durant le congé pour raisons familiales non payé, ce dernier ne comptant pas comme temps d'affiliation.

⁶ Les personnes assurées à la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud peuvent décider de maintenir les cotisations (parts de l'employé·e et employeur) pour que ledit congé pour raisons familiales non payé compte comme temps d'affiliation ; dans ce cas, la personne est responsable du paiement de la part employé·e et employeur, selon l'article 27 du Règlement des prestations de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud.

⁷ La cotisation annuelle à l'AVS est recommandée, afin d'éviter des éventuelles pénalisations dans les futures rentes AVS.

Article 10 Procédure d'octroi des congés pour raisons familiales

¹ Tous les congés pour raisons familiales doivent faire l'objet d'une demande écrite formelle de la personne requérante déposée au Service des ressources humaines, par la voie de service.

² La personne souhaitant faire une demande de congé soumet sa demande à sa hiérarchie directe. La demande de congé doit être motivée et détaillée par écrit (sauf pour le congé de maternité), accompagnée, si nécessaire, des certificats et de documents jugés pertinents. La hiérarchie soumet, le cas échéant, la demande au décanat ou à la direction du service qui transmet son préavis au Service des ressources humaines.

³ Toutes les demandes doivent être adressées au Service des ressources humaines au plus tard trois mois avant la date dudit congé, exception faite d'un congé parental suivant immédiatement le congé de maternité/d'allaitement, qui peut être demandé au plus tard un mois avant la date du début du congé.

⁴ Il appartient à la hiérarchie directe de la personne de veiller à ce que les conditions d'octroi dudit congé soient respectées, et ce avant validation de la demande de la personne.

⁵ La hiérarchie directe peut décider d'accepter, mais aussi de refuser le congé prolongé ou partiel, notamment pour des raisons d'organisation interne.

⁶ Le Service des ressources humaines prend connaissance de la demande transmise par le décanat ou la direction du service et veille au respect des conditions d'octroi. Sur délégation de compétences de la Direction, il veille à l'octroi ou 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·e, avec copie à la hiérarchie. Les éventuels refus font l'objet d'une argumentation écrite adressée à la personne ayant déposé la demande de congé.

Article 11 Procédure d'octroi de la prolongation contractuelle

¹ Toute demande de prolongation contractuelle faisant suite à un congé pour raisons familiales doit être adressée au Service des ressources humaines au plus tard trois mois avant la date dudit congé, soit en même temps que la demande de congé elle-même.

² Une telle demande doit être dûment motivée, accompagnée de tout document permettant d'analyser la pertinence de la demande et validée par la hiérarchie.

³ L'autorité d'engagement au sens de l'art. 46 LUL est compétente pour la prise de décision.

Directive adoptée par la Direction le 29.4.2013

Entrée en vigueur : 1.5.2013

Modifications adoptées par la Direction dans ses séances du 2.12.2013, du 19.10.2015 et du 12.11.2024