Entrée en vigueur dès le 01.02.2021 (Actuelle)

Document généré le : 12.04.2025

RÈGLEMENT 172.31.1
d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud
(RLPers-VD)

du 9 décembre 2002

LE CONSEIL D'ÉTAT DU CANTON DE VAUD

vu la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud [A]

vu le préavis du Département des finances[B]

arrête

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

[B]

Voir l'organigramme de l'Etat de Vaud

Chapitre I Généralités

Section I Dispositions générales

Art. 1 But

[1] Le présent règlement a pour but de compléter et de préciser les dispositions de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : Lpers [A]), dans les domaines qui ne sont pas couverts par un règlement particulier.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Art. 2 Définitions

[1] Dans le présent règlement :

- Lpers : loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud [A] ;
- autorité d'engagement : le service, qui agit par le chef de service, ou le Conseil d'Etat selon le niveau de la fonction;
- RRH : responsable des ressources humaines, chargé d'appuyer les services dans la gestion du personnel (répondant du Service du personnel (ci-après : SPEV), article 8, alinéa 2 Lpers);

- personne désignée : personne à laquelle l'autorité d'engagement, respectivement le chef de service, délègue une partie de ses compétences lorsque la Lpers ou les dispositions réglementaires l'y autorisent;

- entité administrative : une partie du service (établissement, office ou unité administrative).

2 Lorsque l'autorité d'engagement est le Conseil d'Etat, les décisions prises en application des dispositions réglementaires de la Lpers relèvent du chef de département.

3 Le Conseil d'Etat détermine l'organisation des ressources humaines au niveau des départements et des services, ainsi que leur mission.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Section II Apprentis

Art. 3 Apprentis
a) Application du CO (Lpers, art. 2)

1 Les apprentis engagés à l'Etat sont soumis au Code des obligations (ci-après : CO [C]) ainsi qu'à la législation cantonale[D] et fédérale[E] sur la formation professionnelle.

2 Les aspects non traités par l'alinéa premier ou le présent règlement font l'objet d'une directive du Conseil d'Etat.

[C] Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220

[D] Loi du 09.06.2009 sur la formation professionnelle (BLV 413.01)

[E] Loi fédérale du 13.12.2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

Art. 4 b) Commission cantonale de coordination (Lpers, art. 2)

1 Le Conseil d'Etat instaure une commission cantonale de coordination des apprentis.

2 La commission examine toutes les questions liées aux apprentis et à leurs conditions de travail. Elle soumet ses propositions d'amélioration au Conseil d'Etat par l'intermédiaire du SPEV.

Chapitre II Application de la loi

Section I Politique du personnel

Art. 5 Politique du personnel - mise en oeuvre et évaluation (Lpers, art. 5 al. 1 et art. 8 litt. b)

1 Le Conseil d'Etat oriente sa politique des ressources humaines en fonction de son programme de législature, des besoins des collaborateurs et de l'évolution du marché du travail.

2 Afin de mesurer l'atteinte des objectifs de la politique du Conseil d'Etat, le SPEV met sur pied un système de pilotage comprenant des tableaux de bord.

3 Le SPEV ou les services évaluent le degré de satisfaction des collaborateurs. Les services transmettent leurs données au SPEV.

[4] Le SPEV évalue les conditions de travail à l'Etat et les compare avec celles du marché de l'emploi pour vérifier la pertinence de la politique du personnel à l'Etat Vaud.

[5] Le SPEV soutient les services dans l'amélioration de leur gestion des ressources humaines.

[6] Le cas échéant, il propose au Conseil d'Etat les ajustements nécessaires.

Section II Protection des collaborateurs

Art. 6 Préjudice subi par le collaborateur
a) Du fait d'un usager (Lpers, art. 5 al. 3)

[1] Le collaborateur qui, en raison de son activité professionnelle, a subi un préjudice de la part d'un usager peut solliciter de l'Etat un soutien ou une aide financière, notamment en vue d'engager une éventuelle procédure civile ou pénale.

[2] Le collaborateur présente sa demande auprès du chef de service ou de la personne désignée. Le service traite la demande avec l'appui du SPEV ou du Service de justice, de l'intérieur et des cultes.

Art. 7 b) Du fait d'un collaborateur (Lpers, art. 5 al. 3)

[1] L'Etat dédommage le collaborateur qui a subi, dans l'exercice de son activité professionnelle, de la part d'un autre collaborateur, une atteinte grave non matérielle ayant entraîné un préjudice.

[2] Il prévoit des formes de dédommagement proportionnées à la nature de l'atteinte subie et conformes aux intérêts du collaborateur en tenant compte de l'ensemble des circonstances.

[3] Le cas échéant, il assure au collaborateur concerné une activité professionnelle correspondant à ses capacités et une fonction équivalente.

Section III Mobilité et réinsertion professionnelle

Art. 8 Mobilité des collaborateurs (Lpers, art. 8)

[1] Dans le but de favoriser la mobilité professionnelle des collaborateurs, le SPEV met à leur disposition :

a. un système d'information (bourse de l'emploi);

b. un soutien et des conseils;

c. un bilan de compétences (outil de diagnostic).

[2] Une directive du SPEV précise les modalités et les conditions relatives au bilan de compétence, en particulier s'agissant de la prise en charge des frais y relatifs et du temps mis à disposition.

Art. 9 Réinsertion professionnelle
a) Définition (Lpers, art. 8 litt. d)

[1] Dans le but d'aider les collaborateurs, le SPEV offre un appui à celui qui connaît, à son poste ou dans sa fonction, des difficultés professionnelles importantes, mais dont l'incapacité, attestée médicalement, n'est ni définitive, ni totale.

Art. 10 b) Analyse de la situation

[1] Sur demande motivée du collaborateur, du service ou des deux, le SPEV analyse la situation pour déterminer l'origine des difficultés.

[2] Il collabore avec le responsable des ressources humaines et, le cas échéant, avec le médecin cantonal.

[3] Lorsque son analyse débouche sur la possibilité d'un reclassement professionnel, le SPEV soumet ses propositions au collaborateur et au service après les avoir associés à la recherche d'une solution.

[4] Les propositions acceptées sont consignées par écrit sous la forme d'une convention, paraphée par le collaborateur et son service.

Art. 11 c) Convention

[1] La convention peut prévoir :

a. le maintien du collaborateur dans son service;

b. le placement ou le transfert provisoire du collaborateur dans un autre service ou entité administrative.

Art. 12 d) Mesures

[1] Le maintien du collaborateur dans son service est accompagné de mesures appropriées, telles que formation continue, modification du cahier des charges, changement du poste et/ou de la fonction ou de son niveau. Ces mesures font l'objet d'un accord.

[2] Le collaborateur bénéficie d'un accompagnement de la part du SPEV.

Art. 13 e) Placement ou transfert provisoire

[1] Le placement est opéré en principe pour une durée de six mois au maximum. Le collaborateur placé n'occupe pas un poste vacant.

[2] Le transfert est opéré à titre provisoire pour une durée de trois mois. Le collaborateur transféré occupe un poste vacant.

[3] Le contrat de travail du collaborateur n'est pas modifié.

[4] Pendant la durée du placement ou du transfert provisoire, le travail du collaborateur fait l'objet d'une observation et d'une évaluation. Un certificat intermédiaire de travail est délivré.

[5] Une directive du SPEV précise les modalités.

Art. 14 f) Expiration du placement ou du transfert provisoire

[1] A l'expiration du placement :

a. le collaborateur peut être transféré, si ses prestations donnent satisfaction et si un poste convenable, au sens de l'article 62 Lpers [A] , est disponible, ou

b. le collaborateur retourne dans son service.

[2] A l'expiration du transfert provisoire :

a. le collaborateur est transféré de manière définitive, si ses prestations donnent satisfaction, ou

b. le transfert provisoire est prolongé de trois mois, si une appréciation définitive est prématurée et si le transfert ne fait pas suite à un placement, ou

c. le collaborateur retourne dans son service.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 15 g) Nouveau contrat

[1] En cas de transfert définitif, un nouveau contrat de travail est passé entre le collaborateur et le nouveau service.

Art. 16 h) Impossibilité du transfert

[1] Lorsqu'un transfert définitif n'a pu être opéré, le service peut résilier le contrat, conformément à l'article 59 Lpers [A] .

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 17 i) Accompagnement

[1] Le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance.

Section IV Associations du personnel

Art. 18 Associations du personnel et syndicats
a) Conditions de reconnaissance (Lpers, art. 13)

[1] Le Conseil d'Etat reconnaît les syndicats et les associations faîtières du personnel qui ont pour but la défense des intérêts des collaborateurs de l'Etat.

Art. 19 b) Décharges

[1] La reconnaissance conférée par le Conseil d'Etat permet au syndicat ou à l'association faîtière du personnel de disposer d'une décharge annuelle globale en temps équivalant à 60 jours ouvrables, mais au maximum quinze jours par membre, sous réserve d'un accord particulier convenu avec le Conseil d'Etat.

[2] La décharge ne peut être utilisée que par un collaborateur de l'Etat.

[3] Les syndicats et les associations faîtières du personnel reconnus disposent de moyens pour l'accomplissement de leur activité et leur présentation sous la forme de locaux de réunion et de tableaux d'affichage.

Section V Requête et réexamen

Art. 20 Requête (Lpers, art. 14)

[1] Le collaborateur peut présenter en tout temps une requête écrite relative à sa situation.

[2] La requête est adressée, par la voie du service, à l'autorité compétente qui en accuse réception et indique le délai dans lequel la requête sera traitée, délai qui en principe ne dépasse pas 60 jours.

[3] La requête est classée sans suite lorsqu'elle concerne un sujet qui a déjà fait l'objet d'une décision entrée en force.

Art. 21 Réexamen d'une décision
a) Principe (Lpers, art. 14)

[1] Les contestations susceptibles d'être soumises au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale, en vertu de l'article 14, alinéa 1 Lpers [A] , peuvent faire l'objet d'une demande de réexamen, à moins que la décision indique expressément qu'elle peut faire l'objet d'une contestation auprès dudit Tribunal.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 22 b) Procédure et délais

[1] Le collaborateur peut déposer une demande de réexamen, écrite et motivée, auprès de l'autorité qui a pris la décision, dans un délai de vingt jours dès sa réception.

[2] L'autorité compétente en accuse réception et indique le délai dans lequel la demande sera traitée.

Art. 23 Requête et réexamen pour les fonctions qui relèvent du Conseil d'Etat

[1] Le Conseil d'Etat peut arrêter une procédure de requête et de réexamen particulière pour les fonctions de chefs de service dont il est autorité d'engagement.

Art. 24 Accompagnement

[1] Dans le cadre de la procédure de requête ou de réexamen, le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance.

Chapitre III Engagements et transferts

Art. 25 a) Principe (Lpers, art. 17 al. 1)

[1] L'autorité d'engagement examine la nécessité du poste à pourvoir et son profil.

[2] Le SPEV définit le niveau du poste.

Art. 26 b) Mise au concours (Lpers, art 17 al. 1)

[1] Après l'examen prévu à l'article 25, le SPEV met le poste au concours par le truchement d'une annonce dans un média approprié et des moyens d'information utilisés au sein de l'Administration cantonale vaudoise.

[2] Les postes de magistrat ne sont pas soumis à cette procédure.

Art. 27 c) Exceptions (Lpers, art. 17 al. 1)

[1] L'autorité d'engagement, avec l'accord préalable du SPEV, ne procède pas à une mise au concours lorsque le poste sera pourvu par :

a. voie d'appel;

b. transfert.

Art. 28 d) Contenu de l'annonce (Lpers, art. 17 al. 1)

[1] L'annonce publiée contient des indications sur la description du poste à pourvoir, les conditions liées au poste, le délai de postulation et, en principe, le niveau salarial.

Art. 29 e) Candidature (Lpers, art. 17 al. 1)

[1] Pour certaines fonctions, des conditions particulières relatives notamment à la nationalité suisse ou au lieu de domicile peuvent être exigées.

Art. 30 Cahier des charges (Lpers, art. 17 al. 2)

[1] L'autorité d'engagement établit le cahier des charges.

[2] Elle adapte ce document à l'évolution du poste.

Art. 31 Promesse solennelle (Lpers, art. 17 al. 3)

[1] Indépendamment des cas prévus par les lois spéciales ou par le contrat, le Conseil d'Etat détermine par dispositions générales les collaborateurs qui doivent faire une promesse solennelle au moment de leur entrée en fonction. Il désigne également l'autorité compétente pour recevoir cette promesse.

[2] Si la loi spéciale n'en prévoit pas d'autre, la promesse solennelle se fait selon la formule suivante : "Vous promettez d'être fidèle à la Constitution fédérale et à la Constitution du canton de Vaud, de maintenir et de défendre la liberté et l'indépendance du pays, d'exercer vos fonctions avec conscience, diligence et fidélité, et de vous conformer scrupuleusement aux devoirs généraux et particuliers qui vous sont ou vous seront imposés par les lois et leurs dispositions d'application.

[3] Vous promettez ainsi d'agir en toutes circonstances conformément aux intérêts de l'Etat et de vous abstenir de tout ce qui pourrait lui causer perte ou dommage".

Art. 32 Autorité d'engagement (Lpers, art. 18)

[1] L'engagement des collaborateurs relève de la compétence du chef de service. Celui-ci peut déléguer cette compétence à une ou plusieurs personnes de son service. Il communique leurs noms au SPEV qui tient une liste à jour, ainsi qu'au chef de département à titre d'information.

Art. 33 Forme d'engagement (Lpers, art. 19)

[1] Le contrat conclu entre le collaborateur et l'Etat revêt la forme écrite.

[2] Il est signé par le collaborateur et le chef de service ou la personne désignée.

[3] Le contrat contient les éléments essentiels, savoir le début de l'activité, la fonction, le niveau de rémunération, le taux d'activité et, le cas échéant, le lieu de travail.

[4] Après le temps d'essai, l'autorité d'engagement confirme le collaborateur dans sa fonction, sous la forme d'une désignation qui, le cas échéant, indique l'entité administrative ou géographique à laquelle est affecté le collaborateur.

Art. 34 Engagement de durée déterminée (Lpers, art. 19 al. 2)

[1] L'autorité d'engagement peut conclure un contrat de durée déterminée avec un collaborateur pour assurer une tâche spécifique limitée dans le temps, notamment pour un remplacement. Il occupe un poste.

[2] Le collaborateur est au bénéfice d'un contrat qui ne dépasse pas deux ans. Le contrat ne peut pas être renouvelé plus de trois fois. Si la durée contractuelle totale issue de renouvellements consécutifs dans le même poste ou dans la même fonction dépasse quatre ans, le contrat devient automatiquement de durée indéterminée.

[3] Une directive du Conseil d'Etat précise les autres conditions et modalités.

Art. 35 Temps d'essai (Lpers, art. 20)

[1] Avant l'expiration du temps d'essai, l'autorité d'engagement notifie par écrit la décision de le prolonger.

[2] Dans ce cas, un nouvel entretien d'appréciation a lieu.

Art. 35a Réengagement de retraités [9, 10]

[1] Le réengagement de personnel au bénéfice d'une pension de retraite s'effectue aux conditions cumulatives suivantes :

a. le salaire du retraité est fixé selon les règles ordinaires, conformément aux exigences et responsabilités liées au poste ;

b. les prestations de retraite de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud sont versées en sus, à l'exception de la rente-pont AVS à laquelle le retraité s'engage à renoncer durant toute la durée du contrat :

---

[9] Modifié par le règlement du 02.12.2015 entré en vigueur le 01.09.2016
[10] Modifié par le règlement du 16.11.2016 entré en vigueur le 01.01.2017

- totalement lorsque le montant de la rente pont est inférieur à la rétribution ;
- partiellement lorsque le montant de la rente pont est supérieur à la rétribution, soit à hauteur de la rétribution ;

c. le retraité est engagé par un contrat de durée déterminée dont la durée n'excède en principe pas une année ;

d. en dérogation à l'article 34, alinéa 2, le contrat peut être renouvelé sans limite, sous réserve de la lettre e ci-dessous ;

e. l'âge du retraité réengagé et en activité n'excède pas 70 ans révolus.

Art. 36 Transfert

a) Dans un autre service (Lpers, art. 21 et 22)

[1] En cas de transfert au sens de l'article 21, lettre a Lpers [A] , un nouveau contrat est conclu, si le collaborateur change de service. Le collaborateur reste au bénéfice des droits liés à l'ancienneté.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Art. 37 b) Non volontaire (Lpers, art. 21 et 22)

[1] Le transfert au sens de l'article 21, lettres b ou c Lpers [A] fait l'objet d'une nouvelle désignation par l'autorité d'engagement.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Chapitre IV Droits des collaborateurs

Section I Fonctions

Art. 38 Niveau des fonctions (Lpers, art. 24 al. 3)

[1] Le niveau de chaque fonction est prédéterminé par le SPEV sur la base des résultats d'une méthode d'évaluation choisie par le Conseil d'Etat.

[2] Le résultat est transmis à une commission ad hoc composée paritairement de trois représentants de l'Etat et de trois représentants des collaborateurs. Un règlement particulier fixe les modalités de constitution et de fonctionnement de la commission.

Art. 39 Poste et fonction (Lpers, art. 24 al. 3)

[1] A chaque poste est attribuée, en règle générale, une fonction.

[2] Le Conseil d'Etat fixe par voie de directive la procédure d'organisation et d'évaluation du niveau des postes.

Section II Salaire

Art. 40 … [6]

Art. 41 … [6]

Art. 42 Modification du cahier des charges avec changement de fonction (Lpers, art. 23) [7]

[1] Lorsque le cahier des charges du collaborateur est modifié au point qu'il implique un changement de fonction :

a. le salaire nominal du collaborateur est maintenu si la nouvelle fonction est inférieure à la précédente et que le changement n'est pas imputable au collaborateur ;

b. ...

[2] L'article 15 est réservé.

Art. 43 Augmentation et blocage du salaire (Lpers, art. 26 al. 3 et 4)

[1] L'autorité d'engagement peut octroyer au collaborateur dont les prestations sont particulièrement élevées une ou deux augmentations annuelles supplémentaires, sans dépasser le salaire maximum de la classe finale prévue pour la fonction.

[2] La justification des prestations particulièrement élevées est consignée dans un document ad hoc.

[3] Les augmentations prennent effet au début de l'année civile.

[4] Pour décider du blocage du salaire en cas de prestation insuffisante, l'autorité d'engagement procède conformément à l'alinéa 2.

---

[6] Modifié par le règlement du 28.11.2008 entré en vigueur le 01.12.2008
[7] Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010

Section III Primes

Art. 44 … [2]

Art. 45 … [2]

Art. 46 … [2]

Art. 47 … [2]

Art. 48 … [2]

Art. 49 … [2]

Art. 50 … [2]

Art. 51 … [2]

Section IV Indemnités

Art. 52 Gratification d'ancienneté et cadeau de départ (Lpers, art. 28)

[1] Après dix ans d'activité, une gratification d'ancienneté de service est versée tous les cinq ans.

[2] Le collaborateur qui prend sa retraite peut recevoir un cadeau de départ.

[3] Le Conseil d'Etat arrête les différents montants par voie de directives.

Art. 53 Indemnité pour dépenses de service (Lpers, art. 28)

[1] Les collaborateurs ont droit au remboursement des dépenses et débours que leur activité rend nécessaires.

[2] Le Conseil d'Etat décide des cas dans lesquels le remboursement est dû et sur quelle base le montant en est fixé.

[3] Une indemnité de déménagement peut être accordée au collaborateur transféré.

Art. 54 Indemnité pour service de piquet (Lpers, art 28) [7]

[1] …

[2] Une indemnité pour service de piquet est versée selon des modalités fixées par le Conseil d'Etat.

---

[2] Modifié par le règlement du 07.07.2004 entré en vigueur le 01.07.2004
[7] Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010

Art. 55 … [7]

Section V Prestations diverses

Art. 56 Prestations en nature (Lpers, art. 28)

[1] La rémunération comprend les prestations en nature (logement, entretien, etc.) que fournit éventuellement l'Etat.

[2] Lorsqu'un collaborateur bénéficie de telles prestations, son salaire peut être réduit pour en tenir compte en tout ou partie.

[3] Le Conseil d'Etat fixe le montant ou les bases de la déduction, par dispositions générales ou décision d'espèce. Il tient équitablement compte de toutes les circonstances, notamment de l'importance et de la valeur des prestations, du coût de la vie, de la composition de la famille bénéficiaire et des avantages et inconvénients résultant du fait que le collaborateur doit accepter les prestations en nature.

Section VI Protection sociale

Art. 57 Allocations pour enfants (Lpers, art. 32) [4, 5, 8]

[1] Les collaborateurs reçoivent les allocations pour enfants conformément aux dispositions de la législation vaudoise sur les allocations familiales [F] .

[2] Le Conseil d'Etat fixe par voie de directive le montant des allocations. Sont réservées les dispositions du droit fédéral relatives au calcul des allocations différentielles.

[3] …

[F] Loi du 23.09.2008 d'application de la loi fédérale sur les allocations familiales et sur des prestations cantonales en faveur de la famille (BLV 836.01)

Art. 58 Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail [9, 10]
a) Durée (Lpers, art. 33 al. 1)

[1] En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, le salaire est payé, sous réserve de l'alinéa 3,

a. pour les collaborateurs en temps d'essai pendant un mois;

b. pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée en entier pendant les douze premiers mois et au quatre cinquième pendant les trois mois suivants;

c. pour les collaborateurs engagés par un contrat de durée déterminée et les apprentis,

---

7 Modifié par le règlement du 17.03.2010 entré en vigueur le 01.04.2010
4 Modifié par le règlement du 13.12.2006 entré en vigueur le 01.01.2007
5 Modifié par le règlement du 20.02.2008 entré en vigueur le 01.01.2008
8 Modifié par le règlement du 17.12.2014 entré en vigueur le 01.01.2015
9 Modifié par le règlement du 02.12.2015 entré en vigueur le 01.09.2016
10 Modifié par le règlement du 16.11.2016 entré en vigueur le 01.01.2017

- la 1ère année pendant un mois;
- la 2e année pendant deux mois;
- dès la 3e année pendant quatre mois.

[2] Dans tous les cas, le droit au salaire cesse dès la date à laquelle le collaborateur est reconnu définitivement invalide conformément aux dispositions régissant la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud.

[3] Dans les cas particulièrement dignes d'intérêt, l'autorité d'engagement, sur préavis du SPEV, peut aller au-delà de ces normes. Inversement, elle peut réduire les prestations de l'Etat ou les supprimer, lorsque l'accident ou la maladie est dû à une faute du collaborateur.

[4] Elle peut faire dépendre le droit au salaire d'un contrôle effectué par un médecin-conseil.

Art. 59 b) Information (Lpers, art. 33 al. 1)

[1] Le collaborateur malade ou victime d'un accident en informe immédiatement l'autorité d'engagement ou la personne désignée. Il indique la nature de l'absence. Si l'absence se prolonge au-delà de trois jours, le collaborateur produit un certificat médical.

[2] Si les absences se prolongent ou se répètent, l'autorité d'engagement soumet le cas au médecin-conseil.

[3] Dans chaque cas de maladie ou d'accident, on imputera pour la durée des prestations prévues à l'article 58 les prestations dont l'intéressé a bénéficié au cours de la période de deux ans précédant le début de la nouvelle absence.

Art. 60 Droit au salaire en cas de service militaire
a) Principes (Lpers, art. 33)

[1] En cas d'absence pour cause de service militaire, les collaborateurs ont droit à l'entier du salaire. Il en est de même s'ils accomplissent en une seule fois leurs obligations militaires (service long).

[2] En cas de service d'avancement au sens de la législation fédérale, le salaire est réduit de 10% pour les collaborateurs ayant charge de famille et de 25% pour les autres collaborateurs.

[3] Les réductions de salaire prévues à l'alinéa 2 ne sont opérées que pour le temps de service qui excède celui mentionné à l'alinéa premier ou qui ne coïncide pas avec les vacances.

[4] Les allocations prévues pas la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain en faveur des personnes astreintes au service militaire ou à la protection civile [G] sont acquises à l'Etat jusqu'à concurrence du salaire versé.

[5] Le paiement du salaire est subordonné à un temps de redevance après le dernier service accompli, à défaut de quoi le collaborateur sera appelé à rembourser prorata temporis la différence entre le salaire reçu et les allocations encaissées par l'Etat de la Caisse de compensation.

[6] Le SPEV fixe le temps de redevance au service de l'Etat exigible après l'école de recrue et les services d'avancement.

[7] Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque les collaborateurs accomplissent en une seule fois leurs obligations militaires (service long), s'il sont astreints à la protection civile ou effectuent un service civil.

[G] Loi fédérale du 25.09.1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (RS 834.1)

Art. 61 b) Service d'avancement

[1] Par service d'avancement, on entend les services accomplis dans les écoles et cours spéciaux prévus, par la législation fédérale, pour acquérir un grade.

[2] Le service d'avancement n'entraîne une réduction de salaire que dans la mesure où il excède, pour l'année en cours, la durée du service ordinaire. En outre, aucune réduction n'est faite lorsque le service d'avancement coïncide avec les vacances.

[3] Lorsque les vacances ont subi une réduction par suite de service militaire prolongé, il n'est pas procédé à une réduction de salaire pour le nombre de jours correspondant à cette diminution.

Art. 62 c) Caisse de compensation

[1] Les prestations de caisses de compensation allouées aux collaborateurs en raison de son activité au service de l'administration sont acquises à l'Etat jusqu'à concurrence du salaire versé.

[2] Le collaborateur est tenu de prendre toutes dispositions pour que sa carte de compensation parvienne à son service employeur qui est chargé de la faire suivre immédiatemet au SPEV.

[3] L'Etat rembourse au collaborateur exempté obligatoirement du service en vertu de la législation fédérale, la part de la taxe militaire afférente à son salaire.

Art. 63 Tableau des absences

[1] Chaque service ou entité administrative tient à jour un tableau des absences (maladie, accident, service militaire, vacances, congé, etc.) qui peut être contrôlé par le SPEV.

[2] Les services, le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif communiquent sans délai au SPEV les absences entraînant une réduction du salaire.

Section VII Vacances

Art. 64 Durée des vacances (Lpers, art. 34)

[1] Les collaborateurs dont les vacances ne sont pas fixées par des lois ou règlements spéciaux ou par des dispositions contractuelles particulières, ont droit, chaque année civile, aux vacances suivantes :

a. jusqu'à l'âge de 59 ans révolus, cinq semaines;

b. dès l'année où ils atteignent l'âge de 60 ans, six semaines.

[2] Le collaborateur qui commence ou quitte son activité au cours d'une année a droit, pour cette année-là, à des vacances en proportion de la durée de son activité.

[3] L'autorité d'engagement fixe la date des vacances en tenant compte des désirs du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts du service.

[4] La période de vacances doit comprendre au moins deux semaines consécutives, le solde pouvant être fractionné dans la mesure où le but des vacances (le repos) reste atteignable.

Art. 65 Réduction des vacances (Lpers, art. 34)

[1] Dès qu'elles dépassent au total soixante jours par année civile, les absences (maladie, accident, service militaire ou civil - à l'exception de l'accomplissement en une fois des obligations militaires (service long), entraînent une réduction des vacances de 1/12e par mois complet d'absence dès et y compris le deuxième mois d'absence.

[2] Lorsqu'une absence entraînant une réduction de vacances survient après les vacances de l'année en cours, la réduction s'opère sur les vacances de l'année suivante.

[3] Les vacances sont accordées et prises pendant l'année civile correspondante. Elles peuvent exceptionnellement être reportées à l'année suivante, en principe au 30 avril au plus tard, moyennant l'autorisation expresse de l'autorité d'engagement ou de la personne désignée.

Section VIII Congés

Sous-section I congé de maternité

Art. 66 Principe (Lpers, art. 35 litt. a) [3, 11]

[1] Le service accorde à la collaboratrice, sur la base d'un certificat médical, un congé de maternité qui débute le jour de l'accouchement.

[2] Ce congé ne peut être fractionné.

Art. 67 … [3, 11]

Art. 68 Ayants droit [3]

[1] Le congé de maternité est accordé aux collaboratrices qui en remplissent les conditions posées par la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains en cas de service et de maternité [G] .

[2] Pour celles qui ne rempliraient pas les conditions fixées par ladite loi, une directive du Conseil d'Etat précise les modalités d'octroi du congé, en particulier la possibilité de prévoir un temps de redevance.

[G] Loi fédérale du 25.09.1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (RS 834.1)

---

[3] Modifié par le règlement du 29.06.2005 entré en vigueur le 01.07.2005
[11] Modifié par le règlement du 18.04.2018 entré en vigueur le 01.05.2018

Art. 69 … [3]

Art. 70 … [3, 11]

Art. 71 … [3]

Art. 72 Directive

[1] Une directive du Conseil d'Etat règle les modalités et les conditions d'octroi du congé de maternité.

Sous-section II congé d'allaitement

Art. 73 Principe (Lpers, art. 35 litt. b)

[1] Au plus tard à la fin du deuxième mois du congé de maternité, la collaboratrice informe, par écrit, le service de son intention de solliciter un congé d'allaitement, dans le but de nourrir son enfant principalement par ce moyen.

Art. 74 Procédure

[1] Au plus tard à la fin du congé de maternité, le service accorde le congé d'allaitement sur présentation d'un certificat médical attestant l'allaitement.

Sous-section III congé de paternité

Art. 75 (Lpers, art. 35 litt. c) [14]

[1] Sur présentation de l'acte de naissance ou d'une pièce officielle, le collaborateur a droit à un congé de paternité.

[2] Le congé peut être pris en une fois, fractionné en blocs de plusieurs jours consécutifs ou en jours isolés.

[3] Il doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

[4] Le congé 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 pourvoie aux soins de l'enfant.

Sous-section IV congé pour enfants malades

Art. 76 (Lpers, art. 35 litt. d)

[1] Le service accorde au collaborateur un congé par famille, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant. Pour les familles nombreuses, des dispositions particulières peuvent être prises sur préavis du SPEV.

---

[3] Modifié par le règlement du 29.06.2005 entré en vigueur le 01.07.2005
[11] Modifié par le règlement du 18.04.2018 entré en vigueur le 01.05.2018
[14] Modifié par le règlement du 09.12.2020 entré en vigueur le 01.02.2021

[2] Le congé est accordé à concurrence de cinq jours par an au maximum, au collaborateur qui assume la charge ou la garde effective d'un enfant.

[3] Dans le but d'éviter un cumul, il est accordé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

[4] Le service peut exiger la présentation d'un certificat médical.

Sous-section V congé d'adoption

Art. 77 Conditions (Lpers, art. 35 litt. e) [3, 14]

[1] Dès l'octroi de l'autorisation d'accueil d'un enfant en vue d'adoption, le collaborateur a droit à un congé d'adoption.

[2] Le congé est accordé pour autant que le collaborateur l'ait sollicité au plus tard à réception de l'autorisation d'accueil.

[3] ...

Art. 78 Couples travaillant à l'Etat

[1] Le service accorde le congé à l'un des parents lorsque les deux travaillent à l'Etat.

[2] Sur demande du couple le congé peut être réparti entre les conjoints.

Sous-section VI congé parental

Art. 79 Principes (Lpers, art. 35 litt. f)

[1] Le service accorde un congé parental non rémunéré au collaborateur qui désire suspendre son activité pour se consacrer à son enfant.

[2] Il est accordé une fois par enfant.

Art. 80 Conditions

[1] Le congé parental est accordé aux conditions suivantes :

a. l'enfant est âgé de 12 ans au maximum à la date où débute le congé;

b. le collaborateur présente sa demande au service au plus tard trois mois avant la date à laquelle il souhaite bénéficier du congé;

c. le collaborateur exerce de manière ininterrompue une activité à l'Etat depuis douze mois au moins (temps de service).

[2] Sous réserve des lettres a et b, un congé parental pour un autre enfant est octroyé pour autant que le collaborateur ait exercé une activité ininterrompue pendant deux ans au moins depuis l'expiration du dernier congé parental.

---

[3] Modifié par le règlement du 29.06.2005 entré en vigueur le 01.07.2005
[14] Modifié par le règlement du 09.12.2020 entré en vigueur le 01.02.2021

Art. 81 Durée

[1] Le congé est de six mois au moins.

[2] Il ne peut pas être fractionné.

Art. 82 Exception

[1] En dérogation à l'article 81, un congé parental d'une durée inférieure à six mois, mais au minimum de deux mois, peut être accordé à la mère lorsqu'il suit immédiatement le congé maternité et/ou le congé d'allaitement.

[2] Dans ce cas, la collaboratrice présente sa demande en principe au plus tard un mois avant la date du début du congé.

Section IX Autres congés

Art. 83 Congés de courte durée (Lpers, art. 35 al. 4) [4]

[1] Le collaborateur a droit à des congés de courte durée payés, dans les cas suivants :

-pour le mariage du collaborateur ou en cas de partenariat enregistré :	4 jours
-en cas de décès (époux, épouse, partenaire enregistré, enfant, père ou mère, concubin) :	jusqu'à 3 jours
-pour d'autres circonstances de famille importantes	jusqu'à 2 jours
-pour un changement de domicile (déménagement)	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

[2] A titre exceptionnel, le service peut accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières.

[3] Une directive du SPEV précise les modalités d'octroi des congés mentionnés aux alinéas 1 et 2.

---

[4] Modifié par le règlement du 13.12.2006 entré en vigueur le 01.01.2007

Art. 84 Congés prolongés

[1] Le service peut accorder des congés prolongés aux collaborateurs qui désirent suspendre leur activité, sur la base d'une demande motivée, pour autant que les activités du service n'en soient pas perturbées.

[2] Un poste équivalent est garanti au collaborateur.

[3] Une directive du SPEV règle les modalités du congé.

Section X Entretien d'appréciation

Art. 85 Formulaire (Lpers, art. 36)

[1] L'entretien d'appréciation est consigné dans un formulaire signé par le collaborateur et le responsable de l'appréciation. Il est validé par l'autorité d'engagement.

[2] Le collaborateur apprécié peut demander un temps de réflexion de cinq jours au maximum avant de signer le document.

Art. 86 Modalités (Lpers, art. 36)

[1] Lorsque le responsable de l'appréciation accepte que le collaborateur soit accompagné, il peut solliciter la présence d'un collaborateur du service ou du département.

Art. 87 Accès au formulaire (Lpers, art. 36)

[1] L'original du formulaire est inséré dans le dossier personnel du collaborateur. Une copie est remise au collaborateur et au responsable de l'appréciation.

Art. 88 Cas particuliers (Lpers, art. 36)

[1] Lorsque le responsable de l'appréciation est le chef du département, le désaccord sur le constat ou la procédure au sens de l'article 36, alinéa 3 Lpers [A] est porté devant la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Section XI Responsabilités civile et pénale

Art. 89 Devoir d'information (Lpers, art. 40)

[1] Tout fait important de nature à exposer l'Etat à une réclamation en dommages et intérêts est immédiatement signalé au supérieur hiérarchique qui prend toutes les mesures utiles pour recueillir et sauvegarder les preuves.

Art. 90 Cas particulier (Lpers, art. 40)

[1] Lorsqu'un collaborateur, dont la responsabilité est régie par le droit fédéral, est attaqué en justice en réparation d'un dommage causé à un tiers dans l'exercice de ses fonctions, le Conseil d'Etat lui accorde l'avance des frais du procès et verse au lésé, pour le compte du collaborateur, l'indemnité mise le cas échéant à sa charge par le Tribunal.

[2] Le Conseil d'Etat peut retirer son aide, voire refuser de verser l'indemnité, si ses intérêts sont gravement compromis dans le procès par le collaborateur attaqué.

Art. 91 Droit de recours (Lpers, art. 40)

[1] Pour les sommes déboursées à l'article 90, l'Etat dispose d'un droit de recours contre le collaborateur qui a commis l'acte dommageable soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence graves.

[2] Ce droit se prescrit par un an dès le jour où le collaborateur a été reconnu débiteur par un jugement définitif, transaction, passé-expédient ou de toute autre manière et dans tous les cas par dix ans dès l'acte dommageable.

Section XII Autres droits

Sous-section I entretien de service

Art. 92 Entretien de service (Lpers, art. 43)

[1] L'entretien de service a pour objet toute question relative aux conditions de travail.

[2] Le collaborateur formule sa demande, en principe par écrit, en indiquant les aspects qu'il souhaite évoquer.

[3] Il se déroule, entre le collaborateur, qui peut se faire accompagner, et son supérieur; ils déterminent de l'éventuelle suite à donner.

[4] Si l'objet de l'entretien a déjà été traité ou a fait l'objet d'une décision, le supérieur peut refuser de donner suite à la demande du collaborateur.

Sous-section II liberté de domicile

Art. 93 Liberté de domicile
a) Etendue (Lpers, art. 44)

[1] L'élection d'un domicile à l'étranger nécessite une autorisation préalable de l'autorité d'engagement sur préavis du SPEV. Elle peut être autorisée en particulier dans les cas dignes d'intérêt; l'article 44, alinéa 2 Lpers [A] est réservé.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 94 b) Restriction (Lpers, art 44 al. 2)

[1] Une restriction au sens de l'article 42, alinéa 2 Lpers [A] est mentionnée dans le cahier des charges. Cette restriction, le cas échéant indiquée sous la forme d'un rayon d'habitation, figure dans le contrat de travail.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Sous-section III protection et traitement des données

Art. 95 But (Lpers, art. 45)

[1] Les dispositions de la présente sous-section visent à protéger les droits des collaborateurs et des candidats à un poste, lorsque des données les concernant sont traitées par l'Etat.

[2] La gestion des données à des fins administratives ne tombe pas sous le coup du traitement des données personnelles.

Art. 96 Proportionnalité

[1] L'Etat ne peut traiter des données concernant le collaborateur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du collaborateur à remplir sa fonction ou sont nécessaires à l'exécution du contrat.

Art. 97 Personnes habilitées à traiter

[1] L'autorité d'engagement, le responsable des ressources humaines et le SPEV sont habilités, pour l'accomplissement de leur tâche, à traiter les données personnelles des collaborateurs ou des candidats à un poste.

[2] Ils sont responsables du traitement des données personnelles auxquelles ils ont accès.

Art. 98 Informations détaillées

[1] Le service informe le collaborateur des dispositions relatives au traitement de son dossier personnel et technique.

Art. 99 Consentement

[1] Le traitement des données personnelles est subordonné au consentement du collaborateur ou du candidat à un poste.

[2] Ce dernier est préalablement informé des conséquences prévisibles du traitement des données le concernant, en particulier lorsque cela concerne des données sensibles ou que le traitement est susceptible de porter une atteinte légitime à l'intéressé.

Art. 100 Données
a) Données personnelles

[1] Les données personnelles sont toutes les informations relatives à une personne, collaborateurs de l'Etat.

Art. 101 b) Données sensibles

[1] Les données sensibles sont des données personnelles qui se rapportent :

- aux opinions et activités politiques, religieuses, syndicales ou philosophiques;
- à la sphère intime;
- au profil de la personnalité;
- à des sanctions pénales ou administratives.

[2] A l'exception des sanctions pénales et administratives prononcées contre le collaborateur durant son activité au sein de l'Etat, la collecte, la conservation et la communication des données sensibles sont interdites, sauf circonstances exceptionnelles ou accord du collaborateur.

Art. 102 Définition du traitement

[1] On entend par traitement des données personnelles le fait de les :

a. collecter;

b. conserver;

c. communiquer;

d. détruire.

Art. 103 Collecte
a) Auprès du collaborateur ou du candidat

[1] La collecte des données doit être reconnaissable et, en principe, recueillie auprès du collaborateur ou du candidat à un poste.

Art. 104 b) Auprès des tiers

[1] La collecte des données peut être effectuée auprès d'un tiers si nécessaire.

[2] Cette procédure nécessite un accord écrit du collaborateur concerné.

[3] Le consentement du collaborateur ou du candidat à un poste est présumé, si des renseignements sont pris auprès des références citées dans son dossier de candidature ou fournis par le candidat.

Art. 105 Conservation des données
a) Dossier (Lpers, art. 45)

[1] Les données personnelles sont conservées dans un dossier personnel, tenu dans un lieu sûr, auprès du service ou de l'entité désignée.

Art. 106 b) Contenu

[1] Le dossier personnel contient :

a. le contrat et la désignation, ainsi que les modifications y afférentes;

b. le cahier des charges;

c. les documents d'entretiens d'appréciation;

d. l'attestation des cours de formation continue;

e. les documents échangés et les éventuelles décisions;

f. toutes autres pièces concernant le collaborateur et son activité.

[2] Les documents dans le dossier font l'objet d'un bordereau.

[3] Un dossier technique est constitué auprès du SPEV. Il contient les données permettant de répondre aux obligations légales de l'employeur.

[4] Les dossiers des collaborateurs engagés par le Conseil d'Etat sont tenus sous la responsabilité du chef de département.

[5] En cas de transfert du collaborateur dans un autre service, l'intégralité du dossier personnel est remis au nouveau service.

Art. 107 c) Modalités d'accès aux dossiers

[1] En tout temps, le collaborateur peut demander à consulter son dossier personnel et son dossier technique.

[2] Le dossier est consulté sur place. Le collaborateur peut obtenir copie des documents qui y figurent.

Art. 108 d) Rectification ou destruction

[1] Le collaborateur peut demander la rectification des données inexactes le concernant ou la suppression des données dépassées, ou inadéquates, à moins qu'elles ne doivent être conservées à titre de preuve en vertu d'une norme légale.

Art. 109 Communication
a) A l'intérieur de l'Administration

[1] L'autorité d'engagement, le responsable des ressources humaines et le SPEV peuvent se communiquer des données personnelles par support papier ou par informatique. Dans ce dernier cas, les dispositions cantonales sur la protection des données s'appliquent.

Art. 110 b) A l'extérieur de l'Administration

[1] Les données personnelles ne peuvent être communiquées à des tiers que si la personne concernée y a préalablement consenti par écrit.

Art. 111 Destruction
a) En cas de départ de l'Etat

[1] Les données personnelles sont détruites dix ans après que le collaborateur a quitté l'Etat, sous réserve des dispositions cantonales relatives à l'élimination des documents et des données techniques.

Art. 112 b) Dossier de candidature

[1] Les données personnelles d'un candidat à un poste doivent être détruites ou renvoyées au candidat dès que le service ou le SPEV n'en n'ont plus besoin, mais au plus tard 12 mois après le dernier entretien.

[2] Un délai plus long peut être convenu.

Sous-section IV Certificat de travail

Art. 113 Certificat de travail (Lpers, art. 47)

[1] Le certificat de travail est délivré par l'autorité d'engagement, qui le signe.

Chapitre V Devoirs

Section I Temps de travail

Art. 114 Principe (Lpers, art. 48)

[1] Le choix et l'application de l'horaire de travail prennent en considération les besoins des usagers, les nécessités du service et les intérêts des collaborateurs.

Art. 115 Durée hebdomadaire ordinaire de travail (Lpers, art. 48)

[1] La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 41 heures 30, soit 8 heures 18 par jour.

Art. 116 Durée maximale (Lpers, art. 48)

[1] La durée maximale du temps de travail effectif est de :

- 11 heures par jour lorsque l'horaire variable est appliqué;
- 10 heures 30 lorsque des heures supplémentaires sont ordonnées.

[2] Des exceptions aux maxima prévus à l'alinéa premier peuvent être admises dans les secteurs soumis à une activité continue (24 heures/24), dans les limites de la loi fédérale sur le travail [H] ou en cas d'accord entre les parties.

[3] Cette durée maximale ne s'applique pas aux fonctions concernées par l'article 121.

[H] Loi fédérale du 13.03.1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (RS 822.11)

Section II Aménagement du temps de travail

Art. 117 Horaire variable (Lpers, art. 48)

[1] Sous réserve du choix d'un système particulier d'aménagement du temps de travail, les services appliquent l'horaire variable.

[2] Le collaborateur peut librement gérer son temps de travail dans les limites de l'alinéa 3.

[3] Pour une activité à temps complet, la durée effective du temps de travail peut présenter un solde positif, à concurrence d'un maximum de 60 heures, ou un solde négatif, à concurrence d'un maximum de 30 heures.

[4] L'horaire variable fait l'objet d'une directive du SPEV, qui prévoit notamment des plages de travail fixes et la gestion de la variation du temps travaillé.

Art. 118 Système d'aménagement du temps de travail (Lpers, art. 49)

[1] Sur proposition du chef de service ou des collaborateurs, les services ou entités administratives peuvent choisir un système particulier d'aménagement du temps de travail en tenant compte des principes prévus à l'article 114.

[2] Un système collectif choisi est soumis à l'accord des trois quart des collaborateurs concernés.

[3] Le SPEV met à disposition des services les modèles d'aménagement, qui, le cas échéant, peuvent être adaptés.

Section IIbis Télétravail

Art. 118a Définition [12]

[1] Le télétravail consiste à accomplir, de façon régulière ou occasionnelle, une partie de ses tâches à partir d'un lieu de travail extérieur à l'Administration, en principe depuis son domicile.

Art. 118b Autorisation [12, 13]

[1] Il n'existe pas de droit au télétravail et le télétravail ne peut pas être imposé.

[2] La délivrance et la révocation de l'autorisation de télétravail sont de la compétence de l'autorité d'engagement, dans le respect des directives du service en charge des ressources humaines[l].

[3] L'autorisation d'effectuer du télétravail de façon régulière est formalisée dans une convention qui fixe les modalités pratiques du télétravail et rappelle les devoirs du collaborateur, notamment en matière de sécurité et de protection des données.

[4] Chaque partie peut en tout temps mettre fin au télétravail lorsque les conditions requises sur les plans personnel, professionnel ou organisationnel ne sont plus réunies ou se modifient. Sauf en cas de justes motifs ou d'accord contraire, le préavis est d'un mois.

---

[l] Voir l'organigramme de l'Etat de Vaud

---

12 Modifié par le règlement du 04.07.2018 entré en vigueur le 01.08.2018
13 Modifié par le règlement du 09.12.2020 entré en vigueur le 01.01.2021

Art. 118c Organisation et temps de travail [12, 13]

[1] Le télétravail peut être accompli du lundi au vendredi, entre 6h00 et 20h00.

[2] Le système d'aménagement du temps de travail en vigueur dans le service s'applique durant le télétravail.

[3] Sauf accord contraire, le collaborateur organise librement son temps de travail durant la plage horaire mentionnée à l'al. 1, dans le respect des dispositions légales en matière de santé au travail. Il enregistre le temps de travail effectif dans le système de saisie du temps.

[4] Des heures supplémentaires ne peuvent pas être ordonnées au collaborateur durant le télétravail.

[5] La durée maximale du temps de télétravail effectif journalier est de 11h00.

[6] Une directive du service en charge des ressources humaines[l] définit les modalités de gestion du temps de travail.

---

[l] Voir l'organigramme de l'Etat de Vaud

Art. 118d Place de télétravail et matériel [12, 13]

[1] Le collaborateur met à disposition un espace de travail qui, par sa dimension et son aménagement, répond aux exigences de sécurité et d'ergonomie et lui permet de travailler de manière efficace.

[2] Le télétravail ne donne droit à aucune indemnité et à aucun remboursement de frais.

[3] Une directive du service en charge des ressources humaines[l] détermine les ressources techniques et le matériel mis à disposition par l'employeur.

---

[l] Voir l'organigramme de l'Etat de Vaud

Art. 118e Confidentialité, sécurité et protection des données [12, 13]

[1] Le collaborateur en télétravail accorde une attention particulière au respect du secret de fonction et à la confidentialité des données traitées.

[2] Il est responsable de la sécurité des données au lieu de télétravail. Il s'assure en particulier que les fichiers informatiques et les documents sont protégés contre les accès non autorisés et les vols.

[3] La destruction de documents confidentiels et de ceux contenant des données personnelles s'effectue exclusivement au lieu de travail ordinaire.

[4] Le télétravail depuis un lieu public est interdit.

---

[12] Modifié par le règlement du 04.07.2018 entré en vigueur le 01.08.2018
[13] Modifié par le règlement du 09.12.2020 entré en vigueur le 01.01.2021

Section III Heures supplémentaires, heures de nuit et jours fériés

Art. 119 Heures supplémentaires
a) Définition (Lpers, art. 48)

[1] Sont considérées comme heures supplémentaires, le temps de travail ordonné par l'autorité d'engagement qui dépasse la durée ordinaire journalière ou hebdomadaire, pour autant que le collaborateur ne présente pas un solde négatif par rapport à la durée prévue à l'article 115.

[2] L'autorité d'engagement ordonne, à l'avance et sous forme écrite, les heures supplémentaires à effectuer.

Art. 120 b) Limite annuelle (Lpers, art. 48)

[1] Les heures supplémentaires ne dépassent pas 140 par année civile.

[2] Elles sont compensées en temps. Dans des cas exceptionnels, elles sont payées conformément à un tarif fixé par le Conseil d'Etat.

Art. 121 c) Personnes non concernées (Lpers, art. 48)

[1] La notion des heures supplémentaires ne s'applique pas aux fonctions de chef de service et dirigeantes, dont l'engagement relève du Conseil d'Etat, conformément à l'article 18, alinéa 1 Lpers [A] , qui disposent librement d'un crédit-temps de cinq jours.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 122 Heures de nuit (Lpers, art. 48 al. 3)

[1] Les heures de nuit, savoir celles comprises entre vingt et six heures, sont compensées en temps, avec une majoration de 20%.

Art. 123 Jours fériés (Lpers, art. 48, al. 3)

[1] Sont jours fériés : les dimanches, les 1er et 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1er août, le lundi du Jeûne et Noël.

[2] A ces jours fériés s'ajoute un jour de congé supplémentaire qui est en principe fixé au 26 décembre, mais que le SPEV peut déplacer à une autre date selon les particularités du calendrier.

Section IV Devoirs du collaborateur

Art. 124 Devoir de fidélité et de discrétion (Lpers, art. 50)

[1] Agit conformément aux intérêts de l'Etat, le collaborateur qui respecte ses devoirs de fidélité et de discrétion. Il s'abstient de tout acte qui pourrait causer à l'Etat une perte ou un dommage.

[2] En tout temps, le collaborateur doit se montrer digne de la confiance placée en lui.

Art. 125 Utilisation du matériel

[1] Les collaborateurs utilisent le matériel confié à des fins professionnelles conformément aux directives émises.

[2] Les éventuelles exceptions font l'objet de directives qui peuvent prévoir des conditions ou des charges d'utilisation.

Art. 126 Uniforme ou vêtement de service (Lpers, art. 50)

[1] Le Conseil d'Etat détermine les catégories de collaborateurs qui doivent porter un uniforme ou un vêtement de service et les conditions dans lesquelles il est remis.

[2] Cette obligation est mentionnée dans le contrat.

Section V Activités accessoires

Art. 127 Conditions de l'autorisation (Lpers, art. 51)

[1] Lorsqu'une activité accessoire est exercée partiellement ou complètement sur l'horaire de travail, l'autorité d'engagement peut subordonner l'autorisation à la condition que tout ou partie du gain réalisé par l'activité accessoire soit versé à l'Etat.

Section VI Charges publiques

Art. 128 Charges publiques
a) Autorisations nécessaires (Lpers, art. 51 al. 3)

[1] Avant d'accepter une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale ou cantonale, les collaborateurs sollicitent une autorisation auprès de l'autorité d'engagement.

[2] Le collaborateur demande l'autorisation d'exercer une charge publique fédérale, un mandat de député au Grand Conseil ou de conseiller municipal, par écrit, auprès de l'autorité d'engagement vingt jours au moins avant l'acceptation de la candidature, avec indication du délai imparti au requérant pour accepter. Dans les autres cas, elle doit l'être dix jours au moins avant l'acceptation de la charge publique.

Art. 129 b) Exceptions

[1] L'autorisation d'exercer une charge publique n'est pas nécessaire lorsque la charge est conférée par le Conseil d'Etat ou l'autorité d'engagement.

[2] Les collaborateurs au sens de l'article 2, alinéa 2 Lpers [A] sont d'emblée autorisés à exercer une charge publique sauf s'il s'agit d'une charge judiciaire.

[3] Le Conseil d'Etat peut étendre cette autorisation, par décision générale, à d'autres catégories de collaborateurs pour des charges publiques déterminées.

[4] Les collaborateurs engagés par le Conseil d'Etat ne peuvent exercer un mandat de député au Grand Conseil. Cette restriction peut être étendue par décision particulière à d'autres collaborateurs dont l'activité serait incompatible avec l'exercice de cette charge.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 130 c) Conséquences

[1] L'exercice d'une charge publique ne peut justifier une réduction de salaire, la suppression des jours de congé ou une diminution de vacances que s'il en résulte au total une absence de plus de quinze jours par an. Le collaborateur n'a pas droit au remplacement des jours de vacances ou de congé qu'il consacre à sa charge publique.

Art. 131 d) Refus de l'autorisation

[1] Le refus de l'autorisation est communiqué par écrit au collaborateur avec indication des motifs.

[2] Le collaborateur appelé ou élu à une charge publique, qu'il accepte alors que l'autorisation a été refusée, est réputé démissionnaire.

[3] Sauf accord des parties, le contrat prend fin dans les délais prévus à l'article 59 Lpers [A] . Le préavis commence à courir dès la date de l'élection ou de l'acceptation de la charge. Dans tous les cas, le contrat prend fin au plus tard au moment où le collaborateur exerce la charge publique.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Section VII Grève

Art. 132 Grève
a) Annonce (Lpers, art. 52)

[1] Les collaborateurs en grève s'annoncent à leur supérieur direct ou au chef de service, le cas échéant dans un délai de 48 heures après la fin de la grève.

[2] Les services et entités décentralisées établissent, sous la responsabilité du chef de service, une liste complète des personnes en grève et la durée de l'arrêt de travail. Ils l'adressent sans délai au chef du département et au SPEV.

[3] Les collaborateurs qui ne s'annoncent pas et qui sont absents sans motifs violent leurs devoirs (art. 59 Lpers [A]).

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 133 b) Conséquences (Lpers, art. 52)

[1] Durant la grève au sens de l'article 52 de la Lpers [A] les relations de travail entre l'Etat et les collaborateurs concernés sont suspendues.

[2] Le salaire, calculé en fonction de la durée de la grève et au prorata du taux d'activité, n'est en principe pas versé.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 134 c) Service minimum

[1] Après consultation des syndicats faîtiers et des associations faîtières du personnel le Conseil d'Etat arrête les secteurs d'activités soumis à un service minimum. Les collaborateurs s'organisent, sous la responsabilité du chef de service, pour assurer le service minimum.

[2] En cas de désaccord, le chef de service désigne les collaborateurs chargés d'assurer le service minimum.

Chapitre VI Fin des rapports de travail

Art. 135 Avertissement
a) Principe (Lpers, art. 59 al. 3)

[1] Avant de résilier le contrat, l'autorité d'engagement avertit le collaborateur, sous réserve des situations qui justifient une résiliation avec effet immédiat pour de justes motifs (art. 61 Lpers [A]).

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 136 b) Forme et procédure

[1] L'autorité d'engagement communique par écrit au collaborateur les faits qui lui sont reprochés.

[2] Le collaborateur dispose d'un délai de vingt jours pour se déterminer par écrit ou solliciter un entretien.

Art. 137 c) Contenu de l'avertissement

[1] L'avertissement peut contenir une menace de résiliation du contrat (art. 59 Lpers [A]) ou de renvoi avec effet immédiat (art. 61 Lpers).

[2] Il peut prévoir une délai d'épreuve qui ne dépasse pas deux ans.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 138 d) Assistance

[1] Tout au long de la procédure, le collaborateur peut être assisté.

Art. 139 e) Contestation

[1] L'avertissement peut être contesté auprès du Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale.

Art. 140 e) Suppression

[1] L'avertissement est détruit après cinq ans à compter de sa date, à moins que le collaborateur ait fait l'objet d'un nouvel avertissement.

Art. 141 g) Cas particulier

[1] Le Conseil d'Etat peut prévoir une procédure particulière pour les fonctions dont l'engagement relève de sa compétence.

Art. 142 Enquête administrative

[1] Avant ou pendant une procédure d'avertissement, l'autorité d'engagement peut ordonner l'ouverture d'une enquête administrative.

[2] L'enquête est ordonnée notamment lorsque l'autorité d'engagement s'estime insuffisamment renseignée sur la situation d'un collaborateur, ou lorsque des faits sont peu clairs ou contestés par le collaborateur.

[3] L'autorité d'engagement établit le mandat et fixe sa durée prévisible qui, en principe, ne dépasse pas trois mois.

[4] L'enquête est confiée à une personne externe à l'administration, à un magistrat ou à un collaborateur.

[5] Lorsque l'enquête est nommément dirigée contre un ou plusieurs collaborateurs, ceux-ci sont informés de son ouverture. Ils sont entendus et peuvent se faire assister.

[6] Pour mener le mandat qui lui a été confié, l'enquêteur décide des mesures d'instruction. Il a accès à toutes pièces nécessaires à la conduite de son mandat.

[7] L'ensemble des pièces constituées et le rapport définitif sont adressés à l'autorité d'engagement qui les transmet au collaborateur pour consultation. Ce dernier dispose d'un délai de dix jours pour se déterminer.

Art. 143 Forme de la résiliation (Lpers, art. 58, 59 et 61)

[1] La résiliation du contrat est signifiée en la forme écrite.

Art. 144 Libération de l'obligation de travailler (Lpers, art. 59)

[1] En cas de résiliation du contrat au sens de l'article 59 Lpers [A] , l'autorité d'engagement peut libérer le collaborateur de l'obligation de venir travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin du contrat n'est pas opportune.

[A] *Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)*

Art. 145 Convention de départ (Lpers, art. 59)

[1] L'autorité d'engagement et le collaborateur peuvent convenir d'une fin des rapports de travail. Dans ce cas, ils passent une convention qui prévoit les modalités de départ.

Chapitre VII Dispositions transitoires et finales

Art. 146 Contrat (Lpers, art. 64)

[1] Les collaborateurs de l'Etat nommés ou non nommés, reçoivent leur contrat dans un délai de six mois dès l'entrée en vigueur du présent règlement.

[2] Les collaborateurs soumis à la législation scolaire reçoivent leur contrat dans un délai de six mois dès l'entrée en vigueur des adaptations de la législation scolaire à la Lpers [A] .

[3] Le contrat est signé par l'autorité d'engagement. Il est également signé par le collaborateur. Il est réputé accepté par le collaborateur s'il n'est pas signé dans un délai que fixera le SPEV.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Art. 147 … [1]

Art. 148 … [1]

Art. 149 … [1]

Art. 150 … [1]

Art. 151 Décisions prises avant le 1er janvier 2003

[1] Les décisions prises en application de loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales[A] et de ses dispositions d'application, qui sont entrées en force avant le 31 décembre 2002, sont exécutées conformément aux normes de cette loi même si elles déploient leurs effets après le 1er janvier 2003.

[2] Les décisions prises avant le 1er janvier 2003, qui prennent effet après le 1er janvier 2003, le sont valablement par les autorités compétentes en vertu de la législation en vigueur avant le 31 décembre 2002.

[A] Loi du 12.11.2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (BLV 172.31)

Art. 152 Dispositions transitoires

a) Indemnités pour ancienneté

[1] La décision du Conseil d'Etat du 20 janvier 1988 relative à la gratification pour l'ancienneté de service est maintenue.

Art. 153 b) Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail

[1] Pour les collaborateurs engagés par contrat de durée indéterminée avant l'entrée en vigueur du présent règlement et qui sont en incapacité de travail au 31 décembre 2002, la durée du paiement du salaire est prolongée à concurrence de la durée prévue par l'article 58, lettre b.

---

1 Modifié par le règlement du 25.09.2003 entré en vigueur le 01.10.2003

Art. 154 c) Congé parental

[1] La durée de l'activité prévue à l'article 80, lettre c commence à courir depuis l'entrée en fonction du collaborateur à l'Etat.

Art. 155 Auxiliaires (Lpers, art. 2) [3]

[1] L'auxiliaire est une personne engagée pour une activité irrégulière, et momentanée sauf accord différent entre les parties. Il n'occupe pas un poste.

[2] Le contrat du personnel auxiliaire est soumis au CO [C] , sous réserve des dispositions relatives aux vacances, aux allocations familiales, à l'assurance accidents, à la maladie et aux jours fériés, pour lesquelles les dispositions du présent règlement sont applicables. Les auxiliaires bénéficient des prestations applicables aux collaborateurs engagés par contrat de durée déterminée s'agissant de la durée du paiement du salaire en cas d'incapacité de travail (art. 58, al. 1, lit. c). Les collaboratrices bénéficient des allocations de maternité conformément aux dispositions de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gains et de maternité [G] .

[3] Le salaire est fixé par l'autorité d'engagement sur préavis du SPEV. En principe, il ne dépasse pas le minimum de l'article 7 LPP [J] .

[4] Le contrat est passé en la forme écrite lorsque l'engagement est supérieur à trois mois.

[5] Une directive du Conseil d'Etat précise les autres conditions et modalités d'engagement du personnel auxiliaire.

[C] Code des obligations du 30 mars 1911, RS 220

[G] Loi fédérale du 25.09.1952 sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (RS 834.1)

[J] Loi fédérale du 25.06.1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)

Art. 156 Abrogation

[1] A l'exception des articles 34 à 36 l'arrêté du 22 décembre 1950 d'application de la loi de 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales est abrogé .

[2] L'arrêté du 24 janvier 2000 relatif aux conflits collectifs et à leurs conséquences est abrogé.

Art. 157 Entrée en vigueur

[1] Le Département des finances[B] est chargé de l'exécution du présent règlement qui entre en vigueur le 1er janvier 2003, à l'exception des articles 39, alinéa 1 et 52, alinéa 1, dont l'entrée en vigueur sera fixée par le Conseil d'Etat ultérieurement.

---

[3] Modifié par le règlement du 29.06.2005 entré en vigueur le 01.07.2005