

MODALITES D'OCTROI DU CONGE DE PATERNITE

LPers 35 al. 1 let.c
RLPers 75

1. But

La présente directive a pour but de définir la procédure et les modalités d'octroi du congé de paternité et d'exposer les règles de coordination avec d'autres régimes (incapacité de travail, congé de courte durée, temps partiel).

2. Champ d'application

La présente directive s'applique à l'ensemble des services de l'Etat de Vaud, y compris l'OJV (à l'exception des magistrats) et le CHUV.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel engagé par un contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée, ainsi qu'au personnel auxiliaire mensualisé. Elle s'applique également au personnel auxiliaire rémunéré à l'heure/la période pour lequel le ch. 5 infra est applicable.

3. Définition

Sont considéré-e-s comme bénéficiaire-s du congé de paternité au sens des art. 35 al. 1 let. c LPers et 75 al. 1 et 4 RLPers, lorsqu'ils-elles sont engagé-e-s par contrat de durée indéterminée ou de durée déterminée, ainsi que par contrat auxiliaire rémunéré au mois :

- le père légal (la filiation est établie par mariage avec la mère, par la reconnaissance ou par jugement) ;
- le partenaire ou le partenaire enregistré du père légal, ainsi que la partenaire ou la partenaire enregistrée de la mère biologique, lorsqu'il-elle fait ménage commun avec lui/elle et pourvoie aux soins de l'enfant.

Le/la collaborateur/trice qui a droit au congé d'adoption selon l'art. 35 let. e LPers ne peut pas prétendre à un congé de paternité.

Par ailleurs, contrairement au congé de maternité, il n'existe pas de droit au congé de paternité en cas d'enfant mort-né ou décédé à la naissance. D'autre part, le droit au congé de paternité prend fin en cas de décès de l'enfant après la naissance.

4. Procédure et modalités d'octroi

4.1. Annonce de la grossesse

Le/la collaborateur/trice informe son autorité d'engagement dès qu'il/elle a connaissance du terme de la grossesse. Dès réception de cette annonce, l'autorité d'engagement informe par écrit son/sa collaborateur/trice des conditions et modalités d'octroi du congé de paternité, respectivement du congé accordé au partenaire/partenaire enregistré-e du parent légal de l'enfant au sens de l'art. 75 al. 4 RLPers. Une copie de ce courrier est adressée au SPEV.

4.2. Annonce des dates de congé

Le/la collaborateur/trice renseigne par écrit, le plus tôt possible, l'autorité d'engagement des dates de congé désirées, en précisant à cette occasion s'il/elle souhaite fractionner ou non la durée du congé. Le/la collaborateur/trice tient compte du bon fonctionnement du service. L'annonce des dates de congé qui sont pris en bloc de plus de trois jours consécutifs, respectivement d'au moins deux semaines consécutives, doit parvenir à l'autorité d'engagement au moins deux semaines, respectivement un mois à l'avance, sous réserve de délais plus courts fixés par le service.

4.3. Confirmation des dates de congé

Dès l'annonce de la naissance de l'enfant, l'autorité d'engagement confirme les dates de congé telles qu'annoncées conformément au ch. 4.2 ci-dessus, et en informe le SPEV. Sous réserve de cas particuliers soumis à l'appréciation du service, les dates de congé accordées ne peuvent plus être modifiées. L'autorité d'engagement s'assure que le/la collaborateur/trice fournisse sans tarder les documents officiels attestant de la naissance de l'enfant et du lien de filiation (certificat de famille, acte de naissance ou déclaration de reconnaissance), alternativement – s'agissant du partenaire/partenaire enregistré-e du père ou de la mère – de la naissance de l'enfant et de la communauté de vie avec le parent légal (acte de naissance et attestations de domicile).

4.4. Epuisement du congé selon le droit fédéral

Au terme des 10 premiers jours ouvrables de congé, donnant droit à 14 indemnités journalières selon la loi sur les allocations pour perte de gain (LAPG), l'autorité d'engagement transmet sans tarder au collaborateur qui est également le père légal de l'enfant le formulaire de demande d'allocation de paternité ([formulaire](#) 318.747 et, en cas de collaborateurs engagés auprès de plusieurs employeurs, [feuille complémentaire](#) 318.748).

Le père remplit la partie du formulaire qui lui est destinée, le signe et le retourne à son correspondant RH de service, dans le délai de deux semaines dès réception, accompagné d'une copie de l'ensemble des documents demandés, en particulier du certificat de famille, de l'acte de naissance de l'enfant ou de la déclaration de naissance si l'enfant a été reconnu par son père dans les 6 mois qui suivent la naissance (délai-cadre selon l'art. 16j LAPG). En cas de naissance avant terme de l'enfant, un certificat médical indiquant la durée de la grossesse doit également être transmis, afin que la Caisse de compensation AVS compétente soit en possession de tous les documents utiles à sa détermination.

Le correspondant RH de service complète la partie du formulaire qui lui est destinée (données salariales), le signe et le transmet, avec les annexes requis, au Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) dans un délai d'une semaine.

Le SPEV vérifie l'exactitude des données salariales saisies, ajoute les coordonnées de paiement sur la partie prévue du formulaire et le transmet à la Caisse de compensation AVS.

La Caisse de compensation AVS fixe et verse l'allocation de paternité, qui est bonifiée au service employeur, dès lors que l'Etat de Vaud continue à payer le salaire durant le congé de paternité.

5. Congé de paternité du personnel auxiliaire rémunéré à l'heure/la période

Le personnel auxiliaire rémunéré à l'heure ou à la période ne bénéficie pas du congé de paternité de 20 jours prévu par la Loi sur le personnel. Seul le père légal peut bénéficier dans ce cas d'allocations de paternité sur une période de 2 semaines (10 jours ouvrables), s'il remplit les conditions prévues par la LAPG. Pendant cette période, laquelle compte comme temps de service, le versement du salaire est suspendu.

L'art. 16k LAPG prévoit que :

¹ L'allocation est versée sous la forme d'indemnités journalières pour les jours de congé pris.

² Le père a droit à un maximum de quatorze indemnités journalières.

³ Si le congé est pris sous la forme de semaines, le père touche sept indemnités journalières par semaine.

⁴ Si le congé est pris sous la forme de journées, le père touche, pour cinq jours indemnisés, deux indemnités journalières supplémentaires.

L'art. 16l LAPG prévoit que :

¹ L'indemnité journalière est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation.

² Pour déterminer le montant du revenu au sens de l'al. 1, l'art. [11, al. 1](#), est applicable par analogie.

³ Pour le montant maximal, l'art. [16f](#) est applicable par analogie.

Le père légal étant l'ayant droit à l'allocation de paternité, il reçoit directement les allocations de la Caisse de compensation AVS. Il n'est pas versé de salaires pendant les jours du congé de paternité. L'allocation de paternité consiste en 14 indemnités journalières au maximum. Elle est versée après coup, une fois que l'ayant droit a pris son dernier jour de congé de paternité.

Pour le surplus, la procédure est celle décrite sous ch. 4.

6. Règles de coordination avec d'autres régimes prévus par la LPers et le RLPers

6.1. Incapacité de travail durant le congé de paternité

En cas d'incapacité de travail d'au moins trois jours successifs survenant pendant une période de plusieurs jours de congé pris consécutivement, le/la collaborateur/trice peut reporter les jours de congé de paternité durant lesquels il-elle était en incapacité de travail, à la condition qu'un certificat médical atteste qu'elle ou il n'a pas pu atteindre le but visé par le congé de paternité. Toutefois, le congé ne pourra pas être reporté au-delà des 6 mois suivant la naissance.

6.2. Congés de courte durée durant le congé de paternité

Les congés de courte durée prévus par l'art. 83 RLPers ne sont pas accordés pour des événements qui surviennent durant le congé de paternité. Ils ne sont pas reportés.

6.3. Collaborateurs/trices à temps partiel

Les collaborateurs/trices à temps partiel ont droit au même nombre de jours de congé de paternité que ceux/celles à temps complet. Ces jours seront comptabilisés au prorata de leur taux d'activité. Un/une collaborateur/trice bénéficiaire du congé de paternité au sens de art. 35 al. 1 let. c LPers et occupé-e à un taux de 50% aura ainsi droit à 20 jours de congé à raison de 4h09, quel que soit son horaire de travail.

6.4. Échéance d'un contrat durant le congé de paternité

Lorsqu'un contrat de durée déterminée (LPers ou auxiliaire) ou de durée indéterminée arrive à son terme durant le congé de paternité, il n'y a pas de report de la date de fin du contrat. Les contrats prennent ainsi fin à l'échéance contractuelle initialement prévue ou au terme du délai de congé.