

Exercice relatif à la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud, son Règlement d'application et ses directives

Merci d'indiquer les articles de référence utilisés pour répondre aux questions

1. Une collaboratrice vient d'accoucher et fournit un certificat médical d'allaitement, de combien de temps sera son congé ? Si elle bénéficie de l'allocation de naissance en sus des allocations familiales, combien touchera-t-elle avec son prochain salaire ?

5 mois date à date, soit 1 mois de plus en cas d'allaitement de l'enfant (art 35 LPers).

L'allocation de naissance à l'Etat de Vaud est de CHF 1'600.- (Directive d'application 32.01 sur les Allocations familiales).

2. Après combien de jours faut-il fournir un certificat médical ?

Dès le 4^{ème} jour d'absence (art 59 RLPers).

3. Quelle est la durée des vacances à l'Etat de Vaud et quelle est la période minimale consécutive à prendre par année ?

5 semaines jusqu'à l'âge de 59 ans et 6 semaines dès l'année où les collaborateurs-trices atteignent l'âge de 60 ans (art 64 RLPers). Les apprentis ont également droit au pont entre Noël et Nouvel-an.

La période de vacances doit au moins comprendre deux semaines consécutives par année (art 64 RLPers).

4. Quelle est la durée maximale du temps de travail possible à l'Etat de Vaud ?

La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 41h30, soit 8h18 / jour, pour un 100%.

Le durée maximale du temps de travail est de 11h par jour lorsque l'horaire variable est appliqué et de 10h30 lorsque des heures supplémentaires sont ordonnées (art 116 RLPers).

5. Quelle est la définition d'une heure de nuit et comment votre secteur RH doit-il traiter la question des heures en termes de compensations horaire et financière ?

La compensation horaire dans Mobatime V6 est traitée avec une majoration de 20%, soit 12' excédentaires pour chaque heure de nuit (art 122 RLPers).

Le travail de nuit est celui réalisé entre 20h et 6h et il est indemnisé à hauteur de 7.-/ heure (Directive d'application 48.5 sur les Indemnités pour travail de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés).

6. Combien de temps le droit au salaire est-il assuré pour un auxiliaire en contrat de durée déterminée, engagé au 01.01.2015 et malade entre le 1^{er} février 2016 et le 10 avril 2016 ?

Pour les collaborateurs engagés sous CDD, le droit au salaire est d'un mois durant la 1^e année, puis deux mois durant la 2^e et quatre mois durant la 3^e année (art 58 RLPers). Donc ici, 2 mois.

7. A combien de temps de congé a droit une collaboratrice dont la grand-mère est décédée ?

Aucun (l'art 83 RLPers règle les modalités liées au degré de parenté pour lequel on peut bénéficier d'un congé payé).

8. Si un-e collaborateur-trice sollicite du télétravail en étant employé-e à un taux d'activité de 30%, est-ce que votre chef de service peut lui accorder ce droit ?

Non. Le télétravail est possible pour les personnes dont le taux d'activité est au moins de 50% (Directive d'application 48.8 sur le Télétravail).

9. Peut-on prolonger le temps d'essai à L'Etat de Vaud ?

Oui, une fois, de 3 mois supplémentaires au maximum (art 20 LPers).

10. A combien se monte, au maximum, le congé accordé pour un déménagement ?

Jusqu'à 2 jours, au prorata du taux d'activité (art 83 RLPers).

11. A partir de combien de jours d'absence a-t-on une réduction de son droit aux vacances ?

Dès le 61^{ème} jour d'absence (art 65 RLPers).

12. Combien de jours par année pour le motif « enfant malade » a droit une personne qui est engagée le 1^{er} mars 2016 ?

5 jours pour l'ensemble de l'année, donc un droit de 4.16 jours pour 10 mois (art 76 RLPers et 35 LPers).

13. Après combien de temps doit-on détruire le dossier personnel RH des personnes parties ?

Après 10 ans (art 111 RLPers).