canton de vaud
LIBERTÉ ET PATRIE

EXPOSE DES MOTIFS ET PROJET DE LOI

modifiant

la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud

1. INTRODUCTION

La conciliation entre vies familiale et professionnelle constitue une préoccupation centrale des travailleuses et travailleurs et représente un enjeu politique important. Faisant partie intégrante de cette thématique, le congé de paternité s'inscrit parmi les mesures visant à favoriser l'égalité de traitement entre femmes et hommes. A ce titre, l'Etat de Vaud, en sa qualité d'employeur, entend faire preuve d'exemplarité et ainsi renforcer toujours davantage son attractivité auprès des travailleuses et travailleurs. Dans cette perspective, le Conseil d'Etat a intégré un rallongement progressif du congé de paternité à sa « stratégie fiscale 2022 et mesures d'impulsion ». S'inscrivant parmi les pionniers en la matière, l'Etat de Vaud concrétise ainsi, sans attendre, l'un de ses engagements en faveur de l'égalité en accordant à ses employés un congé de paternité qui passera de 5 à 20 jours d'ici à l'horizon 2022. Au demeurant, ce congé pourrait être augmenté par l'instauration d'un congé de paternité inscrit dans le droit fédéral et financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG) ; cet objet est actuellement traité par les Chambres fédérales.

1.1 Etat des lieux de la situation

La Confédération et de nombreux cantons accordent un congé de paternité à leurs collaborateurs. La durée d'un tel congé oscille généralement entre 5 et 10 jours ; à l'exception du canton de Neuchâtel qui accorde depuis le 1er mai 2019 un congé de 20 jours à son personnel masculin. Le canton de Vaud accorde quant à lui à ses collaborateurs un congé de cinq jours ouvrables, lequel doit être pris dans le mois qui suit la naissance.

Collectivité publique	**Durée du congé**
Neuchâtel	20 jours, dont 5 cinq doivent être pris juste après la naissance et le solde dans l'année qui suit.
Jura	2 semaines
Genève	2 semaines, soit 10 jours ouvrables, avec possibilité de prolonger avec un congé non payé de 10 jours supplémentaires.
Fribourg	5 jours
Valais	10 jours
Berne	10 jours
Tessin	10 jours
Confédération	10 jours
Ville de Lausanne	20 jours en sus d'un jour accordé lors de la naissance de l'enfant. Cinq jours doivent être pris durant le mois qui suit le retour au domicile et le solde, dans l'année qui suit la naissance.

Dans le secteur privé, il n'existe aucun congé spécifiquement dédié à la paternité. Un tel congé peut être accordé sur la base d'une convention collective de travail ou de l'article 329 du Code des obligations (CO), qui dispose que l'employeur « accorde au surplus au travailleur les heures et jours de congé usuels ». La durée de ce congé est susceptible de varier entre un ou quelques jours et plusieurs semaines. Sachant qu'il n'existe pas de minimum légal, ni d'obligation de verser le salaire, les employeurs privés jouissent à cet égard d'une grande marge de manœuvre. A titre d'exemple, Migros Vaud[1] accorde un congé de paternité de trois semaines, IKEA un congé pouvant aller jusqu'à deux mois, le groupe Johnson & Johnson, huit semaines, Microsoft Suisse, six semaines[2] et Novartis, un congé parental de 18 semaines, accordé aux pères et aux mères biologiques ou adoptant-e-s[3].

[1] Source : https://migros-gruppe.jobs/fr/nos-entreprises/societe-cooperative-migros-vaud/ce-que-nous-offrons (consulté le 09 mai 2019).
[2] Source : Message du Conseil Fédéral concernant l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable - en faveur de toute la famille, FF 2018 3825, p. 3830, note de bas de page 15.
[3] Source : Magazine BILAN, édition électronique du 14 mars 2019 disponible sur: https://www.bilan.ch/economie/novartis-introduit-un-conge-maternite-de-18-semaines (consulté le 08 mai 2019).

La nouvelle convention collective de travail des CFF vient quant à elle de doubler la durée du congé de paternité, laquelle passe de 10 à 20 jours à compter du 1er mai 2019.

1.2 Historique cantonal

La question du rallongement du congé de paternité pour le personnel de l'Etat de Vaud a déjà fait l'objet de plusieurs motions au cours de ces quelques dix dernières années.

- Motion Muri-Guirales et consorts

Le 7 mars 2007, Mariela Muri-Guirales et consorts ont déposé une motion visant à modifier l'article 35 al. 1 let. c de la loi sur le personnel, afin que les employés de l'Etat de Vaud puissent bénéficier d'un congé de paternité d'un mois. Le Grand Conseil a rejeté cette motion par 69 voix contre 60 et 1 abstention.

- Motion Mattenberger et consorts

Le 8 mars 2011, Nicolas Mattenberger et consorts déposaient une motion intitulée « 20 jours de congé paternité pour les employés de l'Etat de Vaud », visant à accroître l'attractivité de l'Etat de Vaud en tant qu'employeur en allongeant le congé de paternité, afin de faire évoluer les mœurs, de manière à mettre en lumière le rôle des pères dès la naissance de l'enfant. Cette motion a été rejetée par le Grand Conseil en mars 2012 par 62 voix contre 57.

1.3 Perspectives

Au niveau fédéral, une initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » a été déposée le 4 mai 2017. Les initiants revendiquent l'introduction, en droit privé, d'un congé de paternité de quatre semaines, financé par l'assurance perte de gain. L'Assemblée fédérale recommande au peuple et aux cantons de rejeter cette initiative dont le coût annuel est estimé à environ 420 millions de francs. Il appartiendra à ces derniers de trancher.

En août 2018, la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique de Conseil des Etats a déposé un contre-projet à l'initiative précitée, dont les grandes lignes sont les suivantes : instauration d'un congé de paternité de deux semaines pouvant être pris de manière fractionnée sous forme de journées isolées, dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le congé est subordonné à l'existence d'un lien de filiation avec l'enfant[1]. Partant, pour les couples de même sexe, la conclusion d'un partenariat enregistré ne suffit pas ; il faut que le lien de filiation soit établi[2] Ledit congé serait introduit dans le Code des obligations. Son financement serait assuré par le régime des allocations pour perte de gain. Par analogie avec le congé de maternité, l'indemnité journalière s'élèverait à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant. Elle serait limitée à 196 francs par jour[3]. Le 20 juin 2019, le Conseil des Etats s'est prononcé par 26 voix contre 16 en faveur du contre-projet, à l'encontre des recommandations du Conseil fédéral. Le contre-projet doit désormais être soumis au Conseil national. Si ce dernier devait suivre la position du Conseil des Etats, cela engendrait une modification du droit fédéral (APG) susceptible de se répercuter sur les cantons, par analogie avec ce qui prévaut en matière de congé de maternité. Le congé de paternité fédéral pourrait ainsi s'ajouter au congé de paternité prévu en droit de la fonction publique vaudoise. Ces congés ayant des fondements juridiques distincts, l'un relevant du droit fédéral et l'autre du droit cantonal, ils répondent à des conditions propres

Indépendamment du sort réservé au congé de paternité aux Chambres fédérales, le Conseil d'Etat a d'ores et déjà annoncé qu'au niveau cantonal, dans le cadre de sa « stratégie fiscale 2022 et mesures d'impulsion », il entendait soumettre au Grand conseil un projet de loi visant à allonger la durée du congé de paternité des collaborateurs de l'Etat progressivement, de cinq à vingt jours ouvrables, d'ici à 2022. Cette mesure permettrait notamment de renforcer l'égalité de traitement entre femmes et hommes et d'augmenter l'attractivité de l'Etat en tant qu'employeur en accordant aux pères un congé payé pour se consacrer à leurs familles dès la naissance de l'enfant. Le congé de paternité, rémunéré à 100%, sera intégralement financé par l'Etat employeur. L'impact

[1] Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique de Conseil des Etats du 15 avril 2019 sur l'Initiative parlementaire, Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité, FF 2019 3309, p. 3318.
[2] Idem.
[3] Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique de Conseil des Etats du 15 avril 2019 sur l'Initiative parlementaire, Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité, FF 2019 3309, p. 3319.

financier d'une augmentation progressive dudit congé par tranches de cinq jours supplémentaires par an jusqu'en 2022 est estimé à 0.7 millions en 2020 (congé de 10 jours), à 1.4 million en 2021 (15 jours) et à 2.1 millions en 2022 (congé de 20 jours à titre pérenne). Si un congé de paternité fédéral était adopté, il viendrait s'ajouter au congé de paternité cantonal, ce qui n'aurait pas d'incidence financière pour l'Etat de Vaud, étant donné que le congé de paternité fédéral serait financé par l'assurance perte de gain, à hauteur de 80% du salaire. Le projet de loi règle déjà ce cas de figure, en précisant que le congé de paternité cantonal s'ajoutera le cas échéant à celui prévu par le droit fédéral.

1.4 Modalités visant à mener une politique publique novatrice

Afin de mener une politique publique novatrice et de s'inscrire dans la lignée des employeurs attractifs, l'Etat de Vaud octroierait un congé de paternité de 20 jours. Ledit congé devrait être pris dans un délai à déterminer par le Conseil d'Etat et selon les modalités prévues par ce dernier. Au demeurant, le congé de paternité pourrait être accordé par analogie aux concubins et aux partenaires enregistré(e)s. La Ville de Lausanne[1] et la Confédération le prévoient d'ores et déjà en cas de naissance de l'enfant du partenaire enregistré (art. 40 al. 3 let. b de l'Ordonnance du DEF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération). En revanche, le congé de paternité ne serait pas prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation du nouveau-né.

1.5 Position du Conseil d'Etat

Au vu de ce qui précède, il est proposé d'augmenter la durée du congé de paternité actuellement fixé à 5 jours, à 10 jours en 2020, à 15 jours en 2021 et à 20 jours en 2022. Le congé payé est à prendre conformément aux délai et modalités prévus par le Conseil d'Etat. Ce congé ne peut être prolongé en cas de naissances multiples ou d'hospitalisation du nouveau-né. Ledit congé serait accordé par analogie aux concubins et aux partenaires enregistré(e)s. Un éventuel congé de paternité fédéral viendrait s'ajouter au congé de paternité prévu par la LPers.

[1]Source : https://www.lausanne.ch/officiel/travailler-a-la-ville/travail-vie-privee/pour-les-familles/droit-conges-vacances.html (consulté le 09.05.2019).

2. MODIFICATION APPORTEE

Il est prévu de modifier l'article 35, al. 1 lit. c) LPers en allongeant progressivement la durée du congé de paternité à vingt jours, au lieu de cinq jours actuellement, étant précisé qu'un tel congé s'appliquerait en sus de celui qui serait prévu par le droit fédéral.

3. COMMENTAIRE DE L'ARTICLE MODIFIE

3.1 Article 35 al. 1 lit. c) LPers

La durée du congé de paternité passe de cinq à vingt jours ouvrables d'ici à 2022, à raison d'une augmentation de cinq jours par an d'ici au 1er janvier 2022. Il s'ajoute à un éventuel congé de paternité fédéral.

4. CONSEQUENCES

4.1 Constitutionnelles, légales et réglementaires (y.c. eurocompatibilité)

Modification du règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud

4.2 Financières (budget ordinaire, charges d'intérêt, autres)

L'impact financier annuel de l'augmentation progressive s'élève à 0.7 mios en 2020, 1.4 mio en 2021.

Le passage à un congé de paternité de 20 jours est estimé à un coût annuel de 2.1 mio en 2022.
L'adoption d'un congé de paternité fédéral, financé par l'assurance perte de gain fédérale et accordé en sus du congé de paternité cantonal n'aurait aucun impact financier pour l'Etat de Vaud.

4.3 Conséquences en termes de risques et d'incertitudes sur les plans financier et économique
Néant

4.4 Personnel
Néant

4.5 Communes
Néant

4.6 Environnement, développement durable et consommation d'énergie
Néant

4.7 Programme de législature et PDCn (conformité, mise en œuvre, autres incidences)
Néant

4.8 Loi sur les subventions (application, conformité) et conséquences fiscales TVA
Néant

4.9 Découpage territorial (conformité à DecTer)
Néant

4.10 Incidences informatiques
Néant

4.11 RPT (conformité, mise en œuvre, autres incidences)
Néant

4.12 Simplifications administratives
Néant

4.13 Protection des données
Néant

4.14 Autres
Néant

5. CONCLUSION

Vu ce qui précède, le Conseil d'Etat a l'honneur de proposer au Grand Conseil la modification de l'article 35 al. 1 lit c) de la Loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud.

PROJET DE LOI
modifiant celle du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud
du 6 novembre 2019

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

vu le projet de loi présenté par le Conseil d'Etat

décrète

Article premier

[1] La loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud est modifiée comme il suit :

Art. 35 Congés divers

[1] Le service accorde aux collaborateurs :

a. un congé de maternité de quatre mois ;

b. un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé de maternité ;

c. un congé de paternité de cinq jours ouvrables ;

d. un congé pour enfant malade de cinq jours par an ;

e. un congé d'adoption de quatre mois ;

f. un congé parental d'une année au maximum.

Art. 35 Sans changement

[1] Sans changement.

a. Sans changement.

b. Sans changement.

c. un congé de paternité de vingt jours ouvrables, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral.

d. Sans changement.

e. Sans changement.

f. Sans changement.

[2] Les congés sous lettres a à e sont rétribués et comptent comme temps de service.

[2] Sans changement.

[3] Le Conseil d'Etat fixe les modalités d'octroi des congés; il peut les assortir de conditions ou de charges.

[3] Sans changement.

[4] Les services sont compétents pour accorder un congé de courte durée, notamment pour certaines circonstances familiales.

[4] Sans changement.

[5] Le Conseil d'Etat peut instaurer des congés prolongés. Un règlement détermine les conditions et les modalités d'octroi.

[5] Sans changement.

Art. 2

[1] Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 1, la durée du congé de paternité accordé aux collaborateurs de l'Etat de Vaud, en sus du congé de paternité prévu par le droit fédéral, est fixée comme suit , en dérogation à l'article 35, alinéa 1, lettre c LPers:

[2] Dès le 1er janvier 2020: dix jours ouvrables

[3] Dès le 1er janvier 2021: quinze jours ouvrables.

Art. 3

[1] Les articles 2 à 4 entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

[2] L'article 1 entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Art. 4

[1] Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi. Il en publiera le texte, conformément à l'article 84, alinéa 1, lettre a) de la Constitution cantonale et en fixera, par voie d'arrêté, la date d'entrée en vigueur conformément à l'article 3.