



Municipalité

Directive concernant les congés proche aidant

Du : 24.04.2024

Entrée en vigueur : 01.07.2024

État : 01.07.2024

Table des matières

A. Congé de courte durée pour proche atteint dans sa santé – art. 105 du Statut du personnel	3
1. Définition.....	3
2. Durée du congé.....	4
3. Modalités d'attribution	4
4. Adaptation de l'horaire de travail durant une période de courte durée	4
B. Congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé – art. 106 du Statut du personnel.....	4
1. Définition.....	4
2. Durée du congé.....	5
3. Modalités d'attribution	5
4. Horaire de travail	5
5. Versement des indemnités journalières	5
C. Congé pour proche aidant pour aide ou soins à un proche atteint gravement et durablement dans sa santé - art. 107 du Statut du personnel	6
1. Objet	6
2. Définitions.....	6
2.1. Proche	6
2.2. Aide.....	6
3. Durée du congé.....	7
4. Conditions d'octroi.....	7
5. Comptabilisation du congé	7
6. Adaptation de l'horaire de travail et/ou télétravail	8
7. Procédure	8
8. Compétence	8
D. Dispositions finales	8
1. Entrée en vigueur	8
ANNEXE 1	Erreur ! Signet non défini.

CANTON DE VAUD

COMMUNE D'YVERDON-LES-BAINS

Directives concernant les congés proche aidant

la Municipalité d'Yverdon-les-Bains,

vu les art. 105, 106 et 107 du Statut du personnel,

arrête

A. Congé de courte durée pour proche atteint dans sa santé – art. 105 du Statut du personnel**1. Définition**

Il est accordé un congé payé à la collaboratrice ou au collaborateur (tout type de contrat confondu) pour la prise en charge d'un·e membre de la famille ou du/ de la partenaire (ci-après PROCHE) atteint·e dans sa santé. Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas et dix jours par an au total.

Le congé est accordé à la condition que la prise en charge du proche soit nécessaire. La notion de cas se rapporte à une affection déterminée, si bien que le droit au congé ne peut être exercé qu'une seule fois par année pour un même cas, et non de manière répétée, quand bien même l'atteinte à la santé serait de longue durée et pourrait nécessiter un soutien répété.

Sont considéré·e·s comme proches au sens de la présente directive :

- le/la conjoint·e,
- le/la partenaire enregistré·e ainsi que toute personne formant ménage commun avec ou sans obligation de liens matrimoniaux et ou de partenariats enregistrés ;
- les enfants et petits-enfants ;
- les pères et mères ;
- les frères et sœurs ;
- les beaux-parents.

Les colocataires ne sont pas considéré·e·s comme des proches au sens de la présente directive.

La Municipalité peut, lorsque les circonstances le justifient et sur préavis du Service RH, élargir le droit au congé et le cercle des proches.

Municipalité

2. Durée du congé

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais au maximum à trois jours par cas et ne peut en aucun cas engendrer d'heures variables.

En dehors de la prise en charge d'enfant de moins de 16 ans atteint dans sa santé et faisant ménage commun avec la collaboratrice ou le collaborateur ou ayant un lien de filiation avec elle ou lui, le cumul des congés ne doit pas dépasser dix jours par année civile, soit 80 heures pour une activité à temps complet et au prorata pour une activité à temps partiel.

En cas d'engagement ou de départ en cours d'année civile, le plafond de dix jours par année civile est réduit proportionnellement à la durée travaillée.

3. Modalités d'attribution

Pour bénéficier du congé lié à la prise en charge d'une personne proche, la collaboratrice ou le collaborateur fournira un certificat médical pour toute absence de plus d'une journée par cas, sauf pour la prise en charge d'enfant de moins de 16 ans atteint dans sa santé et faisant ménage commun ou ayant un lien de filiation avec elle ou lui.

Pour les absences inférieures à une journée ou pour la prise en charge d'enfants de moins de 16 ans faisant ménage commun avec la collaboratrice ou le collaborateur ou ayant un lien de filiation avec elle ou lui, un certificat médical peut être exigé sur demande écrite du Service RH.

Le congé doit être annoncé immédiatement à sa hiérarchie.

Ces congés ne peuvent être accordés que durant une période de travail prévue, donc hors vacances ou autre absence (congé, période non travaillée, etc), et ne peuvent pas générer d'heures variables.

4. Adaptation de l'horaire de travail durant une période de courte durée

En sus ou en remplacement du congé indiqué ci-dessus, la collaboratrice ou le collaborateur peut demander à sa hiérarchie, durant la période de prise en charge, une adaptation de son horaire de travail et/ou une autorisation temporaire d'effectuer du télétravail.

Gestionnaires Time AS :

Le code 33 « congé proche aidant courte durée » sera à appliquer pour les congés de courte durée, sauf pour les congés concernant la prise en charge d'enfant de moins de 16 ans faisant ménage commun avec la collaboratrice ou le collaborateur ou ayant un lien de filiation avec elle ou lui

Le code 39 « congé enfant courte durée » sera à appliquer pour tous les congés concernant la prise en charge d'enfant de moins de 16 ans faisant ménage commun avec la collaboratrice ou le collaborateur ou ayant un lien de filiation avec elle ou lui.

B. Congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé – art. 106 du Statut du personnel

1. Définition

Il est accordé un congé, avec traitement net entier, de prise en charge, au sens de l'article 329i du code des obligations, de quatorze semaines au plus, si la collaboratrice ou le collaborateur

Municipalité

(tout contrat confondu) a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

Compte tenu de la référence à l'art. 329i du code des obligations, pour faciliter la compréhension de la présente directive, sa teneur est reproduite ci-dessous :

« Art. 329i

¹ Si le travailleur a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

² Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.

³ Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente.

⁴ Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

⁵ L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement. »

2. Durée du congé

Les modalités d'application fixées au sens de l'article 329i du code des obligations doivent être strictement appliquées.

3. Modalités d'attribution

Le congé est accordé pour autant que la collaboratrice ou le collaborateur remplisse les critères fixés par l'article 329i du code des obligations.

4. Horaire de travail

Si le congé est pris sous la forme de journées, il est dans la mesure du possible tenu compte des impératifs de Service. Dans tous les cas, les journées prises en congé seront annoncées suffisamment à l'avance à la hiérarchie afin qu'elle puisse organiser le travail en conséquence.

5. Versement des indemnités journalières

Les indemnités journalières versées sont acquises à la Commune dans la mesure ou celle-ci verse le traitement afférant à la période considérée. Dans le cadre des indemnités journalières perçues par la Commune, il est garanti à la collaboratrice ou au collaborateur un traitement net entier.

Gestionnaires Time AS :

Le code 42 « congé proche aidant - enfant longue durée » sera utilisé et appliqué uniquement après qu'une information officielle du service RH soit donnée concernant ce congé de longue durée accordé au sens de l'article 329i du code des obligations.

Municipalité

C. Congé pour proche aidant pour aide ou soins à un proche atteint gravement et durablement dans sa santé - art. 107 du Statut du personnel

1. Objet

La présente directive a pour objet de définir les conditions d'octroi du congé pour proche aidant prévu à l'article 107 du Statut du personnel, alinéa 1 : « *Lors de situations particulières, notamment lorsqu'une collaboratrice ou un collaborateur doit fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide ou des soins à un proche atteint gravement ou durablement dans sa santé et dépendant de son assistance, la Municipalité peut accorder un congé rémunéré.* »

Ce congé est accordé **en sus du congé courte durée pour proche atteint dans sa santé (art. 105 du Statut du personnel) et du congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 106 du Statut du personnel).**

2. Définitions

2.1. Proche

Sont considéré·e·s comme proches au sens de la présente directive :

- le/la conjoint·e,
- le/la partenaire enregistré·e ainsi que toute personne formant ménage commun avec ou sans obligation de liens matrimoniaux et ou de partenariats enregistrés ;
- les enfants et petits-enfants ;
- les pères et mères ;
- les frères et sœurs ;
- les beaux-parents.

Les colocataires ne sont pas considéré·e·s comme des proches au sens de la présente directive.

La Municipalité peut, lorsque les circonstances le justifient et sur préavis du Service des ressources humaines élargir le cercle des proches.

2.2. Aide

L'aide à un proche atteint gravement et durablement au sens de la présente directive peut consister en :

- des soins médicaux ;
- des prestations médico-sociales, telles que prodiguer des soins corporels, aider la personne à s'habiller/se déshabiller, manger, se déplacer ou à accomplir tous autres actes ordinaires de la vie ;
- un accompagnement à des visites médicales, à des séances de traitements médicaux ou d'analyses médicales ;
- une présence nécessaire en cas d'hospitalisation ou un accompagnement lors du retour au domicile après une hospitalisation ;

Municipalité

- des démarches urgentes, telles que mise en place d'une structure d'aide ou de garde, recherche de placement en établissement spécialisé, si elles ne peuvent pas s'effectuer en dehors des plages fixes de l'horaire variable ;
- un accompagnement en fin de vie.

3. Durée du congé

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge du ou des proches, mais s'étend au maximum à un total de cinq jours par année civile soit 40 heures pour une activité à temps complet et au prorata pour une activité à temps partiel, tous cas confondus. Ce congé ne peut en aucun cas engendrer d'heures variables.

En cas d'engagement ou de départ en cours d'année civile, le plafond de cinq jours est réduit proportionnellement.

En cas d'activité à temps partiel, la durée du congé est calculée au prorata du taux d'activité et de la présence sur l'année.

Le congé peut être accordé en fractions d'heures, heures ou demi-journées. Tout congé d'une durée supérieure à une demi-journée doit être motivé et validé par la hiérarchie.

4. Conditions d'octroi

Sous réserve que les conditions fixées dans l'annexe 1 soient remplies, le congé est accordé pour autant que l'une ou l'autre des conditions suivantes soit remplies :

- le congé de courte durée pour proche atteint dans sa santé de **3 jours par cas** ou de **10 jours par an** octroyé en application de l'article 105 du Statut du personnel a déjà été utilisé
- ou
- le congé de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé de 14 semaines octroyé en application de l'article 106 du Statut du personnel a déjà été utilisé.

Pour bénéficier du congé, la collaboratrice ou le collaborateur doit remplir l'annexe 1 conformément à l'article 7 ci-dessous.

5. Comptabilisation du congé

Le congé n'est accordé que durant une période de travail. Il ne peut donc pas être pris durant les vacances ou une absence pour un autre motif (congé, période non travaillée, congé-maternité, etc).

Une aide à un proche au sens de la présente directive intervenant durant les vacances de la collaboratrice ou du collaborateur ou durant un jour férié ou un autre congé ne donne pas lieu à un report ou compensation de ceux-ci.

Gestionnaire Time AS :

Le code 43 « congé proche aidant-e pour proche gravement et durablement atteint-e dans sa santé » doit être appliqué lors de l'octroi de ce congé.

Municipalité

6. Adaptation de l'horaire de travail et/ou télétravail

La collaboratrice ou le collaborateur tiendra compte dans la mesure du possible des impératifs du Service pour fixer les périodes d'absence et les annoncera suffisamment à l'avance à la hiérarchie afin qu'elle puisse organiser le travail en conséquence.

Si nécessaire et pour autant que les impératifs pratiques le justifient, l'horaire de travail pourra être adapté et/ou une autorisation temporaire d'effectuer du télétravail pourra être accordée.

7. Procédure

Le congé doit être annoncé à la hiérarchie sans délai par la collaboratrice ou le collaborateur qui doit transmettre l'attestation du/de la médecin du proche atteint gravement et durablement dans sa santé (annexe 1 de la présente directive) pour chaque proche nécessitant son aide.

La hiérarchie transmet l'attestation au Service des ressources humaines pour information.

8. Compétence

La hiérarchie est compétente pour statuer sur les modalités du congé et vérifier que les conditions d'octroi sont réunies.

Le Service des ressources humaines se tient à disposition en cas de question.

D. Dispositions finales

1. Entrée en vigueur

Ces nouvelles directives approuvées par la Municipalité entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2024.

Elles abrogent tous règlements, directives ou procédures antérieurs relatifs aux congés proche aidant.

Adoptée par la Municipalité le 24 avril 2024

AU NOM DE LA MUNICIPALITÉ

Le syndic :



Pierre Dessemontet



Le secrétaire :



François Zürcher