

Directives du Comité de direction

Etat au 5 novembre 2019

Directive 03_23

Directive sur les collaboratrices et collaborateurs de la Haute Ecole pédagogique Vaud engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat

Le Comité de direction de la Haute école pédagogique (ci-après : HEP),

- la Loi sur la Haute école pédagogique du 12 décembre 2007 (LHEP)
- le Règlement d'application de la LHEP du 12 décembre 2007 (RLHEP),
- la Directive 03_12 relative au « Doctorant financé par des fonds externes »

Arrête :

Chapitre I Dispositions générales

Art.1 But

¹ La présente directive a pour but de :

- a. fixer les conditions applicables aux rapports de travail des chargées et chargés de recherche engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat (ci-après : les collaboratrices, les collaborateurs);
- b. définir la fonction des chargées et chargés de recherche engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat.

Art.2 Champ d'application

¹ La présente directive s'applique aux collaboratrices et collaborateurs engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat au sens de l'art. 35 al. 1 lit. c de la Loi sur la haute école pédagogique (LHEP).

² L'application de dispositions et de barèmes du Fonds national suisse (FNS) spécifiques pour les doctorantes et doctorants demeure réservée.

Chapitre II Définition de la fonction des chargées et chargés de recherche

Art. 3 La fonction des chargées et chargés de recherche

1 Les collaboratrices et collaborateurs travaillent sur des projets de recherche et sont colloqués dans la fonction suivante :

- Chargée, chargé de recherche.

Chapitre III Rapports de travail

Section I Engagement

Art. 4 Autorité d'engagement

¹ Le Comité de direction de la HEP engage les collaboratrices et collaborateurs.

Art. 5 Forme d'engagement

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont engagés selon les dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail sous réserve de dispositions particulières de la présente directive.

² L'engagement a lieu sous la forme d'un contrat écrit.

Art. 6 Temps d'essai

¹ Les contrats de durée déterminée sont assortis du temps d'essai suivant :

- pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à trois mois sept jours ;
- pour les contrats d'une durée supérieure à trois mois et inférieure ou égale à six mois : un mois ;
- pour les contrats d'une durée supérieure à six mois : trois mois.

Section II Droits et devoirs des chargées et chargés de recherche

Art. 7 Salaire

¹ Le droit au salaire prend naissance le jour où débute le contrat.

² Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à un 13^{ème} salaire qui est calculé et versé au mois de décembre, sous réserve d'une cessation d'activité en cours d'année, auquel cas il est versé au moment du départ, prorata temporis.

³ Le 13^{ème} salaire correspond au treizième du salaire annuel contractuel. S'il y a eu modification de ce salaire pendant l'année, le 13^{ème} salaire est calculé et versé sur la moyenne pondérée des différents salaires. De même, s'il y a eu une entrée ou départ en cours d'année, il est calculé prorata temporis.

⁴ Les heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans la détermination du 13^{ème} salaire.

Art. 8 Salaire des doctorantes et doctorants

¹ Le barème salarial des doctorantes et doctorants FNS s'applique aux doctorantes et doctorants engagés sur des fonds extérieurs. Un complément de revenu peut être versé selon les conditions et les modalités définies et approuvées par le Comité de direction.

² Les doctorantes et doctorants engagés sur des fonds extérieurs doivent être inscrits en thèse dans une haute école habilitée à délivrer des doctorats au plus tard un an après leur premier engagement en qualité de doctorante ou doctorant.

Art. 9 Salaire des stagiaires

¹ Les stagiaires engagés sur des fonds extérieurs à l'Etat sont soumis par analogie aux dispositions de la Directive d'application du Conseil d'Etat de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud (LPers) n° 02.03 sur les stages.

Art. 10 Prévoyance

¹ Les collaboratrices et collaborateurs sont affiliés à une caisse de prévoyance professionnelle conformément aux dispositions de la Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP).

Art. 11 Durée hebdomadaire ordinaire de travail

¹ La durée hebdomadaire ordinaire de travail est de 41 heures 30.

Art. 12 Temps de travail

¹ Le Comité de direction délègue aux personnes désignées par lui la fixation du type d'horaire en prenant en considération les besoins de l'entité et les intérêts des collaboratrices et collaborateurs.

² Pause pendant le temps de travail :

- a. une pause de 15 minutes est organisée dans la journée de façon à ne pas perturber l'activité ;
- b. elle peut être exceptionnellement supprimée ou suspendue lorsque les besoins de l'entité l'exigent ;
- c. ce temps de pause ne peut pas être pris pour réduire la durée de travail en début ou en fin de journée.

³ Pause hors du temps de travail :

- a. la pause de midi est obligatoire ;
- b. et doit durer 30 minutes au minimum.

Art. 13 Jours fériés

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, en principe fixé au 26 décembre. Le Comité de direction peut toutefois le déplacer à une autre date selon les particularités du calendrier.

Art. 14 Vacances

¹ Les collaboratrices et collaborateurs 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 La collaboratrice ou 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 Le Comité de direction délègue aux personnes désignées par lui la fixation de la date des vacances en tenant compte des désirs de la collaboratrice ou du collaborateur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entité.

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.

⁵ 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 aux personnes désignées par le Comité de direction et/ou l'unité des Ressources humaines.

⁶ Dès que les absences (maladie, accident, service militaire ou civil - à l'exception de l'accomplissement en une fois des obligations militaires (service long)) dépassent au total soixante jours par année civile, elles entraînent une réduction des vacances de 1/12e par mois complet d'absence dès et y compris le deuxième mois d'absence.

Art. 15 Congés divers

¹ Le Comité de direction accorde les congés suivants :

- a. un congé de maternité de 4 mois ;
- b. un congé d'allaitement d'un mois qui suit le congé maternité ;
- c. un congé de paternité de cinq jours ouvrables ;
- d. un congé pour enfant malade de cinq jours par an au maximum.

² Il veille à harmoniser les modalités d'application avec celles des autres catégories de personnel de la haute école.

Art. 16 Congés de courte durée

¹ Le Comité de direction octroie des congés de courte durée payés dans les cas suivants :

- a. mariage de la collaboratrice ou du collaborateur ou partenariat enregistré : 4 jours
- b. décès (époux, épouse, partenaire enregistré, enfant, père ou mère, concubin) : jusqu'à 3 jours;
- c. autres circonstances de famille importantes : jusqu'à 2 jours ;
- d. changement de domicile (déménagement) : jusqu'à 2 jours;
- e. comparution devant un tribunal ou devant les autorités fédérales, cantonales ou communales: le temps nécessaire ;
- f. inspections d'armes, le service de pompier en cas de sinistre et les formations d'intervention rapide de la protection civile en cas de catastrophe : le temps nécessaire.

² A titre exceptionnel, les personnes désignées par le Comité de direction et/ou l'unité des Ressources humaines peuvent accorder d'autres congés de courte durée jusqu'à dix jours ouvrables dans des circonstances particulières.

³ Dans la mesure du possible, les consultations médicales doivent être fixées en dehors des heures de travail. Toute absence pendant les heures de travail pour consultation médicale (médecin, dentiste, traitement ambulatoire) supérieure à 2 heures devra être compensée. Les demandes particulières doivent être adressées aux personnes désignées par le Comité de direction et/ou l'unité des Ressources humaines.

Art. 17 Paiement du salaire en cas d'incapacité de travail

¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical, le salaire est payé selon les modalités suivantes :

- a. en cas de maladie : Durant les 30 premiers jours, la collaboratrice ou le collaborateur a droit au 100% de son salaire brut en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales sont prélevées). Dès le 31ème jours et pendant toute la durée de l'incapacité de travail, (au maximum 730 jours) il reçoit des indemnités journalières d'au moins 80% du salaire brut* en vigueur au moment de la survenance de l'incapacité de travail.
 - b. en cas d'accident professionnel ou non professionnel (si la collaboratrice ou le collaborateur travaille plus de 8h par semaine) : Durant les 30 premiers jours, la collaboratrice ou le collaborateur à droit au 100% de son salaire brut au moment de la survenance de l'incapacité de travail (les déductions sociales prélevées). Dès le 31ème jours et pendant toute l'incapacité de travail, il reçoit des indemnités journalières d'au moins 80% du salaire brut * pour toute la durée de l'incapacité de travail (c'est à dire jusqu'à la guérison ou au moment où une rente d'invalidité lui est versée).
- * A partir du 31ème jour le salaire de la collaboratrice ou du collaborateur n'est plus soumis aux charges sociales usuels. De plus, la collaboratrice ou le collaborateur est libéré du service du paiement des primes de la caisse de pension après un délai de 90 jours.

² Lorsque l'assureur ne paie pas à juste titre les indemnités journalières (réticence, réserve), la collaboratrice ou le collaborateur a droit, pour autant que le contrat de travail n'ait pas pris fin, à son salaire complet durant :

- trois semaines au cours de la 1er année de service ;
- un mois au cours de la 2^{ème} année de service ;
- deux mois par année de service de la 3^{ème} à la 4^{ème} ;
- trois mois par année de service de la 5^{ème} à la 9^{ème} ;
- quatre mois par année de service de la 10^{ème} à la 14^{ème} ;
- et ainsi de suite, un mois supplémentaire par tranche de cinq année de service.

³ Le risque accident est assuré conformément aux dispositions de la LAA. En cas d'hospitalisation suite à un accident, la collaboratrice ou le collaborateur bénéficie d'une couverture en section commune.

⁴ La collaboratrice ou le collaborateur malade ou victime d'un accident en informe immédiatement la personne désignée. Il indique la nature de l'absence. Si l'absence se prolonge au-delà de trois jours, la collaboratrice ou le collaborateur produit un certificat médical.

⁵ Moyennant un avis préalable écrit, le Comité de direction délègue aux personnes désignées par lui et/ou à l'unité des Ressources humaines le droit d'exiger un certificat médical dès le premier jour.

⁶ En cas d'incapacité de travail (maladie ou accident) d'une durée supérieure à 30 jours, la collaboratrice ou le collaborateur a l'obligation de fournir un certificat médical pour chaque nouveau mois de maladie.

⁷ Le Comité de direction peut conclure une assurance perte de gain maladie et une assurance complémentaire LAA dont tout ou partie des primes peut être mis à la charge de la collaboratrice ou du collaborateur.

Art. 18 Paiement du salaire en cas de service militaire

¹ En cas de service obligatoire, le salaire est versé comme suit :

- a. 100% du salaire lorsque le service obligatoire dure 1 mois au plus ;
- b. 80 % du salaire, selon les exigences légales, lorsqu'il excède 1 mois.

² Le service militaire, civil ou protection civile accompli par suite de mesures disciplinaires ne donne en principe pas droit au salaire.

Section III *Fin des rapports de travail*

Art. 19 **Contrat de durée déterminée**

Le contrat de durée déterminée prend fin au terme prévu, sans qu'il ne soit nécessaire de donner congé.

Chapitre IV **Entrée en vigueur**

Art. 20 **Entrée en vigueur**

La présente directive entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Approuvé par le Comité de direction

Lausanne, le 5 novembre 2019



Thierry Dias, recteur