

LOI

(RSV 1.6)

du 12 novembre 2001

sur le personnel de l'Etat de Vaud

LE GRAND CONSEIL DU CANTON DE VAUD

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

décrète

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales

Buts

Article premier. – La présente loi a pour buts :

- a) de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat de Vaud (ci-après : Etat);
- b) de déterminer les droits et les obligations du personnel de l'Etat;
- c) de créer les conditions nécessaires afin de disposer d'un personnel compétent, motivé et efficace pour l'accomplissement des tâches de l'Etat, dans une optique de qualité des services à la population.

Champ d'application

Art. 2. – La présente loi s'applique à toute personne qui exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle perçoit de l'Etat un salaire.

Sauf dispositions contraires, elle s'applique également, à l'exception du chapitre IV, section I, aux personnes rétribuées par indemnités ou émoluments, qui exercent une activité régulière à titre principal ou accessoire.

Sont réservées les dispositions particulières des lois spéciales ainsi que des conventions collectives.

Terminologie

Art. 3. – La désignation des fonctions et des titres s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

CHAPITRE II

Application de la loi

Organes et
autorités
compétents

Art. 4. – Sous réserve des compétences du Grand Conseil, sont chargés de l'application de la présente loi :

- a) le Conseil d'Etat et, pour les fonctions judiciaires le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif;
- b) le Service du personnel;
- c) la Commission paritaire;
- d) les Commissions du personnel;
- e) le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale;
- f) l'Organe de conciliation et d'arbitrage.

Conseil d'Etat
a) Politique du
personnel

Art. 5. – Le Conseil d'Etat définit la politique du personnel.

Celle-ci a notamment pour but de créer des conditions de travail adéquates pour favoriser l'engagement de collaborateurs compétents, promouvoir une formation continue, développer un environnement de travail propice à la motivation et à la mobilité professionnelle dans l'optique d'assurer des prestations efficaces et de qualité.

Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité des collaborateurs, en particulier par des dispositions de lutte contre le harcèlement et le mobbing. Il définit les mesures propres à garantir l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre femmes et hommes.

b) Compétence
résiduelle

Art. 6. – En plus de celles qui lui sont expressément attribuées par la présente loi, le Conseil d'Etat exerce toutes les compétences qui ne relèvent pas formellement d'une autre autorité.

Sur des objets particuliers, il peut déléguer sa compétence aux chefs de département, aux chefs de service ou au Service du personnel

Tribunal
cantonal et
Tribunal
administratif

Art. 7. – Lorsque le Conseil d'Etat use de son pouvoir normatif, il consulte préalablement, pour les fonctions judiciaires, le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif.

En matière de gestion du personnel, les compétences du Conseil d'Etat, des chefs de département ou des chefs de service sont exercées, pour les fonctions judiciaires, par le Tribunal cantonal et le Tribunal administratif. Ceux-ci peuvent les déléguer dans le cadre de leurs dispositions d'organisation.

**Service du
personnel**

Art. 8. – En sa qualité de service général, le Service du personnel (ci-après : SPEV) :

- a) édicte les instructions techniques nécessaires à l'application de la présente loi et de ses règlements et s'assure de l'application des normes, notamment aux plans de l'équité et de l'égalité de traitement. Il peut intervenir directement auprès du Conseil d'Etat, des départements et des services;
- b) met en œuvre la politique des ressources humaines, notamment sous l'angle de la formation des apprentis, du recrutement, de la mobilité professionnelle, de l'organisation des postes, de la politique salariale, de l'évaluation des fonctions, de la gestion de la relève et du développement;
- c) recueille toutes les données relatives au personnel notamment afin de permettre aux départements et aux services de mettre en œuvre et de respecter la politique fixée par le Conseil d'Etat. Il fournit les outils de gestion prévisionnelle du personnel. Il s'assure que toutes les personnes appelées à diriger du personnel sont au bénéfice d'une formation adéquate;
- d) observe les conditions de travail et aide les collaborateurs qui rencontrent des difficultés professionnelles momentanées par la mise à disposition d'une structure d'encadrement.

Le SPEV peut s'appuyer sur des répondants au niveau des départements ou des services.

**Commission
paritaire**
a) Composition

Art. 9. – La Commission paritaire (ci-après : COPAR) comprend treize membres, dont douze sont nommés dès le début et pour la durée de la législature par le Conseil d'Etat après son renouvellement. Les membres peuvent être reconduits.

Le Conseil d'Etat, après consultation du Tribunal cantonal et du Tribunal administratif, désigne six membres et trois suppléants; les associations du personnel reconnues désignent six membres et trois suppléants. Les membres nommés élisent un président hors de leur sein.

Les modalités de fonctionnement, ainsi que la procédure devant la COPAR, sont précisées par voie de règlement.

b) Compétences

Art. 10. – La COPAR :

- a) rend une décision sur recours lorsque la présente loi lui attribue cette compétence;
- b) se prononce sur tout objet que le Conseil d'Etat ou les associations du personnel lui soumettent pour avis.

Commissions du personnel
a) Principe

Art. 11. – Dans chaque département, grand service ou entité administrative, les collaborateurs peuvent constituer une commission du personnel.

Les commissions du personnel fonctionnent indépendamment des organisations politiques, syndicales ou professionnelles, ainsi que de la hiérarchie.

Un règlement définit le mode de désignation des membres des commissions du personnel, leur composition et leur fonctionnement. Il précise les moyens matériels dont elles disposent et les décharges qui sont accordées à leurs membres.

b) Compétences

Art. 12. – La commission du personnel a notamment pour tâches de :

- a) se prononcer spontanément ou sur demande sur tout objet qui concerne le personnel ou la marche du département, du grand service ou de l'entité administrative;
- b) assister le collaborateur auprès de l'autorité compétente;
- c) soumettre à l'autorité compétente des propositions d'amélioration des conditions de travail.

Les associations du personnel

Art. 13. – Le Conseil d'Etat reconnaît les syndicats et les associations faïtières du personnel (ci-après : associations du personnel) qui représentent les collaborateurs de l'Etat.

Il négocie avec ces représentants sur les projets de modification de la présente loi et ses règlements d'application, sauf dispositions différentes.

Il leur octroie des moyens, notamment sous forme de décharges, qu'il détermine après discussion avec elles.

Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale
a) Compétences

Art. 14. – Sauf dispositions contraires de la présente loi ou des lois spéciales, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (ci-après : le Tribunal) connaît, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de la présente loi, ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg).

b) Composition et organisation

Art. 15. – Le Tribunal a son siège à Lausanne.

Il est formé :

- a) d'un président et d'un ou de plusieurs vice-présidents;
- b) d'assesseurs, membres de la COPAR;
- c) du greffier, des greffiers-substituts et des collaborateurs du greffe.

Sur préavis du Tribunal cantonal, le Conseil d'Etat fixe le nombre des vice-présidents, des juges assesseurs, des greffiers-substituts et des collaborateurs du greffe.

Le président, le vice-président et les juges assesseurs sont magistrats judiciaires au sens de la loi d'organisation judiciaire.

Le greffier, les greffiers-substituts et les collaborateurs du greffe sont fonctionnaires judiciaires au sens de la loi d'organisation judiciaire.

Le Tribunal cantonal nomme le président, les vice-présidents et les juges assesseurs.

Pour chaque cause, le Tribunal est constitué par le président ou un vice-président, ainsi que par deux ou quatre assesseurs, dont un ou deux représentent le Conseil d'Etat et un ou deux les associations du personnel.

Le vice-président remplace le président dans l'instruction et le jugement des causes.

Les magistrats et les collaborateurs du greffe sont rémunérés par indemnités, selon décision du Conseil d'Etat.

La loi d'organisation judiciaire est applicable.

Un règlement précise les modalités de fonctionnement et d'organisation.

c) Procédure

Art. 16. – Les dispositions de procédure fixées au titre II, chapitre II de la loi du 17 mai 1999 sur la juridiction du travail s'appliquent par analogie.

Le for de l'action est à Lausanne.

L'action se prescrit par un an lorsqu'elle tend exclusivement à des conclusions pécuniaires fondées notamment sur une résiliation du contrat (art. 58 à 61) et par soixante jours dans les autres causes. La prescription court dès que la créance est devenue exigible ou dès la communication de la décision contestée.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes est réservée.

Il n'y a pas de fêries annuelles dans les contestations prévues à l'article 14.

La procédure est gratuite lorsque la valeur litigieuse est inférieure à Fr. 30'000.--. L'article 42 de la loi sur la juridiction du travail est réservé.

Lorsque la valeur litigieuse excède Fr. 30'000.--, les parties avancent les frais effectifs et la moitié des émoluments ordinaires.

La partie téméraire peut être astreinte au paiement intégral des émoluments ordinaires.

La valeur litigieuse se détermine conformément à l'article 116 OJV.

L'Etat est représenté par l'autorité dont la décision est contestée ou par celle qu'il désigne.

CHAPITRE III

Engagements et transferts

Section I

Engagements

Accès aux fonctions publiques	<p>Art. 17. – Le Conseil d’Etat détermine les conditions d’accès aux fonctions publiques et les modalités d’engagement.</p> <p>Il veille à ce que chaque poste soit décrit par un cahier des charges.</p> <p>Il peut soumettre certaines fonctions à une promesse solennelle.</p>
Autorités d’engagement	<p>Art. 18. – Le Conseil d’Etat engage les chefs de service, ainsi que les personnes appelées à occuper des fonctions dirigeantes ou exposées dont il arrête la liste.</p> <p>Les services sont compétents pour les autres fonctions. Un règlement fixe le détail.</p>
Forme d’engagement	<p>Art. 19. – Sauf dispositions contraires, les rapports de travail entre les collaborateurs et l’Etat sont régis par le droit public.</p> <p>L’engagement et la désignation ont lieu sous la forme d’un contrat écrit conclu pour une durée indéterminée. Dans des cas exceptionnels, lorsque l’activité est limitée dans le temps ou que l’organisation du travail l’exige, le contrat peut être conclu pour une durée déterminée.</p>
Temps d’essai	<p>Art. 20. – Le collaborateur est soumis à un temps d’essai de trois mois. Exceptionnellement, notamment en cas de doute sur les aptitudes ou le comportement du collaborateur, l’autorité d’engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d’essai.</p> <p>Un entretien d’appréciation a lieu au cours de cette période.</p>

Section II

Transferts

Transferts

a) Principes

Art. 21. – L'autorité d'engagement peut charger le collaborateur d'autres tâches répondant à ses aptitudes ou convenir avec lui d'un transfert ou le transférer :

- a) par entente réciproque, notamment lorsque le collaborateur le demande ou que le transfert s'inscrit dans un plan de relève;
- b) lorsqu'une réorganisation entraîne une modification profonde du cahier des charges ou une suppression du poste (art. 62);
- c) lorsque l'organisation du travail et les besoins du service l'exigent.

En principe, les transferts dans le cadre de l'application des lettres b et c n'entraînent pas de diminution de salaire.

b) Procédures

Art. 22. – En cas de transfert au sens de l'article 21, lettre a, un nouveau contrat est conclu. En règle générale, le collaborateur n'est pas soumis à un nouveau temps d'essai.

Le transfert au sens de l'article 21, lettres b et c fait l'objet d'une décision.

CHAPITRE IV

Droits des collaborateurs

Section I

Salaire et primes

Rémunération

Art. 23. – Les collaborateurs ont droit à une rémunération sous la forme :

- a) d'un salaire correspondant à la fonction qu'ils occupent en proportion de leur taux d'activité;
- b) d'une indemnité ou d'un émolument.

Echelle des salaires et fonctions

Art. 24. – Le Conseil d’Etat arrête l’échelle des salaires. Il fixe le nombre de classes et leur amplitude.

Il détermine les modalités de progression du salaire (augmentation annuelle) à l’intérieur de chaque classe.

Le Conseil d’Etat définit les fonctions et les évalue.

Adaptation de l’échelle

Art. 25. – Le Conseil d’Etat adapte l’échelle des salaires au coût de la vie le 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l’indice des prix à la consommation du mois d’octobre de l’année écoulée.

Après consultation des associations du personnel, le Conseil d’Etat peut décider d’adapter partiellement les salaires, de ne pas les adapter, de n’en adapter que certains ou d’octroyer un montant identique.

Pour maintenir ou renforcer l’attractivité de l’Etat ou lorsque la situation financière du canton est difficile, le Conseil d’Etat peut, pour une durée limitée, instaurer des mesures d’exception dans la politique salariale. Ces mesures ne dépasseront pas 30% du budget affecté aux augmentations annuelles. Le choix et le montant total de ces mesures sont négociés avec les associations du personnel.

Lorsque le marché du travail l’exige, le Conseil d’Etat peut décider, pour certaines catégories de fonction et à titre temporaire, d’augmenter le montant maximum d’une classe. Un règlement précise les modalités.

Salaires initial et augmentation annuelle

Art. 26. – Le Conseil d’Etat détermine les critères qui président à la fixation du salaire initial.

Au début de chaque année civile et après au moins six mois d’activité, le collaborateur obtient une augmentation annuelle jusqu’au maximum de la classe de la fonction qu’il occupe.

En cas de prestations particulièrement élevées, l’autorité d’engagement peut octroyer des augmentations de salaire plus importantes. Elle peut également décider d’octroyer au collaborateur un salaire supérieur au maximum de la classe de la fonction occupée. Un règlement précise les modalités.

Si les prestations du collaborateur sont insuffisantes, elle peut bloquer le salaire, au maximum deux fois consécutivement, sous réserve des cas de transfert ou de résiliation.

Primes **Art. 27.** – Le Conseil d’Etat dispose chaque année d’un montant proportionnel à la masse salariale, mais au maximum 0,5% de celle-ci, affecté au versement de primes.

Un règlement détermine les conditions d’octroi, les modalités d’attribution, le montant minimum et maximum, la procédure et l’autorité compétente pour décider du versement d’une prime.

Prestations en nature et indemnités **Art. 28.** – Le Conseil d’Etat définit les prestations en nature et fixe leur valeur, ainsi que les différentes indemnités.

Fonctions rétribuées par indemnités ou émoluments **Art. 29.** – Le Conseil d’Etat détermine les fonctions ou les tâches qui donnent lieu à rétribution par indemnités ou émoluments.

Il arrête leur montant ou les critères qui président à leur fixation.

Compensation et cession **Art. 30.** – Le salaire peut être compensé avec toutes les sommes dues par le collaborateur à l’Etat. Celui-ci retient sur le salaire les contributions dues au titre des assurances sociales. Le Code des obligations est applicable pour le surplus.

Le salaire ne peut faire l’objet d’une cession que dans la mesure où il est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et faillites.

Section II

Protection sociale, vacances et congé

Assurances sociales **Art. 31.** – Les assurances du personnel contre les risques de la vieillesse, du décès, de l’invalidité, de la maladie et de l’accident sont régies par les lois et règlements spéciaux en la matière.

Allocations familiales **Art. 32.** – Les collaborateurs ont droit à des allocations familiales, dont les montants et les modalités sont fixés par le Conseil d’Etat.

**Paiement du
salaire en cas
d'incapacité de
travail et de
service militaire**

Art. 33. – Le Conseil d'Etat arrête le droit au paiement du salaire en cas d'incapacité de travail et de service militaire ou civil.

Il peut conclure une assurance perte de gain collective, dont tout ou partie des primes peut être mis à la charge du collaborateur.

Le Conseil d'Etat peut réduire ou supprimer les prestations lorsque l'incapacité résulte d'une faute du collaborateur.

Il prend les mesures nécessaires pour éviter tout cumul abusif entre les prestations versées par l'employeur et celles versées par un tiers. L'Etat est subrogé dans les droits du collaborateur ou de ses ayants droit vis-à-vis du tiers responsable.

Vacances

Art. 34. – Le Conseil d'Etat fixe le nombre de semaines de vacances des collaborateurs. Il peut prévoir un nombre de semaines progressif selon l'âge.

Congés divers

Art. 35. – 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 deux mois;
- f) un congé parental d'une année au maximum.

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

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

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

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

Section III

Entretien d'appréciation et formation

Entretien d'appréciation	<p>Art. 36. – En principe une fois dans l'année, le travail du collaborateur fait l'objet d'un entretien d'appréciation. L'entretien a pour but de procéder à une évaluation de la qualité du travail du collaborateur. Il peut déboucher sur un complément de formation. Les constatations sont consignées par écrit.</p> <p>Dans des cas exceptionnels et avec l'accord du responsable de l'évaluation, le collaborateur peut se faire accompagner d'une personne de confiance de son entité administrative. La personne de confiance n'intervient pas.</p> <p>En cas de désaccord sur le constat ou la procédure, le collaborateur évalué peut saisir le supérieur du responsable de l'évaluation. Si le désaccord persiste, il peut saisir le Tribunal, dont l'examen est limité à la légalité et à l'arbitraire s'agissant de l'appréciation.</p>
Formation générale	<p>Art. 37. – L'Etat et les collaborateurs partagent la responsabilité du maintien d'une formation suffisante.</p>
Formation imposée	<p>Art. 38. – L'autorité d'engagement peut imposer une formation qu'elle juge nécessaire au maintien du niveau des prestations du collaborateur. Le Conseil d'Etat détermine dans quelle mesure elle met à disposition le temps et les moyens nécessaires.</p>
Congé formation	<p>Art. 39. – Chaque année, le collaborateur a droit à un congé de formation de trois jours, sur le temps de travail, aux fins de perfectionnement professionnel. Le choix de la formation est agréé par le chef de service ou la personne qu'il aura désignée.</p> <p>Le Conseil d'Etat peut instaurer d'autres congés formation de durée plus importante, rétribués ou non.</p> <p>Un règlement définit les modalités et précise l'étendue de ces droits.</p>

Section IV

Responsabilités civile et pénale

- Responsabilité civile** **Art. 40.** – La responsabilité des collaborateurs pour le dommage causé aux tiers dans l'exercice de leurs tâches est réglée par la loi cantonale sur la responsabilité de l'Etat, des communes et de leurs agents ou par les dispositions du droit fédéral.
- Le Conseil d'Etat détermine l'aide financière qu'il apporte aux collaborateurs dont la responsabilité est régie par le droit fédéral.
- Responsabilité pénale** **Art. 41.** – Le collaborateur poursuivi pénalement pour un acte commis dans l'exercice de son activité professionnelle en informe immédiatement l'autorité d'engagement qui décide dans quelle mesure il y a lieu de l'assister pour sa défense.

Section V

Autres droits

- Droit d'association** **Art. 42.** – Le droit d'association est garanti aux collaborateurs de l'Etat, sous réserve des obligations que la présente loi impose et dans les limites du droit fédéral et cantonal.
- Dans des cas exceptionnels, notamment en cas de menace sur l'ordre public ou d'autres dangers imminents et graves, le Conseil d'Etat peut décider de limiter ce droit.
- Entretien de service** **Art. 43.** – Le collaborateur peut en tout temps solliciter de son supérieur un entretien de service.
- Liberté de domicile** **Art. 44.** – Les collaborateurs de l'Etat sont libres d'élire domicile à l'endroit de leur convenance.
- L'autorité d'engagement peut imposer au collaborateur un lieu de domicile si les nécessités de l'accomplissement de l'activité professionnelle l'exigent.
- Accès aux dossiers personnels** **Art. 45.** – Les collaborateurs disposent du droit de consulter leurs dossiers personnels.
- Un règlement définit les modalités de la consultation.

Information **Art. 46.** – Les collaborateurs sont informés sur l’activité de l’Etat et plus particulièrement des décisions prises dans le domaine du personnel. Dans la mesure du possible, ils reçoivent l’information directement ou par les instances représentatives avant que la décision n’entre en force.

Application du Code des obligations **Art. 47.** – Le Code des obligations s’applique à titre de droit cantonal supplétif pour ce qui concerne le certificat de travail et les inventions.

CHAPITRE V

Devoirs

Temps de travail **Art. 48.** – Le Conseil d’Etat fixe la durée hebdomadaire du travail.

Les éventuelles heures supplémentaires, ordonnées par le chef de service ou la personne qu’il aura désignée, sont compensées par des congés. Le Conseil d’Etat en fixe le nombre maximum dans un règlement. Dans des cas exceptionnels, elles peuvent être rétribuées selon un taux fixé par le Conseil d’Etat.

Les week-end et les jours fériés donnent lieu à une rétribution spéciale, ainsi que les heures de nuit, au surplus compensées de manière particulière

Aménagement du temps de travail **Art. 49.** – Le Conseil d’Etat peut instaurer des modèles d’aménagement du temps de travail.

Un règlement détermine les conditions selon lesquelles un modèle est choisi.

Une éventuelle contestation est soumise à la COPAR qui tranche définitivement.

Engagements et devoirs du collaborateur **Art. 50.** – Le collaborateur s’engage à fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d’efficacité et de conscience professionnelle. Il travaille dans un esprit d’entraide et de collaboration.

Le collaborateur doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions et des directives de son supérieur.

Le collaborateur qui a du personnel sous ses ordres veille à confier les tâches de manière équitable en tenant compte du cahier des charges, du volume du travail et des compétences de chacun. Il définit clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs. Il met à disposition les moyens nécessaires et assure un contrôle suffisant de l'activité.

**Activité
accessoire et
charge publique**

Art. 51. – Les collaborateurs informent l'autorité d'engagement des activités accessoires qu'ils exercent ou souhaitent exercer.

Le Conseil d'Etat peut interdire aux collaborateurs l'exercice d'une activité accessoire incompatible avec leur fonction à l'Etat.

Le Conseil d'Etat détermine à quelles conditions les collaborateurs peuvent accepter une charge publique. Il arrête la liste des activités incompatibles avec l'exercice d'une charge publique. Il fixe la durée du congé octroyé pour l'exercice d'une charge publique autorisée.

**Paix du travail et
recours à la grève**

Art. 52. – Les collaborateurs et l'Etat respectent la paix du travail.

La grève est licite aux conditions cumulatives suivantes :

- a) elle se rapporte aux relations du travail;
- b) elle concerne un conflit collectif;
- c) l'organe de conciliation a été saisi et a délivré un acte de non-conciliation;
- d) elle est proportionnée au but poursuivi et n'est utilisée qu'en dernier ressort.

Les collaborateurs qui s'abstiennent de travailler, dans le respect de l'alinéa 2, ne sont en principe pas rétribués.

En cas d'irrespect des conditions fixées à l'alinéa 2, le Conseil d'Etat prend les mesures appropriées.

Un service minimum est assuré dans les secteurs où un arrêt de travail mettrait en péril les prestations indispensables à la population. Le Conseil d'Etat détermine les secteurs d'activité et prévoit les modalités du service minimum.

Organe de conciliation et d'arbitrage

Art. 53. – L'organe de conciliation est composé de trois personnes désignées pour quatre ans par le Tribunal cantonal au début de chaque législature.

Dès sa saisine, l'organe de conciliation convoque les parties, à savoir les représentants de l'employeur et ceux des collaborateurs. Il tente la conciliation aussi longtemps qu'une solution amiable est envisageable. En cas d'échec, il délivre un acte de non-conciliation.

Après le constat de l'échec de la conciliation, les parties peuvent décider, au plus tard dix jours après réception de l'acte de non-conciliation, de soumettre le différend à l'arbitrage des personnes désignées à l'alinéa premier. La sentence arbitrale est définitive et obligatoire pour les parties.

Un règlement précise les modalités.

CHAPITRE VI

Fin des rapports de travail

Causes

Art. 54. – Les rapports de travail prennent fin par :

- a) le décès;
- b) la retraite;
- c) l'invalidité;
- d) la démission;
- e) la résiliation du contrat;
- f) la suppression du poste.

Mise à la retraite

Art. 55. – Dès l'âge de la retraite, tel que fixé par la loi sur la Caisse de pensions, le contrat de travail entre l'Etat et le collaborateur prend fin automatiquement.

Retraite anticipée	<p>Art. 56. – Le Conseil d’Etat peut instaurer des programmes d’encouragement à la retraite.</p> <p>Un règlement définit les modalités de ces programmes et leur financement.</p>
Invalidité	<p>Art. 57. – Le contrat de travail prend automatiquement fin dès le jour précédant le droit à une prestation d’invalidité totale et définitive.</p> <p>En cas d’invalidité partielle, l’autorité d’engagement adapte le contrat de travail. Si le collaborateur n’est plus à même d’exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d’impossibilité, le contrat est résilié moyennant le préavis prévu à l’article 59, alinéa 1.</p>
Résiliation	<p>Art. 58. – Pendant le temps d’essai, chaque partie peut résilier librement le contrat moyennant un préavis de sept jours.</p> <p>Art. 59. – Sauf accord différent, le collaborateur ou l’autorité d’engagement peut résilier le contrat moyennant un préavis d’un mois pour la fin d’un mois la première année et de trois mois pour la fin d’un mois dès la deuxième année.</p> <p>Le Conseil d’Etat peut convenir de délais plus longs et de modalités de départ particulières pour certaines catégories de fonction.</p> <p>Sous réserve des cas d’application des articles 61 et 63, l’autorité d’engagement ne peut résilier le contrat qu’après avoir notifié un avertissement par écrit. Un règlement précise la procédure. L’autorité d’engagement motive la résiliation par :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la violation des devoirs légaux ou contractuels; b) l’inaptitude avérée; c) la disparition durable des conditions d’engagement fixées dans un texte normatif ou dans le contrat de travail.
<ul style="list-style-type: none"> a) Pendant le temps d’essai b) Après le temps d’essai 	
Résiliation abusive et résiliation en temps inopportun	<p>Art. 60. – La partie qui résilie abusivement, ou dont la résiliation n’est pas fondée sur un des motifs de l’article 59, doit verser à l’autre une indemnité.</p>

L'indemnité est calculée selon le nombre d'années de service, savoir :

- a) de 1 à 5 ans, 3 mois de salaire;
- b) de 6 à 10 ans, 6 mois de salaire;
- c) de 11 à 15 ans, 9 mois de salaire;
- d) dès 16 ans, 12 mois de salaire.

Si la résiliation est reconnue abusive ou non fondée sur un des motifs prévus par l'article 59, l'autorité d'engagement, en collaboration avec le SPEV, propose au collaborateur un poste équivalent au sein de l'Administration, pour autant qu'un poste équivalent soit disponible. Dans ce cas, si le collaborateur accepte, l'Etat lui verse une indemnité équitable pour la perte de gain subie.

Lorsque la résiliation est abusive, au sens de l'article 336, alinéa 2, lettre a CO, le collaborateur dispose du choix entre une réintégration à l'Etat à un poste équivalent ou le paiement de l'indemnité.

Les articles 336c et 336d CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

**Résiliation
immédiate pour
de justes motifs**

Art. 61. – L'autorité d'engagement ou le collaborateur peut résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Sont notamment considérées comme tels, toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Les articles 337b et 337c CO s'appliquent à titre de droit cantonal supplétif.

**Suppression de
poste**

Art. 62. – Lorsqu'un poste est supprimé ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que le collaborateur ne peut plus remplir son cahier des charges, il est transféré dans la mesure des places disponibles dans une fonction correspondant à sa formation et à ses capacités. Si nécessaire, une formation est organisée aux frais de l'Etat.

Si les mesures prévues à l'alinéa premier ne sont pas réalisables, le chef de département résilie le contrat moyennant un préavis de six mois. L'article 60, alinéa 2 est applicable, à moins que le collaborateur ait refusé le transfert à un poste convenable, selon la définition de la loi sur le chômage.

Suppression de plusieurs postes

Art. 63. – Si un nombre important de postes, dans un même secteur, est appelé à disparaître, le Conseil d'Etat, après négociation avec les associations du personnel, met sur pied un plan social.

Avant de procéder au licenciement collectif, le Conseil d'Etat donne l'occasion aux associations du personnel de proposer d'autres solutions.

CHAPITRE VII

Dispositions transitoires et finales

Transformation de la nomination en contrat de droit administratif

Art. 64. – Dès l'entrée en vigueur de la présente loi, les personnes nommées en application de la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales, ainsi que celles qui le sont en vertu d'autres dispositions de la législation vaudoise, sont engagées par contrat de droit administratif.

Modifications législatives ultérieures

Art. 65. – Le Conseil d'Etat soumettra au Grand Conseil, dans un délai d'une année dès l'entrée en vigueur de la présente loi, les modifications législatives nécessaires pour adapter les autres dispositions légales relatives au personnel.

Les procédures statutaires en cours

Art. 66. – Les procédures statutaires de renvoi pour de justes motifs ou d'avertissement, engagées avant l'entrée en vigueur de la présente loi, sont traitées conformément à la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales.

Nomination des membres de la COPAR, de l'organe de conciliation et d'arbitrage

Art. 67. – Dès l'entrée en vigueur de la présente loi et des dispositions d'application relatives à la COPAR, le Conseil d'Etat procède à la nomination des membres de celle-ci jusqu'à la fin de la période législative en cours.

Dès l'entrée en vigueur de la présente loi, le Tribunal cantonal procède jusqu'à la fin de la législature à la nomination des membres de l'organe de conciliation et d'arbitrage.

- Abrogation** **Art. 68.** – A l’exception des articles 49, 51, 51bis, 52 et 53, alinéa 1, la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales est abrogée.
- Le Conseil d’Etat est habilité à abroger les dispositions légales mentionnées à l’alinéa premier au fur et à mesure de l’adoption et de l’entrée en vigueur des normes réglementaires portant sur ces objets.
- Par voie d’arrêté, le Conseil d’Etat peut modifier l’article 53, alinéa 1 de la loi du 9 juin 1947 sur le statut général des fonctions publiques cantonales pour fixer le montant des augmentations annuelles.
- Politique d’information** **Art. 69.** – Jusqu’à l’entrée en vigueur d’une loi sur l’information, la politique d’information est réglée comme suit.
- Le principe de la transparence s’applique aux informations dont les collaborateurs ont connaissance dans l’exercice de leur activité professionnelle. Sont réservés les intérêts publics et privés prépondérants et tous les secrets protégés par d’autres lois.
- Le Conseil d’Etat détermine quelles informations sont soumises à autorisation avant leur transmission.
- Un règlement fixe les modalités et la procédure.
- Mise en vigueur** **Art. 70.** – Le Conseil d’Etat est chargé de l’exécution de la présente loi. Il en publiera le texte conformément à l’article 27, chiffre 2, de la Constitution cantonale et, sous réserve de l’alinéa 2, en fixera, par voie d’arrêté, la date d’entrée en vigueur.
- Si l’article 63 de la Constitution du 1^{er} mars 1885 du Canton de Vaud n’est pas abrogé, la présente loi n’entre pas en vigueur.

Donné, sous le grand sceau de l’Etat, à Lausanne, le 12 novembre 2001.

Le président
du Grand Conseil :

P. Rochat

La secrétaire générale
du Grand Conseil :

(L.S.)

M. Brélaz