

# Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

172.220.1

du 24 mars 2000 (État le 1<sup>er</sup> janvier 2027)

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*  
vu l'art. 173, al. 2, de la Constitution<sup>1</sup>,  
vu le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998<sup>2</sup>,  
*arrête:*

## Section 1 Dispositions générales

### Art. 1 Objet

- <sup>1</sup> La présente loi régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel.
- <sup>2</sup> Elle régit le traitement des données personnelles des employés, des anciens employés, des candidats et des personnes contactées à des fins de recrutement, pour autant que ces données soient nécessaires à l'exécution des tâches assignées par la présente loi.<sup>3</sup>

### Art. 2 Champ d'application

<sup>1</sup> La présente loi s'applique au personnel:

- a. de l'administration fédérale au sens de l'art. 2, al. 1 et 2, de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA)<sup>4</sup>;
- b.<sup>5</sup> des Services du Parlement régis par la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement<sup>6</sup>;
- c.<sup>7</sup> ...
- d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux<sup>8</sup>;

RO 2001 894

<sup>1</sup> RS 101

<sup>2</sup> FF 1999 1421

<sup>3</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>4</sup> RS 172.010

<sup>5</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>6</sup> RS 171.10

<sup>7</sup> Abrogée par l'annexe ch. II 1 de la LF du 17 déc. 2010 sur l'organisation de la Poste, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2012 (RO 2012 5043; FF 2009 4731).

<sup>8</sup> RS 742.31

- e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;
  - f.<sup>9</sup> du Tribunal administratif fédéral, du Tribunal pénal fédéral et du Tribunal fédéral des brevets, pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral<sup>10</sup>, la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales<sup>11</sup> et la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets<sup>12</sup> n'en disposent pas autrement;
  - g.<sup>13</sup> du Tribunal fédéral régi par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral<sup>14</sup>;
  - h.<sup>15</sup> du secrétariat de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération;
  - i.<sup>16</sup> du Ministère public de la Confédération, au sens de l'art. 22, al. 2, de la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales<sup>17</sup>;
  - j.<sup>18</sup> des commissions fédérales d'estimation, pour autant qu'il exerce une fonction à titre principal (membres des commissions et collaborateurs des secrétariats permanents).
- 2 Elle ne s'applique pas:
- a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
  - b.<sup>19</sup> aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle<sup>20</sup>;
  - c.<sup>21</sup> au personnel recruté à l'étranger et engagé pour y travailler;
  - d.<sup>22</sup> au personnel des organisations et des personnes de droit public ou de droit privé extérieures à l'administration fédérale auxquelles sont confiées des tâches administratives, à l'exception des Chemins de fer fédéraux;

<sup>9</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 4 de la L du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

<sup>10</sup> RS 173.32

<sup>11</sup> RS 173.71

<sup>12</sup> RS 173.41

<sup>13</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>14</sup> RS 173.110

<sup>15</sup> Introduite par l'annexe ch. II 4 de la L du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

<sup>16</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>17</sup> RS 173.71

<sup>18</sup> Introduite par l'annexe ch. 3 de la LF du 19 juin 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2021 (RO 2020 4085; FF 2018 4817).

<sup>19</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>20</sup> RS 412.10

<sup>21</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>22</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

- e.<sup>23</sup> au personnel dont l'engagement repose sur un contrat de location de services au sens de l'art. 22 de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (LSE)<sup>24</sup>.

### Art. 3 Employeurs

<sup>1</sup> Les employeurs au sens de la présente loi sont:

- a. le Conseil fédéral en sa qualité d'organe directorial suprême de l'administration;
- b. l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;
- c.<sup>25</sup> ...
- d. les Chemins de fer fédéraux;
- e. le Tribunal fédéral;
- f.<sup>26</sup> le Ministère public de la Confédération;
- g.<sup>27</sup> l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

<sup>2</sup> Les départements, la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices et les unités administratives décentralisées sont considérés comme employeurs dans la mesure où le Conseil fédéral leur délègue les compétences nécessaires à cet effet.<sup>28</sup>

<sup>3</sup> Le Tribunal administratif fédéral, le Tribunal pénal fédéral et le Tribunal fédéral des brevets sont considérés comme employeurs dans la mesure où les lois correspondantes ou le Conseil fédéral leur délèguent les compétences nécessaires à cet effet.<sup>29</sup>

### Art. 4 Politique du personnel

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution (art. 37 et 38), les contrats de travail (art. 8) ainsi que les mesures et les décisions sont conçus de manière à ce qu'ils contribuent à la compétitivité de la Confédération sur le marché de l'emploi et à la réalisation des objectifs mentionnés aux al. 2 et 3.

<sup>2</sup> L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en œuvre les mesures propres à assurer:

- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;

<sup>23</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>24</sup> RS 823.11

<sup>25</sup> Abrogée par l'annexe ch. II 1 de la LF du 17 déc. 2010 sur l'organisation de la Poste, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2012 (RO 2012 5043; FF 2009 4731).

<sup>26</sup> Introduite par l'annexe ch. II 4 de la L du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

<sup>27</sup> Introduite par l'annexe ch. II 4 de la L du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

<sup>28</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 12 de la L du 17 juin 2005 sur le TAF, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 2197 1069; FF 2001 4000).

<sup>29</sup> Introduit par l'annexe ch. 5 de la LF du 4 oct. 2002 sur le TPF, (RO 2003 2133;

FF 2001 4000). Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la L du 20 mars 2009 sur le TFB, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2010 (RO 2010 513; FF 2008 373).

- b.<sup>30</sup> le développement personnel et professionnel des employés, leur formation et leur formation continue, leur motivation et leur polyvalence;
  - c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
  - d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
  - e.<sup>31</sup> une représentation des communautés linguistiques nationales correspondant à la population résidente;
  - e<sup>bis</sup>.<sup>32</sup> la promotion des compétences linguistiques des employés dans les langues officielles nécessaires à l'exercice de leur fonction, ainsi que la promotion de connaissances actives d'une deuxième langue officielle et des connaissances passives d'une troisième langue officielle pour les cadres supérieurs;
  - f.<sup>33</sup> des chances égales aux personnes handicapées, leur accès aux emplois et leur intégration;
  - g. la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel;
  - h. le développement d'un comportement écophile sur le lieu de travail;
  - i. des conditions de travail qui permettent au personnel d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux;
  - j. la création de places d'apprentissage et de places de formation;
  - k. une information étendue de son personnel.
- <sup>3</sup> L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs.

## Art. 5 Coordination et controlling

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral coordonne et dirige la mise en œuvre de la politique du personnel. Il vérifie régulièrement que les objectifs visés par la présente loi sont atteints; il rend compte des résultats de cette vérification à l'Assemblée fédérale et lui propose sans retard de prendre les mesures nécessaires. Le Conseil fédéral convient avec les commissions parlementaires de contrôle de la forme et du contenu du rapport.

<sup>2</sup> Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.

<sup>30</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 4 de la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

<sup>31</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>32</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>33</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>3</sup> et <sup>4</sup> ...<sup>34</sup>

#### **Art. 6** Droit applicable

<sup>1</sup> Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.

<sup>2</sup> Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations (CO)<sup>35</sup> s'appliquent par analogie aux rapports de travail.<sup>36</sup>

<sup>3</sup> Les dispositions d'exécution (art. 37), en particulier la convention collective de travail (art. 38) et le contrat de travail (art. 8), réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'al. 2.

<sup>4</sup> S'il y a contradiction entre les dispositions d'exécution et le contrat de travail ou entre la convention collective de travail et le contrat de travail, la disposition la plus favorable à l'employé est applicable.

<sup>5</sup> Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, lorsque cette mesure se justifie. Il peut édicter des règles minimales applicables à ces rapports de travail.<sup>37</sup>

<sup>6</sup> Dans des cas particuliers dûment justifiés, l'employeur peut soumettre des employés au CO.

<sup>7</sup> En cas de litige découlant des rapports de travail du personnel soumis au CO, les tribunaux civils sont compétents.

#### **Art. 6a**<sup>38</sup> Rémunération et autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral édicte les principes applicables:

- a. au salaire (prestations annexes comprises) des cadres du plus haut niveau hiérarchique et des autres membres du personnel rémunérés de manière comparable:

1.<sup>39</sup> des Chemins de fer fédéraux (CFF);

<sup>34</sup> Abrogés par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>35</sup> RS 220

<sup>36</sup> Erratum de la CdR de l'Ass. féd. du 18 mars 2015, publié le 9 avr. 2015, ne concerne que le texte italien (RO 2015 1021).

<sup>37</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>38</sup> Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 juin 2003 sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2004 (RO 2004 297; FF 2002 6972 6990).

<sup>39</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 1 de la LF du 17 déc. 2010 sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2012 (RO 2012 5043; FF 2009 4731).

2. des autres entreprises et établissements de la Confédération soumis à la présente loi en leur qualité d'unités administratives décentralisées;
- b. aux honoraires (prestations annexes comprises) versés aux membres du conseil d'administration ou d'un autre organe exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a;
- c.<sup>40</sup> à la représentation équitable des communautés linguistiques au sein du conseil d'administration ou des autres organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral édicte les principes applicables à d'autres conditions contractuelles convenues avec les personnes visées à l'al. 1, notamment aux conditions relatives à la prévoyance professionnelle et aux indemnités de départ.

<sup>3</sup> Il édicte les principes applicables aux activités accessoires exercées par les personnes visées à l'al. 1, let. a. Les activités accessoires rétribuées qui mobilisent ces personnes dans une mesure susceptible de compromettre leurs prestations dans l'activité exercée pour le compte de l'entreprise ou de l'établissement ou qui risquent d'entrer en conflit avec les intérêts de ces derniers sont soumises à l'approbation du Conseil fédéral. Celui-ci règle l'obligation de remettre le revenu résultant de ces activités à l'entreprise ou l'établissement concerné.

<sup>4</sup> Le montant total des salaires et honoraires versés (prestations annexes comprises) aux personnes visées à l'al. 1 ainsi que les autres conditions contractuelles convenues avec ces personnes sont publics. Pour le président de la direction et pour le président du conseil d'administration ainsi que pour le président d'un organe de direction comparable, le salaire et les honoraires versés (prestations annexes comprises) sont mentionnés individuellement.

<sup>5</sup> Les principes édictés en vertu des al. 1 à 4 s'appliquent aussi aux entreprises sises en Suisse dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par une entreprise ou un établissement soumis à la présente loi.

<sup>6</sup> Le Conseil fédéral veille à ce que les principes édictés en vertu des al. 1 à 5 s'appliquent par analogie à toutes les entreprises régies par le droit privé dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par la Confédération et dont le siège se trouve en Suisse. Sont exceptées les sociétés dont les actions sont cotées en bourse; les art. 734 à 734f CO<sup>41</sup> s'appliquent à ces dernières.<sup>42</sup>

<sup>40</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>41</sup> RS 220

<sup>42</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

**Art. 6b<sup>43</sup>** Contrats de location de services

L'employeur peut engager des personnes sur la base de contrats de location de services au sens de l'art. 22 LSE<sup>44</sup>, dans la mesure où l'exécution des tâches n'est possible ni avec l'effectif actuel, ni par la conclusion d'un contrat de travail fondé sur la présente loi, l'attribution d'un mandat ou la conclusion d'un contrat d'entreprise.

**Art. 7** Mise au concours de postes

Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique. Les dispositions d'exécution règlent les exceptions.

**Section 2 Naissance, modification et fin des rapports de travail<sup>45</sup>****Art. 8** Création des rapports de travail et conditions d'engagement

<sup>1</sup> Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public.<sup>46</sup>

<sup>1bis</sup> Les dispositions d'exécution régissent la procédure de conclusion des contrats et la consignation de leur contenu essentiel.<sup>47</sup>

<sup>2</sup> La période d'essai dure en principe trois mois. Elle peut être prolongée dans des cas dûment motivés, être fixée dans le contrat de travail pour une durée plus courte ou plus longue, ou être supprimée. Elle dure cinq mois au maximum. Les dispositions d'exécution peuvent prévoir une période d'essai de six mois au maximum pour des fonctions spéciales.<sup>48</sup>

<sup>2bis</sup> L'employeur peut exiger de l'employé qui exerce des activités touchant à la sécurité qu'il se soumette à un examen d'aptitude psychologique ou médical. Les dispositions d'exécution déterminent les activités pour lesquelles ce genre d'examen peut être requis<sup>49</sup>

<sup>3</sup> Si l'accomplissement de tâches impliquant l'exercice de la puissance publique l'exige, le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance:

- a. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes de nationalité suisse;

<sup>43</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>44</sup> RS 823.11

<sup>45</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>46</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>47</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>48</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>49</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

- b. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes possédant exclusivement la nationalité suisse.

**Art. 8a<sup>50</sup>** Modification du lieu de travail, de la fonction  
ou du domaine d'activité

<sup>1</sup> Pour autant qu'il respecte le délai de résiliation, l'employeur peut remanier le contrat de travail de manière unilatérale afin de modifier le lieu de travail, la fonction ou le domaine d'activité de l'employé, si cette modification est durablement nécessaire pour des raisons de service et peut raisonnablement être exigée.

<sup>2</sup> Il peut modifier le lieu de travail, la fonction ou le domaine d'activité de l'employé sans remanier le contrat de travail si cette modification s'impose pour des raisons de service, mais qu'elle n'est pas durablement nécessaire et si elle peut raisonnablement être exigée.

**Art. 9<sup>51</sup>** Durée

<sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée est conclu pour trois ans au plus; au-delà, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

**Art. 10<sup>52</sup>** Fin des rapports de travail de durée indéterminée<sup>53</sup>

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge de référence fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-veilles et survivants (LAVS)<sup>54</sup> ou en cas de décès de l'employé.<sup>55</sup>

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution peuvent:

- a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite inférieur à l'âge de référence fixé à l'art. 21 LAVS;
- b. prévoir la possibilité d'une activité au-delà de l'âge de référence fixé à l'art. 21 LAVS.<sup>56</sup>

<sup>50</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>51</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>52</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>53</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>54</sup> RS 831.10

<sup>55</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>56</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>3</sup> L'employeur peut résilier des rapports de travail de durée indéterminée pour des motifs objectifs par une résiliation ordinaire, notamment dans les cas suivants:<sup>57</sup>

- a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b. manquements dans les prestations ou dans le comportement;
- c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- e.<sup>58</sup> impératifs économiques ou impératifs d'exploitation, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

<sup>4</sup> Les parties peuvent résilier en tout temps d'un commun accord ou, avec effet immédiat pour de justes motifs, les rapports de travail de durée indéterminée.<sup>59</sup>

**Art. 11<sup>60</sup>** Fin des rapports de travail de durée déterminée

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée déterminée prennent fin sans résiliation à l'expiration des délais convenus dans le contrat de travail, à l'âge de référence fixé à l'art. 21 LAVS<sup>61</sup> ou en cas de décès de l'employé.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir la possibilité d'une activité au-delà de l'âge de référence fixé à l'art. 21 LAVS.

<sup>3</sup> Si la possibilité d'une résiliation a été convenue dans le contrat de travail:

- a. l'employé peut résilier les rapports de travail de durée déterminée par une résiliation ordinaire;
- b. l'employeur peut résilier les rapports de travail de durée déterminée par une résiliation ordinaire pour des motifs objectifs, en particulier pour les motifs mentionnés à l'art. 10, al. 3.

<sup>4</sup> Les parties peuvent résilier en tout temps d'un commun accord ou, avec effet immédiat pour de justes motifs, les rapports de travail de durée déterminée.

<sup>57</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>58</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>59</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>60</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>61</sup> RS 831.10

**Art. 12<sup>62</sup>** Délai de résiliation

<sup>1</sup> Le délai de résiliation qui suit la fin de la période d'essai est de 6 mois au plus en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.

**Art. 13<sup>63</sup>** Prescriptions de forme

Toute modification du contrat de travail, notamment la prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, est soumise aux mêmes exigences de forme que la conclusion du contrat.

**Art. 14<sup>64</sup>** Personnes nommées pour une durée de fonction

<sup>1</sup> Les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions des lois spéciales et aux dispositions d'exécution de ces lois.

<sup>2</sup> En l'absence de dispositions fixées dans la loi spéciale, les dispositions de la présente loi sont applicables sous réserve des dérogations suivantes:

- a. les rapports de travail sont fondés sur une décision soumise à l'accord de la personne nommée;
- b. les dispositions de la présente loi et du CO<sup>65</sup> concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;
- c.<sup>66</sup> l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail pour des motifs objectifs; si l'autorité de nomination n'a pas pris de décision de non-reconduction au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, la personne concernée est considérée comme reconduite dans ses fonctions; dans la procédure de recours, les art. 34b, al. 1, let. a, et 2, et 34c, al. 1, let. a, b et d, et 2, sont applicables;
- d. la personne nommée peut demander la résiliation de ses rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois.

<sup>3</sup> Les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiat pour de justes motifs.

<sup>62</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>63</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>64</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>65</sup> RS 220

<sup>66</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

### Section 3 Droits et obligations résultant des rapports de travail

#### Art. 15 Salaire

<sup>1</sup> L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

<sup>3</sup> Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires.

<sup>4</sup> Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire afin d'adapter celui-ci notamment au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale ou aux besoins spécifiques de la branche.<sup>67</sup>

<sup>5</sup> Elles peuvent prévoir l'adaptation au pouvoir d'achat de certaines composantes du salaire du personnel affecté à l'étranger.

<sup>6</sup> Le montant des salaires maximaux (prestations annexes comprises) à verser aux cadres du plus haut niveau hiérarchique de l'administration fédérale ainsi que les autres conditions contractuelles convenues avec ces personnes sont publics.<sup>68</sup>

#### Art. 16 Compensation du renchérissement

<sup>1</sup> Une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur. Celui-ci tient compte de sa situation économique et financière ainsi que du marché de l'emploi.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la compensation du renchérissement.

<sup>3</sup> Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme la compensation du renchérissement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de cette compensation, elle est fixée par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

#### Art. 17<sup>69</sup> Durée maximale du travail

Les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>70</sup> concernant la durée maximale de la semaine de travail sont applicables par analogie. La loi du 8 octobre 1971 sur la durée de travail<sup>71</sup> est réservée.

<sup>67</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>68</sup> Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 juin 2003 sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2004 (RO 2004 297; FF 2002 6972 6990).

<sup>69</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>70</sup> RS 822.11

<sup>71</sup> RS 822.21

**Art. 17a**<sup>72</sup> Temps de travail, vacances et congés

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution régissent le temps de travail ainsi que les vacances et les congés; elles réglementent également le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles.

<sup>3</sup> Les jours de vacances se prescrivent selon l'art. 128, ch. 3 CO<sup>73</sup> dans un délai de cinq ans.

<sup>4</sup> Le Conseil fédéral fixe le nombre minimal de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

**Art. 18** Autres prestations de l'employeur

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution réglementent l'équipement à fournir au personnel, à savoir les instruments de travail, les tenues de service et le matériel nécessaires à l'exécution des tâches.

<sup>2</sup> Elles réglementent en outre le remboursement des frais et le versement d'indemnités pour les inconvénients subis.

**Art. 19**<sup>74</sup> Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

<sup>1</sup> Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service.

<sup>2</sup> Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle.

<sup>3</sup> L'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier:

- a. travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé.

<sup>4</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés que ceux visés à l'al. 3 ou lorsque les rapports de travail prennent fin d'un commun accord.

<sup>5</sup> Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel.

<sup>72</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>73</sup> RS 220

<sup>74</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>6</sup> Les dispositions d'exécution:

- a. fixent la fourchette dans laquelle se situe l'indemnité;
- b. réglementent la réduction, la suppression ou la restitution de l'indemnité pour le cas où l'employé concerné a conclu un autre contrat de travail.

<sup>7</sup> L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en tranches.

#### **Art. 20** Défense des intérêts de l'employeur

<sup>1</sup> L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur.

<sup>2</sup> Pendant la durée du contrat, l'employé ne peut exercer pour un tiers une activité rémunérée que dans la mesure où il ne viole pas son devoir de fidélité.

#### **Art. 20a**<sup>75</sup> Extrait du casier judiciaire et du registre des poursuites

L'employeur peut exiger des candidats à un poste et de ses employés qu'ils produisent un extrait de leur casier judiciaire et du registre des poursuites, si cela est nécessaire pour préserver ses intérêts.

#### **Art. 20b**<sup>76</sup> Contrôle de loyauté

<sup>1</sup> Les employeurs au sens de l'art. 3, al. 1, let. a, b, et e à g, et al. 3, peuvent faire contrôler la loyauté des candidats à un poste et de leurs employés dans les cas suivants:

- a. les personnes concernées sont régulièrement appelées à représenter la Suisse à l'étranger dans le cadre de leur fonction et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable à l'image de la Confédération;
- b. les personnes concernées sont appelées à exercer dans le cadre de leur fonction des compétences décisionnelles ou des tâches de surveillance dans d'importantes affaires financières ou fiscales et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable aux intérêts financiers de la Confédération.
- c. les personnes concernées sont appelées à exercer, dans le cadre de leurs fonctions, des tâches relevant de la poursuite pénale ou des tâches policières et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable à l'intérêt public de la Confédération, en particulier à la sécurité de l'administration fédérale.

<sup>2</sup> Ils limitent le contrôle au strict nécessaire.

<sup>3</sup> Les services spécialisés chargés de réaliser les contrôles de sécurité relatifs aux personnes au sens de l'art. 31, al. 2, de la loi du 18 décembre 2020 sur la sécurité de

<sup>75</sup> Introduit par l'annexe 1 ch. 1 de la LF du 17 juin 2016 sur le casier judiciaire (RO 2022 600; FF 2014 5525). Nouvelle teneur selon l'annexe 2 ch. 2 de la L du 18 déc. 2020 sur la sécurité de l'information, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2024 (RO 2022 232; 2023 650; FF 2017 2765).

<sup>76</sup> Introduit par l'annexe 1 ch. 4 de la LF du 18 déc. 2020 sur la sécurité de l'information, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2024 (RO 2022 232, 2023 650; FF 2017 2765).

l'information (LSI)<sup>77</sup> réalisent le contrôle. Les dispositions de la LSI relatives au contrôle de sécurité s'appliquent par analogie.

<sup>4</sup> Lorsque les candidats à un poste et les employés sont soumis simultanément à un contrôle de sécurité au sens de la LSI, les deux procédures sont combinées.

#### **Art. 21** Obligations du personnel

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir que l'employé doit, si sa fonction l'exige:

- a.<sup>78</sup> résider en un lieu donné ou être transféré dans un autre lieu de travail;
- b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent réglementer les rapports juridiques à des conditions pouvant déroger à la législation sur le droit de bail;
- c. utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés;
- c bis.<sup>79</sup> être transféré dans d'autres fonctions ou d'autres domaines d'activité, pour autant que l'employé soit soumis à la discipline des transferts en vertu de la let. a;
- d.<sup>80</sup> participer à des mesures destinées à assurer son retour au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution peuvent imposer à l'employé de remettre à la Confédération tout ou partie du revenu provenant d'activités exercées au profit de tiers lorsque celles-ci procèdent du contrat de travail.

<sup>3</sup> L'employé ne doit ni accepter, ni solliciter ou se faire promettre des dons ou autres avantages pour lui-même ou pour d'autres personnes dans l'exercice d'activités procédant du contrat de travail.

<sup>4</sup> Il est interdit au personnel d'exercer une fonction officielle pour un État étranger ainsi que d'accepter des titres ou des décorations octroyés par des autorités étrangères.

#### **Art. 21a<sup>81</sup>** Obligations des employés soumis à un contrôle de loyauté ou à un contrôle de sécurité relatif aux personnes

Si la préservation des intérêts visés à l'art. 20b, al. 1, la sécurité du traitement des informations relevant de la compétence de la Confédération ou la sécurité de ses moyens informatiques l'exigent, l'employeur peut, après avoir pris connaissance de

<sup>77</sup> RS 128

<sup>78</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>79</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>80</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>81</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

la déclaration rendue par le service spécialisé visé à l'art. 31, al. 2, de la loi du 18 décembre 2020 sur la sécurité de l'information (LSI)<sup>82</sup>:

- a. obliger l'employé à communiquer des données personnelles;
- b. soumettre l'employé à des examens psychologiques ou médicaux;
- c. prendre les mesures visées à l'art. 25;
- d. obliger l'employé à annoncer les voyages à l'étranger et les faire approuver le cas échéant;
- e. prendre les autres mesures qui semblent à même, dans le cas d'espèce, de ramener à un niveau acceptable le risque pour la sécurité qui a été constaté.

**Art. 22** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

<sup>1</sup> Le personnel est soumis au secret professionnel, au secret d'affaires et au secret de fonction.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution réglementent l'obligation de garder le secret, en complément de la législation spéciale.

**Art. 22a**<sup>83</sup> Signalement, dénonciation et protection

<sup>1</sup> Lorsqu'un employé a, dans l'exercice de sa fonction, un soupçon fondé qu'un crime ou un délit poursuivi d'office ayant un rapport avec une tâche de la Confédération ou une activité de son employeur a été commis, il est tenu de le signaler au Contrôle fédéral des finances (CDF) ou à ses supérieurs ou de le dénoncer aux autorités de poursuite pénale. Un employé du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) qui a un soupçon de ce genre peut aussi le signaler sur la plateforme d'annonce du DFAE si le crime ou le délit concerné a un rapport avec l'étranger.

<sup>2</sup> Les obligations de signaler ou de dénoncer prévues par d'autres lois fédérales sont réservées.

<sup>3</sup> Ne sont pas soumis à l'obligation de signaler ou de dénoncer:

- a. les personnes qui ont le droit de refuser de déposer ou de témoigner selon les art. 113, al. 1, 168 et 169 du code de procédure pénale<sup>84</sup>;
- b. les employés de la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers), des services spécialisés visés à l'art. 31, al. 2, LSI<sup>85</sup> et d'autres services de personnes de confiance de l'employeur, dans la mesure où ils ont pris connaissance du soupçon fondé dans le cadre de leur activité.

<sup>4</sup> Les employés ont le droit de signaler au CDF les autres irrégularités qu'ils ont constatées dans l'exercice de leur fonction ou qui leur ont été signalées. Les employés du

<sup>82</sup> RS 128

<sup>83</sup> Introduit par l'annexe ch. II 4 de la L du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales (RO 2010 3267; FF 2008 7371). Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>84</sup> RS 312.0

<sup>85</sup> RS 128

DFAE peuvent aussi signaler ces irrégularités à la plateforme d'annonce du DFAE si celles-ci ont un rapport avec l'étranger.

<sup>5</sup> Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, fait un signalement ou une dénonciation ou déposé comme témoin.

<sup>6</sup> Le CDF, la plateforme d'annonce du DFAE ou le supérieur hiérarchique établissent les faits et prennent les mesures nécessaires. S'ils ne peuvent pas lever le soupçon visé à l'al. 1, ils déposent une plainte devant les autorités de poursuite pénale.

<sup>7</sup> Dans le cadre des demandes d'accès fondées sur la loi du 17 décembre 2004 sur la transparence (LTrans)<sup>86</sup> et déposées en lien avec des signalements au sens de la présente disposition, la protection de la sphère privée des auteurs de signalements prime l'intérêt public au sens de l'art. 7, al. 2, LTrans.

### **Art. 23**           Activité accessoire

Les dispositions d'exécution peuvent subordonner à une autorisation l'exercice d'activités et de charges publiques déterminées dans la mesure où elles risquent de compromettre l'exécution des tâches.

### **Art. 24**           Restriction des droits du personnel

<sup>1</sup> Si la sécurité de l'État, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et services vitaux l'exigent, le Conseil fédéral peut limiter ou supprimer le droit de grève pour certaines catégories d'employés.

<sup>2</sup> Pour les mêmes motifs, il peut:

- a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi;
- b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail.

### **Art. 25**<sup>87</sup>       Garantie de l'exécution correcte des tâches

<sup>1</sup> L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.

<sup>2</sup> Il peut notamment prendre les mesures suivantes:

- a. mesures de soutien ou de développement;
- b.<sup>88</sup> avertissement et suspension;
- c. changement du domaine d'activité, du temps de travail ou du lieu de travail.

<sup>86</sup> RS 152.3

<sup>87</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>88</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>3</sup> Si la mesure concerne le contrat de travail, l'employeur la définit par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 et 36 est applicable.

**Art. 26<sup>89</sup>** Délais de prescription des mesures fondées sur le droit du personnel

<sup>1</sup> Plus aucune mesure fondée sur le droit du personnel ne peut être prononcée en première instance trois ans après la découverte de violations des obligations professionnelles. Dans tous les cas, aucune mesure fondée sur le droit du personnel ne peut être prononcée en première instance cinq ans après la dernière violation des obligations.

<sup>2</sup> Les délais visés à l'al. 1 sont suspendus pendant la durée de la procédure pénale engagée en raison du même fait ou jusqu'à droit connu sur les recours exercés en lien avec ce fait.

**Section 3a Traitement des données<sup>90</sup>**

**Art. 27<sup>91</sup>** Administration du personnel

<sup>1</sup> L'employeur traite les données personnelles des employés, des anciens employés, des candidats et des personnes avec lesquelles il a pris contact à des fins de recrutement, dans la mesure où ces données sont nécessaires à l'exécution des tâches relevant de la présente loi, notamment pour:<sup>92</sup>

- a.<sup>93</sup> déterminer les effectifs nécessaires et recruter du personnel afin de les garantir;
- b.<sup>94</sup> exercer son droit de donner des instructions en vertu de l'art. 321*d* CO<sup>95</sup> et son devoir d'assistance en application de l'art. 328 CO;
- c.<sup>96</sup> assurer la gestion du personnel, notamment établir le décompte des salaires et des traitements, établir et clore les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- d. promouvoir les mesures de développement et de fidélisation des employés;
- e. maintenir et augmenter le niveau de qualification des employés;

<sup>89</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>90</sup> Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

<sup>91</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 2 de la L du 16 juin 2017 sur les fonds de compensation, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 7563; FF 2016 271).

<sup>92</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>93</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>94</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>95</sup> RS 220

<sup>96</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

- f. assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- g.<sup>97</sup> assurer le retour des employés au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident;
- h.<sup>98</sup> imposer au personnel des obligations et prendre des mesures fondées sur l'art. 21a;
- i.<sup>99</sup> gérer les données personnelles des personnes dont l'affectation vise à répondre à un besoin supplémentaire extraordinaire ou particulièrement urgent, notamment en faveur de l'organisation de crise de l'administration fédérale;
- j.<sup>100</sup> mettre en œuvre des mesures de protection de la santé et de sécurité au travail, notamment dans les situations particulières ou les situations extraordinaires au sens des art. 6 et 7 de la loi du 28 septembre 2012 sur les épidémies<sup>101</sup>;
- k.<sup>102</sup> prendre les mesures visées à l'art. 22a, al. 6;
- l.<sup>103</sup> soumettre à un examen d'aptitude médical l'employé qui exerce des activités touchant à la sécurité.

2 Il peut, si l'exécution de ses tâches visées à l'al. 1 l'exige, traiter les données sensibles suivantes:

- a. pour les tâches visées à l'al. 1, let. a et i:
  - 1. données visées à l'art. 5, let. c, de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données (LPD)<sup>104</sup> qui sont mises à la disposition de l'employeur dans le cadre de la procédure de recrutement,
  - 2. données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail,
  - 3. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel,
  - 4. extraits du casier judiciaire et du registre des poursuites;
- b. pour la tâche visée à l'al. 1, let. b: données visées à l'art. 5, let. c, ch. 1, 2, 5 et 6, LPD;
- c. pour les tâches visées à l'al. 1, let. c:
  - 1. données visées à l'art. 5, let. c, ch. 1, LPD que l'employé met à la disposition de l'employeur,

<sup>97</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>98</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>99</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>100</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>101</sup> RS 818.101

<sup>102</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>103</sup> Introduite par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>104</sup> RS 235.1

2. données visées à l’art. 5, let. c, ch. 1, LPD qui concernent une activité accessoire au sens de l’art. 23 de la présente loi,
  3. données relatives à l’état de santé en rapport avec la capacité de travail,
  4. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel,
  5. données requises dans le cadre de la collaboration à la mise en œuvre du droit des assurances sociales,
  6. actes de procédure et décisions des autorités ayant trait au travail ainsi qu’extraits du casier judiciaire et du registre des poursuites;
- d. pour les tâches visées à l’al. 1, let. d à f:
1. données relatives à l’état de santé en rapport avec la capacité de travail,
  2. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel;
- e. pour la tâche visée à l’al. 1, let. g:
1. données relatives à l’état de santé en rapport avec la capacité de travail,
  2. données requises dans le cadre de la collaboration à la mise en œuvre du droit des assurances sociales,
  3. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel;
- f. pour la tâche visée à l’al. 1, let. h: données visées à l’art. 5, let. c, ch. 1, 2, 5 et 6, LPD, dans la mesure où elles sont importantes pour la sécurité;
- g. pour la tâche visée à l’al. 1, let. j: données relatives à l’état de santé en rapport avec la capacité de travail;
- h. pour la tâche visée à l’al. 1, let. k: données visées à l’art. 5, let. c, ch. 1, 2 et 5, LPD;
- i. pour la tâche visée à l’al. 1, let. l: données visées à l’art. 5, let. c, ch. 2, LPD.<sup>105</sup>
- <sup>2bis</sup> Il peut, si l’exécution de ses tâches visées à l’al. 1 l’exige, traiter les données personnelles suivantes dans le cadre d’un profilage, y compris d’un profilage à risque élevé:
- a. pour les tâches visées à l’al. 1, let. a et i, afin d’évaluer l’aptitude par rapport à une fonction déterminée, à un projet ou à une affectation:
    1. données visées à l’art. 5, let. c, ch. 1, LPD que l’employé met à la disposition de l’employeur,
    2. données relatives à l’état de santé en rapport avec la capacité de travail,
    3. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel;

<sup>105</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

- b. pour les tâches visées à l'al. 1, let. d et e, afin d'évaluer le besoin de mesures de développement ciblées, ainsi que le potentiel de développement:
  - 1. données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail,
  - 2. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel.<sup>106</sup>

<sup>3</sup> Il est responsable de la protection et de la sécurité des données.

<sup>4</sup> Il peut transmettre des données à des tiers s'il existe une base légale ou si la personne à laquelle ces données se rapportent y a consenti par écrit.

<sup>5</sup> Il édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a.<sup>107</sup> la responsabilité en ce qui concerne le traitement des données;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur archivage et leur destruction;
- c.<sup>108</sup> ...
- d. les catégories de données visées à l'al. 2;
- e. la protection et la sécurité des données.

<sup>6</sup> ...<sup>109</sup>

#### **Art. 27a**<sup>110</sup> Gestion de cas

<sup>1</sup> Les spécialistes de la gestion de cas auxquels l'employeur a recours traitent les données nécessaires à la gestion de cas relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail de l'employé, notamment l'aptitude à fournir les prestations attendues ainsi que les causes et le degré d'une éventuelle invalidité.

<sup>2</sup> Ils peuvent partager les données mentionnées à l'al. 1 avec les personnes et les services ci-après, pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige:

- a. supérieurs directs;
- b. services du personnel;
- c. services juridiques;
- d. services responsables de l'assurance-invalidité (AI), de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) et de l'assurance militaire;
- e. médecins mandatés par l'employeur.

<sup>106</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>107</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>108</sup> Abrogée par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>109</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>110</sup> Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011 (RO 2011 5583; FF 2010 6433). Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>3</sup> L'employeur édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. la responsabilité en ce qui concerne le traitement des données;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur archivage et leur destruction;
- c. les catégories de données visées à l'al. 1;
- d. la protection et la sécurité des données.

**Art. 27b et 27c**<sup>111</sup>

**Art. 27d**<sup>112</sup> Traitement des données par la CSPers<sup>113</sup>

<sup>1</sup> La CSPers traite les données qui concernent les personnes faisant appel à ses services (clients) et dont elle a besoin pour exécuter les tâches suivantes:<sup>114</sup>

- a. conseiller et soutenir les clients dans les domaines du travail, des questions sociales, de la santé et des questions financières;
- b. statuer sur les demandes de prestations prévues par l'ordonnance du 18 décembre 2002 concernant le fonds de secours du personnel de la Confédération<sup>115</sup>;
- c. déterminer l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'administration fédérale;
- d. gérer les cas dont elle est saisie.

<sup>2</sup> Elle peut, si l'exécution de ses tâches l'exige, traiter les données sensibles visées à l'art. 5, let. c, ch. 1, 2, 5 et 6, LPD<sup>116</sup> qui concernent ses clients.<sup>117</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>118</sup>

<sup>4</sup> Elle peut accorder l'accès aux données mentionnées à l'al. 2 aux personnes et aux services ci-après, pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige:<sup>119</sup>

- a. supérieurs directs;

<sup>111</sup> Introduits par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011 (RO 2011 5583; FF 2010 6433). Abrogés par l'annexe ch. II 2 de la L du 16 juin 2017 sur les fonds de compensation, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 7563; FF 2016 271).

<sup>112</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>113</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>114</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>115</sup> RS 172.222.023

<sup>116</sup> RS 235.1

<sup>117</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>118</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>119</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

- b. services du personnel;
- c. services responsables de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
- d.<sup>120</sup> médecins mandatés par l'employeur;
- e. Office fédéral du personnel, dans le cadre de l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées;
- f. membres du conseil de gestion du Fonds de secours du personnel de la Confédération.

<sup>5</sup> Elle est responsable de la protection et de la sécurité des données.<sup>121</sup>

<sup>6</sup> Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a.<sup>122</sup> la responsabilité en ce qui concerne le traitement des données;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c.<sup>123</sup> ...
- d. les catalogues de données.

#### Art. 27<sup>e</sup><sup>124</sup>

#### Art. 28<sup>125</sup> Expertises médicales

<sup>1</sup> L'employeur peut accorder aux médecins mandatés par lui l'accès aux données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail des employés ou leur aptitude à exercer des activités touchant à la sécurité, dans la mesure où les médecins ont besoin de ces données pour exécuter les tâches suivantes en cas, notamment, d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, de réintégration ou d'intégration professionnelle des employés:

- a. établir, à l'intention de l'employeur, des expertises indépendantes;
- b. conseiller l'employeur.

<sup>2</sup> Il reçoit des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales dans la mesure où cela est nécessaire pour évaluer les droits découlant des rapports de travail.

<sup>120</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>121</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>122</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>123</sup> Abrogée par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>124</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012 (RO 2013 1493; FF 2011 6171). Abrogé par l'annexe ch. I de la LF du 19 juin 2015 (Optimisation du nouveau modèle comptable de la Confédération), avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 4009; FF 2014 9127).

<sup>125</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>3</sup> Il ne peut transmettre les conclusions tirées de constatations médicales que s'il existe une base légale ou si la personne concernée y a consenti par écrit.

## Section 4 Mesures en faveur du personnel

### Art. 29 Empêchement de travailler et décès

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution définissent les prestations dues par l'employeur à l'employé si ce dernier est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité, de service militaire, de protection civile, de service civil ou de maternité.

<sup>2</sup> Elles définissent les prestations à verser aux survivants en cas de décès de l'employé.

<sup>3</sup> Elles réglementent en outre la déduction des prestations versées en vertu des régimes d'assurance sociale obligatoire suisses ou étrangers du salaire et des autres prestations.

### Art. 30 Subrogation

<sup>1</sup> L'employeur au moment où l'événement survient est subrogé, jusqu'à concurrence du montant des prestations qu'il verse, dans les droits de l'assuré ou de ses survivants à l'égard du tiers responsable de la maladie, de l'accident, de l'invalidité ou du décès de l'employé.

<sup>2</sup> L'employeur ne peut faire valoir de prétentions récursoires contre le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employé, contre ses parents en ligne ascendante ou en ligne descendante ou contre la personne vivant en communauté avec lui que s'ils ont provoqué l'empêchement de travailler intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.<sup>126</sup>

### Art. 31 Mesures et prestations sociales

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral définit les prestations versées à l'employé pour l'entretien des enfants en complément des allocations familiales prévues par les régimes cantonaux d'allocations familiales.<sup>127</sup>

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir des mesures propres à faciliter la prise en charge d'enfants. Elles peuvent prévoir le versement de prestations à l'employé pour les personnes incapables d'exercer une activité lucrative pour cause de handicap dont il a la charge ou à l'entretien desquelles il subvient, ainsi que des mesures propres à faciliter la prise en charge de ces personnes.<sup>128</sup>

<sup>3</sup> Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé.

<sup>126</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 6 de la L du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2005 5685; FF 2003 1192).

<sup>127</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 1 de la L du 24 mars 2006 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 131; FF 1999 2942, 2000 4422, 2004 6459 6513).

<sup>128</sup> Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>4</sup> Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur négocie un plan social avec les associations du personnel. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre lors des négociations portant sur le plan social, les dispositions relatives aux restructurations et aux réorganisations s'appliquent.<sup>129</sup>

<sup>4bis</sup> Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme le plan social. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le plan social est établi par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).<sup>130</sup>

<sup>5</sup> Les dispositions d'exécution peuvent instituer d'autres prestations et d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée.

### **Art. 32**            Autres mesures et prestations

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir:

- a. des mesures et des prestations destinées à recruter, à fidéliser ou à récompenser le personnel;
- b. des primes de fidélité;
- c. des mesures et des prestations destinées à promouvoir les inventions ou à récompenser des projets d'amélioration;
- d. des mesures et des prestations destinées à favoriser les comportements écophiles et les comportements de nature à promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail;
- e. l'exploitation d'équipements collectifs en faveur du personnel ou un soutien dans ce domaine;
- f. l'acquisition de logements si l'offre est insuffisante sur le marché local, ou si la nécessité d'assurer aux employés un environnement adapté l'exige, et l'aide à l'achat ou à la location de logements;
- g. l'octroi de facilités sur les produits et services fournis par la Confédération.

<sup>129</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>130</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

## Section 4b<sup>131</sup> Prévoyance professionnelle

### Art. 32a<sup>132</sup> Personnel assuré

<sup>1</sup> Le personnel des employeurs visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e à i, est assuré auprès de Publica<sup>133</sup> contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

<sup>2</sup> Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée qui sont dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre dont le personnel est régi par un statut dérogeant à la présente loi en vertu d'une loi spéciale ou qui ont les compétences d'employeur visées aux art. 3, al. 2, et 37, al. 3, en matière de droit du personnel assurent également leurs employés auprès de Publica.

### Art. 32b Employeurs

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral est réputé employeur au sens de la loi du 20 décembre 2006 relative à Publica<sup>134</sup> pour les employés visés à l'art. 32a; l'al. 2 est réservé.

<sup>2</sup> Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre sont considérées comme employeur pour leur personnel.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral désigne les personnes qui représentent au sein de la Commission de la caisse les employeurs faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération (art. 32d, al. 2).

### Art. 32c Affiliation à Publica

<sup>1</sup> L'affiliation des employeurs à Publica au sens de l'art. 4, al. 1, de la loi du 20 décembre 2006 relative à Publica<sup>135</sup> prend la forme d'un contrat d'affiliation de droit public. Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.<sup>136</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>137</sup>

<sup>3</sup> Toute conclusion, modification ou résiliation d'un contrat d'affiliation requiert la participation et l'approbation de l'organe paritaire.<sup>138</sup> Le contrat d'affiliation de tout

<sup>131</sup> Introduite par l'annexe à la L du 20 déc. 2006 relative à Publica, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2007 pour l'art. 32e, al. 3 (RO 2007 2239; FF 2005 5457) et le 1<sup>er</sup> juil. 2008 pour les autres dispositions (RO 2008 577).

<sup>132</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>133</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1<sup>er</sup> janv. 2027 en application de l'art. 20 al. 2 de l'O du 7 oct. 2015 sur les publications officielles (RS 170.512.1). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

<sup>134</sup> RS 172.222.1

<sup>135</sup> RS 172.222.1

<sup>136</sup> Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>137</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>138</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

autre employeur que le Conseil fédéral doit de plus être approuvé par ce dernier pour avoir force obligatoire.

4 ...<sup>139</sup>

### Art. 32<sup>bis</sup> 140 Règlements de prévoyance

<sup>1</sup> Les règlements de prévoyance définissent les prestations.

<sup>2</sup> L'organe paritaire édicte, modifie ou abroge le règlement de prévoyance, sous réserve de l'approbation de la Commission de la caisse.

### Art. 32<sup>d</sup> Caisses de prévoyance

<sup>1</sup> Chaque employeur constitue une caisse de prévoyance pour ses employés et les bénéficiaires de rentes relevant de la prévoyance souscrite. Plusieurs employeurs peuvent mettre en place une caisse de prévoyance commune avec l'accord du Conseil fédéral. Le Conseil fédéral peut prescrire le regroupement de plusieurs employeurs dans une caisse de prévoyance commune.<sup>141</sup>

<sup>2</sup> Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre qui sont soumises à la présente loi sans dérogation prévue par une loi spéciale et sans compétences d'employeur au sens des art. 3, al. 2, et 37, al. 3, créent avec le Conseil fédéral en sa qualité d'employeur une caisse de prévoyance commune (Caisse de prévoyance de la Confédération), à moins qu'une loi spéciale ne prévoie une autre solution. Les unités de l'administration fédérale décentralisée visées à l'art. 32<sup>a</sup>, al. 2, peuvent également s'affilier à la Caisse de prévoyance de la Confédération avec l'accord du Conseil fédéral.<sup>142</sup> Tout employeur faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération est partie au contrat commun d'affiliation.<sup>143</sup>

<sup>2<sup>bis</sup></sup> Le Conseil fédéral peut ordonner un regroupement au sens de l'al. 1 ou accepter une affiliation à la Caisse de prévoyance de la Confédération si des caractéristiques telles que la taille, la structure ou les tâches d'un employeur l'exigent en vertu de considérations actuarielles ou dans l'optique de la prévoyance.<sup>144</sup>

<sup>3</sup> Les caisses de prévoyance assument leur part des frais. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, Publica établit un décompte séparé pour chaque employeur.

<sup>139</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012 (RO 2013 1493; FF 2011 6171). Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>140</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>141</sup> Troisième phrase introduite par l'annexe ch. II 2 de la L du 16 juin 2017 sur les fonds de compensation, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 7563; FF 2016 271).

<sup>142</sup> Seconde phrase introduite par l'annexe ch. II 2 de la L du 16 juin 2017 sur les fonds de compensation, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 7563; FF 2016 271).

<sup>143</sup> Anciennement 2<sup>e</sup> phrase.

<sup>144</sup> Introduit par l'annexe ch. II 2 de la L du 16 juin 2017 sur les fonds de compensation, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 7563; FF 2016 271).

**Art. 32e**      Organe paritaire

<sup>1</sup> Chaque caisse de prévoyance comprend un organe paritaire composé de représentants de l'employeur et des employés.

<sup>2</sup> Si plusieurs employeurs mettent en place une caisse de prévoyance commune, la représentation des employeurs et des employés au sein de l'organe paritaire est déterminée en fonction de la part de chaque employeur dans la réserve mathématique globale de la caisse de prévoyance.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral règle dans une ordonnance le mode de nomination des organes paritaires des caisses de prévoyance. Il peut déléguer cette compétence à des employeurs ne faisant pas partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération.

**Art. 32f**      Résiliation de contrats d'affiliation, sortie d'unités administratives et changement de statut

<sup>1</sup> Si un employeur ou une unité administrative quitte Publica ou une caisse de prévoyance ou change de statut juridique, les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes relevant de cet employeur ou de cette unité administrative sont transférés dans la nouvelle institution de prévoyance ou dans la nouvelle caisse de prévoyance.

<sup>2</sup> Lorsque l'intérêt de la Confédération à la sortie ou au changement de statut de l'employeur ou de l'unité administrative l'exige, l'assurance des bénéficiaires de rentes peut être maintenue auprès de Publica ou de leur précédente caisse de prévoyance.

<sup>3</sup> Après sa sortie ou son changement de statut, l'employeur dont relèvent des assurés actifs continue à répondre du financement des obligations patronales envers les bénéficiaires de rentes restés assurés auprès de Publica. Il assume les pertes éventuelles non couvertes par la fortune et découlant du maintien des bénéficiaires de rentes dans Publica.

<sup>4</sup> La Confédération peut assurer le financement de ces obligations si le Conseil fédéral était auparavant l'employeur et qu'aucune loi ne prévoioit d'autre solution.

**Art. 32g**      Financement de la prévoyance

<sup>1</sup> Les cotisations d'épargne et les cotisations de risque de l'employeur représentent globalement au moins 11 % et au plus 13,5 % de la masse salariale assurable.<sup>145</sup> Leur montant est déterminé en fonction de la structure des risques et de la structure des âges des assurés de la caisse de prévoyance, des perspectives de rendement à long terme, de la modification du taux d'intérêt technique et de la situation économique des employeurs.

<sup>1bis</sup> Dans les caisses de prévoyance communes, la fourchette des cotisations visée à l'al. 1 s'applique à l'ensemble de la caisse de prévoyance.<sup>146</sup>

<sup>145</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>146</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>1</sup>er L'employeur mentionne le pourcentage des cotisations visées à l'al. 1 dans le rapport visé à l'art. 5, al. 1. Il justifie les éventuels dépassements vers le bas ou vers le haut de la fourchette des cotisations et prend les mesures correctives qui s'imposent.<sup>147</sup>

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral règle les dispositions concernant le financement qui s'appliquent aux employeurs affiliés à la Caisse de prévoyance de la Confédération, après avoir entendu l'organe paritaire et informé la Commission de la caisse.<sup>148</sup>

<sup>2</sup>bis Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée qui ne sont pas affiliées à la Caisse de prévoyance de la Confédération règlent les dispositions concernant le financement après avoir entendu l'organe paritaire correspondant et informé la Commission de la caisse et les soumettent à l'approbation du Conseil fédéral.<sup>149</sup>

<sup>3</sup> Les cotisations patronales et salariales sont échelonnées en fonction de l'âge des assurés.

<sup>4</sup> Les dispositions visées aux al. 2 et <sup>2</sup>bis peuvent prévoir, en application des art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)<sup>150</sup> et 331, al. 3, CO<sup>151</sup>, des dérogations au financement paritaire des prestations de risque et des prestations de vieillesse.<sup>152</sup>

<sup>5</sup> Le salaire assurable comprend le salaire soumis à l'AVS et les suppléments visés à l'art. 15. Ne font pas partie du salaire assurable les indemnités versées au titre du remboursement de frais, ni les indemnités versées pour des prestations telles que les heures d'appoint, les heures supplémentaires, le service de permanence, le travail de nuit ou le travail en équipes.

<sup>6</sup> La détermination du salaire coordonné s'effectue en tenant compte du taux d'occupation de la personne employée. Le montant de coordination peut être défini en tant que pourcentage du salaire soumis à l'AVS.

<sup>7</sup> Le gain assuré correspond au salaire annuel assurable, déduction faite du montant de coordination.

### **Art. 32h** Prélèvement des cotisations patronales

Les employeurs prélèvent auprès de leurs unités administratives respectives les cotisations patronales dues à Publica sur la somme des gains assurés, sous la forme d'une contribution indépendante de l'âge des employés. Cette disposition ne s'applique pas aux employeurs visés à l'art. 32a, al. 2.

<sup>147</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>148</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>149</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>150</sup> RS 831.40

<sup>151</sup> RS 220

<sup>152</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

**Art. 32i** Prévoyance vieillesse

<sup>1</sup> L'obligation de cotiser à la prévoyance professionnelle de vieillesse en primauté de cotisations commence le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle où la personne a eu 21 ans et prend fin à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS<sup>153</sup>.

<sup>2</sup> ...<sup>154</sup>

<sup>3</sup> L'assuré peut exiger le versement de la rente de vieillesse ou de la rente partielle de vieillesse lorsque ses rapports de travail cessent entre 60 et 70 ans ou que son taux d'occupation diminue.

<sup>4</sup> ...<sup>155</sup>

**Art. 32j** Prévoyance invalidité ou décès

<sup>1</sup> L'obligation de cotiser pour les risques de décès et d'invalidité commence le 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit celle où la personne a eu 17 ans.

<sup>2</sup> L'assuré perçoit des prestations d'invalidité lorsqu'il y a droit en vertu de l'art. 23 LPP<sup>156</sup> et qu'il ne reçoit plus de salaire de son employeur du fait de la fin des rapports de travail ni de prestations d'assurance remplaçant le salaire.<sup>157</sup>

<sup>2bis</sup> Si l'assuré n'est pas invalide au sens de l'al. 2 mais que l'examen du service médical compétent révèle une invalidité professionnelle, Publica peut lui verser des prestations d'invalidité sur proposition de son employeur lorsque les mesures de réadaptation sont restées sans succès. L'employeur rembourse à Publica la réserve mathématique nécessaire.<sup>158</sup>

<sup>3</sup> Les prestations d'invalidité et de décès peuvent être définies selon la primauté des cotisations ou des prestations, ou une combinaison des deux. Si les prestations sont définies selon la primauté des cotisations, les règlements de prévoyance peuvent prévoir un intérêt de projection relatif à l'avoir de vieillesse.<sup>159</sup>

<sup>153</sup> RS **831.10**

<sup>154</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO **2026** 96; FF **2024** 2316).

<sup>155</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO **2026** 96; FF **2024** 2316).

<sup>156</sup> RS **831.40**

<sup>157</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1493; FF **2011** 6171).

<sup>158</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1493; FF **2011** 6171).

<sup>159</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO **2026** 96; FF **2024** 2316).

**Art. 32<sup>k</sup>**<sup>160</sup> Rentes transitoires

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir une rente transitoire pour les cas où la retraite intervient avant l'âge de référence fixé à l'art. 21 LAVS<sup>161</sup>.<sup>162</sup> La rente transitoire est financée par l'employé. L'employeur peut, dans certains cas, participer jusqu'à concurrence de 50 % au financement de la rente transitoire.

<sup>2</sup> La participation de l'employeur au financement de la rente transitoire peut dépasser 50 % pour certaines catégories de personnel ou pour des raisons sociales.

**Art. 32/** Adaptation des rentes au renchérissement en fonction des revenus de la fortune de Publica

<sup>1</sup> L'organe paritaire de la caisse de prévoyance fixe l'adaptation des rentes au renchérissement en fonction des possibilités financières de la caisse de prévoyance.<sup>163</sup> Il ne peut être procédé à aucune adaptation des rentes au renchérissement avant la constitution d'une réserve de couverture des risques de fluctuation de 15 % au moins.

<sup>2</sup> L'adaptation des rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération s'applique à tous les employeurs. Elle est sans effet pour les anciens employés de la Confédération qui, au moment de l'adaptation, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que Publica ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de Publica. De même, la décision est sans effet pour les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 déc. 2006 relative à Publica<sup>164</sup>), pour autant que ces bénéficiaires de rentes n'aient pas été transférés selon l'art. 24, al. 4, de la loi du 20 décembre 2006 relative à Publica, à la caisse de prévoyance de la Confédération.

**Art. 32<sup>m</sup>**<sup>165</sup> Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur

<sup>1</sup> Si les possibilités financières de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter les rentes au renchérissement de manière suffisante, les employeurs peuvent décider d'adapter les rentes de leurs anciens employés de manière adéquate, à titre extraordinaire, ou de leur verser une allocation unique.<sup>166</sup> Dans le cas des employeurs affiliés à la Caisse de prévoyance de la Confédération, le Conseil fédéral fixe l'adaptation extraordinaire des rentes ou décide de l'octroi d'une allocation unique.

<sup>160</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 2 de la LF du 17 mars 2017 sur le programme de stabilisation 2017-2019, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 5205; FF 2016 4519).

<sup>161</sup> RS 831.10

<sup>162</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>163</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>164</sup> RS 172.222.1

<sup>165</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>166</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>2</sup> La décision des employeurs visée à l'art. 1 est sans effet pour:

- a. les anciens employés qui, au moment où les mesures visées à l'al. 1 prennent effet, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que Publica ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de Publica ou qui, au sein d'une caisse de prévoyance commune au sens de l'art. 32d, al. 1 et 2, perçoivent des rentes relevant de la prévoyance souscrite par un autre employeur affilié à Publica;
- b. les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 décembre 2006 relative à Publica<sup>167</sup>).

<sup>3</sup> Les employeurs remboursent à Publica le capital nécessaire au financement des mesures visées à l'al. 1.

## Section 5 Participation et partenariat social

### Art. 33

<sup>1</sup> L'employeur fournit en temps utile au personnel et aux associations qui le représentent toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel.

<sup>2</sup> Il consulte le personnel et les associations qui le représentent, notamment:

- a. avant que la présente loi ne soit modifiée;
- b. avant que des dispositions d'exécution ne soient édictées;
- c. avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel;
- d. avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprise;
- e. sur les questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène visées à l'art. 6, al. 3, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>168</sup>.

<sup>3</sup> Il mène des négociations avec les associations du personnel.

<sup>4</sup> Les dispositions d'exécution réglementent la participation du personnel et de ses associations. Elles peuvent prévoir des organes de consultation, d'arbitrage et de décision dont la composition peut être paritaire.

<sup>167</sup> RS 172.222.1

<sup>168</sup> RS 822.11

## Section 6 Procédure

### Art. 34 Litiges liés aux rapports de travail

<sup>1</sup> Les litiges liés aux rapports de travail sont réglés au moyen d'une convention, ou l'employeur rend une décision.<sup>169</sup>

<sup>1bis</sup> Les décisions portant sur le transfert d'employés et les autres instructions de service adressées aux personnes soumises à la discipline des transferts en vertu de l'art. 21, al. 1, let. a et c<sup>bis</sup>, ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.<sup>170</sup>

<sup>2</sup> La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf en cas de recours téméraire.<sup>171</sup>

<sup>3</sup> Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue.<sup>172</sup>

### Art. 34a<sup>173</sup> Effet suspensif

Les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne, d'office ou sur demande d'une partie.

### Art. 34b<sup>174</sup> Décision sur recours en cas de licenciement

<sup>1</sup> Si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et que, exceptionnellement, elle ne renvoie pas le dossier à l'instance précédente, elle est tenue:

- a.<sup>175</sup> d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectifs ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées;
- b. d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs;
- c. de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées.

<sup>169</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>170</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>171</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>172</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>173</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>174</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>175</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>2</sup> L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond à huit mois de salaire au plus.<sup>176</sup>

<sup>3</sup> Si les conditions du versement de l'indemnité visée à l'art. 19 sont remplies, celle-ci se cumule avec l'indemnité visée à l'al. 1, let. a.<sup>177</sup>

#### **Art 34c**<sup>178</sup> Réintégration de l'employé

<sup>1</sup> L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation:

- a.<sup>179</sup> était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, fait un signalement ou une dénonciation en vertu de l'art. 22a, al. 1 ou 4, ou qu'il avait déposé comme témoin;
- b. était abusive en vertu de l'art. 336 CO<sup>180</sup>;
- c. avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO;
- d. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>181</sup>.

<sup>2</sup> Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1.

<sup>3</sup> L'indemnité visée à l'al. 2 se cumule avec l'indemnité visée à l'art. 19.<sup>182</sup>

<sup>4</sup> Elle ne se cumule pas avec l'indemnité visée à l'art. 34b, al. 1, let. a.<sup>183</sup>

#### **Art. 35**<sup>184</sup>

<sup>176</sup> Nouvelle teneur de la phrase selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>177</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>178</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>179</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>180</sup> RS 220

<sup>181</sup> RS 151.1

<sup>182</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>183</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>184</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

**Art. 36**<sup>185</sup> Instances judiciaires de recours

<sup>1</sup> Un recours peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral contre les décisions prises par l'employeur.<sup>186</sup>

<sup>2</sup> Les décisions qui concernent un rapport de travail au sein du Tribunal fédéral peuvent faire l'objet d'un recours devant une commission de recours composée des présidents des tribunaux administratifs des cantons de Vaud, de Lucerne et du Tessin. En cas d'empêchement, le remplacement est régi par les règles applicables au tribunal administratif dans lequel le membre concerné travaille. La procédure est régie par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral<sup>187</sup>. La commission est présidée par le membre dont la langue de travail est celle dans laquelle la procédure se déroule.

<sup>3</sup> Les décisions qui concernent un rapport de travail au sein du Tribunal pénal fédéral peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral.

<sup>4</sup> Les décisions qui concernent les rapports de travail au sein du Tribunal administratif fédéral peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal pénal fédéral.

**Art. 36a**<sup>188</sup> Litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire

Dans les litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire, le recours à une autorité judiciaire (art. 36) n'est recevable que dans la mesure où il concerne l'égalité des sexes.

**Section 7 Dispositions d'exécution****Art. 37** Dispositions d'exécution

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution. Il veille à ce qu'elles ne limitent pas l'autonomie dont doit disposer l'employeur dans l'exécution de ses tâches.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution visées à l'al. 1 s'appliquent également au personnel des services du Parlement et du Tribunal fédéral, pour autant que l'Assemblée fédérale ou le Tribunal fédéral n'édicte pas de dispositions contraires ou complémentaires pour leur personnel.

<sup>3</sup> Les employeurs autres que l'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral édictent les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.<sup>189</sup>

<sup>185</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. 12 de la L du 17 juin 2005 sur le TAF, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 2197 1069; FF **2001** 4000).

<sup>186</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1493; FF **2011** 6171).

<sup>187</sup> RS **173.32**

<sup>188</sup> Introduit par l'annexe ch. 12 de la L du 17 juin 2005 sur le TAF, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 2197 1069; FF **2001** 4000).

<sup>189</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1493; FF **2011** 6171).

<sup>3bis</sup> Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué les compétences d'employeur visées à l'art. 3, al. 2, édictent les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.<sup>190</sup>

<sup>4</sup> Si le CO<sup>191</sup> s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, les employeurs peuvent fixer des dispositions d'exécution dérogeant aux dispositions suivantes:

- a. dispositions non impératives du CO;
- b. dispositions impératives du CO, à condition qu'elles ne s'en écartent qu'en faveur du personnel.<sup>192</sup>

### **Art. 38** Convention collective de travail

<sup>1</sup> Les Chemins de fer fédéraux et les autres employeurs auxquels le Conseil fédéral a délégué la compétence requise concluent une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.<sup>193</sup>

<sup>2</sup> En règle générale, la CCT s'applique à tout le personnel de l'employeur considéré.

<sup>3</sup> La CCT prévoit le recours à un tribunal arbitral. Ce dernier tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de la compensation du renchérissement ou sur le plan social. La CCT peut conférer au tribunal arbitral le pouvoir de statuer sur d'autres désaccords entre les parties.

<sup>4</sup> La CCT peut notamment disposer:

- a. que des organes à définir statueront en lieu et place des organes étatiques ordinaires sur les litiges entre les parties; lorsque la CCT ne prévoit pas de confier le règlement des litiges à des organes contractuels, le Tribunal administratif fédéral statue en dernier ressort;<sup>194</sup>
- b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.

<sup>5</sup> Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre sur une CCT, ils soumettent les questions litigieuses à une commission de conciliation. Cette commission leur propose des solutions.

<sup>190</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>191</sup> RS 220

<sup>192</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 14 déc. 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1493; FF 2011 6171).

<sup>193</sup> Nouvelle teneur selon l'annexe ch. II 1 de la LF du 17 déc. 2010 sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2012 (RO 2012 5043; FF 2009 4731).

<sup>194</sup> Nouvelle teneur d'une partie de la phrase selon l'annexe ch. 12 de la L du 17 juin 2005 sur le TAF, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 2197 1069; FF 2001 4000).

## Section 8 Dispositions finales

### Art. 39 Abrogation du droit en vigueur

<sup>1</sup> Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927<sup>195</sup> est abrogé.

<sup>2</sup> et <sup>3</sup> ...<sup>196</sup>

### Art. 40 Modification du droit en vigueur

...<sup>197</sup>

### Art. 41 Dispositions transitoires

<sup>1</sup> à <sup>3</sup> ...<sup>198</sup>

<sup>4</sup> Les rapports de travail établis avant l'entrée en vigueur de la présente loi en vertu du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 sont automatiquement maintenus conformément au nouveau droit à moins d'avoir été dissous par une résiliation ordinaire ou par une non-reconduction en vertu de l'ancien droit.

### Art. 41a<sup>199</sup> Dispositions transitoires relatives à la modification du 20 décembre 2006

<sup>1</sup> ...<sup>200</sup>

<sup>2</sup> Tant que l'âge de référence est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les règlements de prévoyance prévoient:<sup>201</sup>

- a. d'utiliser pour les femmes qui prennent leur retraite entre 64 et 65 ans le même taux de conversion que pour les personnes qui prennent leur retraite à 65 ans;
- b. de déterminer les prestations versées aux femmes et aux hommes en cas d'invalidité ou de décès en fonction de la projection relative à l'avoir vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge de 65 ans.

<sup>3</sup> ...<sup>202</sup>

<sup>195</sup> [RS 1 459; RO 1958 1483 art. 27 let. c, 1997 2465 appendice ch. 4, 2000 411 ch. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RO 2008 3437 ch. I 1]

<sup>196</sup> Abrogés par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>197</sup> Les mod. peuvent être consultées au RO 2001 894.

<sup>198</sup> Abrogés par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>199</sup> Introduit par l'annexe à la L du 20 déc. 2006 relative à Publica, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2007 pour l'al. 1 (RO 2007 2239; FF 2005 5457) et le 1<sup>er</sup> juil. 2008 pour les autres alinéas (RO 2008 577).

<sup>200</sup> Abrogé par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>201</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>202</sup> Abrogé par le ch. I 2 de la LF du 17 mars 2017 sur le programme de stabilisation 2017-2019, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2018 (RO 2017 5205; FF 2016 4519).

**Art. 41b**<sup>203</sup> Disposition transitoire relative à la modification du 20 juin 2025

Si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la modification du 20 juin 2025, l'indemnité est calculée sur la base de l'art. 34b de l'ancien droit.

**Art. 42** Entrée en vigueur

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur; il peut mettre la loi en vigueur par étapes ou échelonner sa mise en application par catégories de personnel.

Date de l'entrée en vigueur:

Pour les CFF: 1<sup>er</sup> janvier 2001<sup>204</sup>

Pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et les Services du Parlement: 1<sup>er</sup> janvier 2002<sup>205</sup>

Pour la Poste: 1<sup>er</sup> janvier 2002<sup>206</sup>

<sup>203</sup> Introduit par le ch. I de la LF du 20 juin 2025, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2027 (RO 2026 96; FF 2024 2316).

<sup>204</sup> Art. 1 al. 1 de l'O du 20 déc. 2000 (RO 2001 917).

<sup>205</sup> Art. 1 al. 1 de l'O du 3 juil. 2001 (RO 2001 2197).

<sup>206</sup> Art. 1 al. 1 de l'O du 21 nov. 2001 (RO 2001 3292).

