

CONSEIL DES ÉCOLES POLYTECHNIQUES FÉDÉRALES CEPF



ÉCOLE POLYTECHNIQUE
FÉDÉRALE DE LAUSANNE

ETH

Eidgenössische Technische Hochschule Zürich
Swiss Federal Institute of Technology Zurich



DROIT DU PERSONNEL

PAUL SCHERRER INSTITUT

PSI

eawag
aquatic research 000



EMPA

Materials Science & Technology

Impressum

Droit du personnel
Domaine des EPF

Edité par
Conseil des EPF
ETH Zentrum
CH-8092 Zurich

Conception, rédaction
Martin Sommer/Elisabeth Böttcher
Conseil des EPF

Traduction
Isabelle Müller-Cappeliez
Conseil des EPF

Layout, impression
Paul Scherrer Institut

Andreas Burkard
Burkard Design

Conseil des EPF, 1^{er} juillet 2013
6^{ème} édition, juillet 2013

Peut être obtenu au

Conseil des EPF
Service du personnel
ETH Zentrum
CH-8092 Zurich
www.ethrat.ch

ETHZ
Service du personnel
CH-8092 Zurich
www.ethz.ch

EPFL Ecublens
Service du personnel
CH-1015 Lausanne
www.epfl.ch

PSI
Paul Scherrer Institut
Service du personnel
CH-5232 Villigen PSI
www.psi.ch

WSL
Institut fédéral de recherches sur
la forêt, la neige et le paysage
Service du personnel
CH-8903 Birmensdorf
www.wsl.ch

EMPA
Laboratoire fédéral d'essai des
matériaux et de recherches
Service du personnel
CH-8600 Dübendorf
www.empa.ch

EAWAG
Institut fédéral pour l'aménagement,
l'épuration et la protection des eaux
Service du personnel
CH-8600 Dübendorf
www.eawag.ch

Table des matières

Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)

Dispositions générales	2
Politique du personnel	4
Rapports de travail	10
Prestations	16
Devoirs	41
Manquement aux obligations professionnelles	45
Dispositions finales	47

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Dispositions générales	58
Naissance et fin des rapports de travail	63
Droits et obligations résultant des rapports de travail	65
Traitement des données	70
Mesures en faveur du personnel	76
Prevoyance professionnelle	78
Participation et partenariat social	83
Procédure	84
Dispositions d'exécution	86
Dispositions finales	87

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

89

Index (articles)

Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF

Chapitre 1: Dispositions générales	2	
Art. 1	Objet et champ d'application	2
Art. 2	Compétences	2
Art. 3	Modalités d'application	3
Chapitre 2: Politique du personnel	4	
Section 1: Principes fondamentaux		4
Art. 4		4
Section 2: Développement des ressources humaines		5
Art. 5	Compétences	5
Art. 6	Promotion du corps universitaire intermédiaire	5
Art. 7	Entretien d'évaluation et de développement	5
Art. 8	Développement des capacités de gestion	6
Art. 9	Protection de la personnalité	6
Art. 10	Egalité de traitement entre femmes et hommes	7
Art. 11	Autres mesures	7
Section 3: Coordination et reporting		8
Art. 12		8
Section 4: Participation et partenariat social		8
Art. 13		8
Chapitre 3: Rapports de travail	10	
Section 1: Naissance, modification et résiliation		10
Art. 14	Mise au concours de postes	10
Art. 15	Conditions d'engagement	10
Art. 16	Contrat de travail	10
Art. 17	Modification du contrat de travail	11
Art. 18	Période d'essai	11
Art. 19	Rapports de travail de durée déterminée	12
Art. 20a	Délai de résiliation	12
Section 2: Restructurations		14
Art. 21	Mesures en cas de restructuration	14
Art. 22	Prestations en cas de retraite anticipée	14
Art. 23	Prestations supplémentaires de l'employeur	15
Chapitre 4: Prestations	16	
Section 1: Salaire et allocations		16
Art. 25	Classement dans une catégorie fonctionnelle	16
Art. 26	Salaire initial	17
Art. 27	Progression du salaire	20
Art. 28	Adaptation de l'échelle des salaires	23
Art. 29	Indemnité de fonction	23
Art. 30	Primes spéciales (art. 15 LPers)	24
Art. 31	Allocations temporaires liées au marché de l'emploi	24
Art. 33	Bonifications	25
Art. 34	Emploi à temps partiel	25
Art. 35	Dispositions particulières	25

Art. 36	Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident	26
Art. 36a	Durée de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident	26
Art. 37	Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption	27
Art. 38	Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil	27
Art. 39	Prestations en cas d'accident professionnel	28
Art. 39a	Invalidité professionnelle	28
Art. 40	Versement du salaire aux survivants	29
Art. 41	Droit à l'allocation familiale	29
Art. 41a	Allocations complétant l'allocation familiale	31
Art. 41b	Allocation pour assistance aux proches parents	32
Art. 42	Prévoyance professionnelle	32
Art. 42a	Rente transitoire	33
Section 3:	Autres prestations	34
Art. 43	Équipement	34
Art. 44	Frais	34
Art. 45	Prime de fidélité	34
Art. 46	Prestations particulières	35
Art. 47	Service médical	35
Art. 47a	Mesures de réadaptation	35
Art. 48	Frais de procédure et frais	35
Art. 49	Indemnité	36
Section 4:	Vacances et congés	37
Art. 50	Jours fériés	37
Art. 51	Vacances	37
Art. 52	Congés	38
Art. 52a	Congé non payé ou partiellement payé	39
Chapitre 5: Devoirs		40
Art. 53	Accomplissement des tâches	40
Art. 54	Temps de travail	40
Art. 55	Heures d'appoint et heures supplémentaires	41
Art. 56	Activités accessoires des collaborateurs	42
Art. 56a	Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche	42
Art. 56b	Acceptation d'avantages	43
Art. 57	Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction	43
Chapitre 5a: Manquement aux obligations professionnelles		44
Art. 58	Enquête administrative	44
Art. 58a	Enquête disciplinaire	44
Art. 58b	Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération	45
Chapitre 6: Dispositions finales		46
Section 1:	Protection des données relatives aux personnes et à leur santé	46
Art. 59	Compétences	46
Art. 60	Principes de traitement	47
Art. 61	Données relatives à la santé	48
Section 2:	Recours	49

Art. 62	Organe interne de recours et procédure	49
Art. 63	Prescription	49
Section 3:	Modification et abrogation du droit en vigueur	50
Section 4:	Entrée en vigueur	50
Art. 66		50
Annexe 1:	Grille des fonctions EPF	51
Annexe 2:	Echelle Salariale du domaine des EPF	52
Annexe 3:	Calcul de l'expérience utile [abrogée]	53
Annexe 5:	Participation de l'empl. au financement de la rente transit.	55

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Section 1:	Dispositions générales	58
Art. 1	Objet	58
Art. 2	Champ d'application	58
Art. 3	Employeurs	59
Art. 4	Politique du personnel	59
Art. 5	Coordination et controlling	60
Art. 6	Droit applicable	60
Art. 6a	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	61
Art. 7	Mise au concours de postes	62
Section 2:	Naissance et fin des rapports de travail	63
Art. 8	Création des rapports de travail et conditions d'engagement	63
Art. 9	Durée	63
Art. 10	Fin des rapports de travail	63
Art. 12	Délai de résiliation	64
Art. 13	Formes prescrites	65
Art. 14	Personnes nommées pour une durée de fonction	65
Section 3:	Droits et obligations résultant des rapports de travail	67
Art. 15	Salaire	67
Art. 16	Compensation du renchérissement	67
Art. 17	Durée maximale du travail	67
Art. 17a	Temps de travail, vacances et congés	67
Art. 18	Autres prestations de l'employeur	68
Art. 19	Mesures en cas de résiliation du contrat de travail	68
Art. 20	Défense des intérêts de l'employeur	68
Art. 21	Obligations du personnel	69
Art. 22	Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction	69
Art. 22a	Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection	69
Art. 23	Activité accessoire	70
Art. 24	Restriction des droits du personnel	70
Art. 25	Garantie de l'exécution correcte des tâches	70
Art. 26	Mesures provisionnelles	70
Section 3a:	Traitement des données	70
Art. 27	Principes	71
Art. 27a	Système d'information concernant le personnel	71

Art. 27b	Dossiers de candidature	71
Art. 27c	Dossiers du personnel	72
Art. 27d	Dossier de la Consultation sociale du personnel	73
Art. 27e	Dossiers de la Caisse d'épargne du personnel fédéral	74
Art. 28	Données relatives à la santé	75
Section 4:	Mesures en faveur du personnel	76
Art. 29	Empêchement de travailler et décès	76
Art. 30	Subrogation	76
Art. 31	Mesures et prestations sociales	76
Art. 32	Autres mesures et prestations	76
Section 4b:	Prévoyance professionnelle	78
Art. 32a	Personnel assuré	78
Art. 32b	Employeurs	78
Art. 32c	Affiliation à PUBLICA	78
Art. 32d	Caisses de prévoyance	79
Art. 32e	Organe paritaire	79
Art. 32f	Résiliation de contrats d'affiliation, sortie d'unités administratives et changement de statut	79
Art. 32g	Financement de la prévoyance	80
Art. 32h	Prélèvement des cotisations patronales	80
Art. 32i	Prévoyance vieillesse	80
Art. 32j	Prévoyance invalidité ou décès	81
Art. 32k	Rente transitoire et prestations compl. de l'employeur	81
Art. 32l	Adaptation des rentes au renchérissement en fonction des revenus de la fortune de PUBLICA	81
Art. 32m	Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur	82
Section 5	Participation et partenariat social	83
Art. 33		83
Section 6:	Procédure	84
Art. 34	Litiges liés aux rapports de travail	84
Art. 34a	Effet suspensif	84
Art. 34b	Décision sur recours en cas de licenciement	84
Art. 34c	Réintégration de l'employé	84
Art. 36	Instances judiciaires de recours	85
Art. 36a	Litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire	85
Section 7:	Dispositions d'exécution	86
Art. 37	Dispositions d'exécution	86
Art. 38	Convention collective de travail	86
Section 8:	Dispositions finales	87
Art. 41a	Dispositions transitoires relatives à la modification du 20 décembre 2006	87
Art. 42	Entrée en vigueur	87

**Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération
(Ordonnance-cadre LPers)**

Art. 1	Objet et champ d'application	90
Art. 2	Le Conseil des EPF et le Conseil de l'IFFP en tant qu'employeurs	90
Art. 2a	PUBLICA en tant qu'employeur	90
Art. 2b	Employeurs	91
Art. 3	Controlling	91
Art. 4	Reporting	91
Art. 5	Personnel soumis au droit des obligations	92
Art. 6	Contrats de durée déterminée	93
Art. 7	Salaire	93
Art. 8	Vacances	93
Art. 9	Congé parental	93
Art. 10	Allocations familiales et allocations complémentaires	94
Art. 11	Entrée en vigueur	94



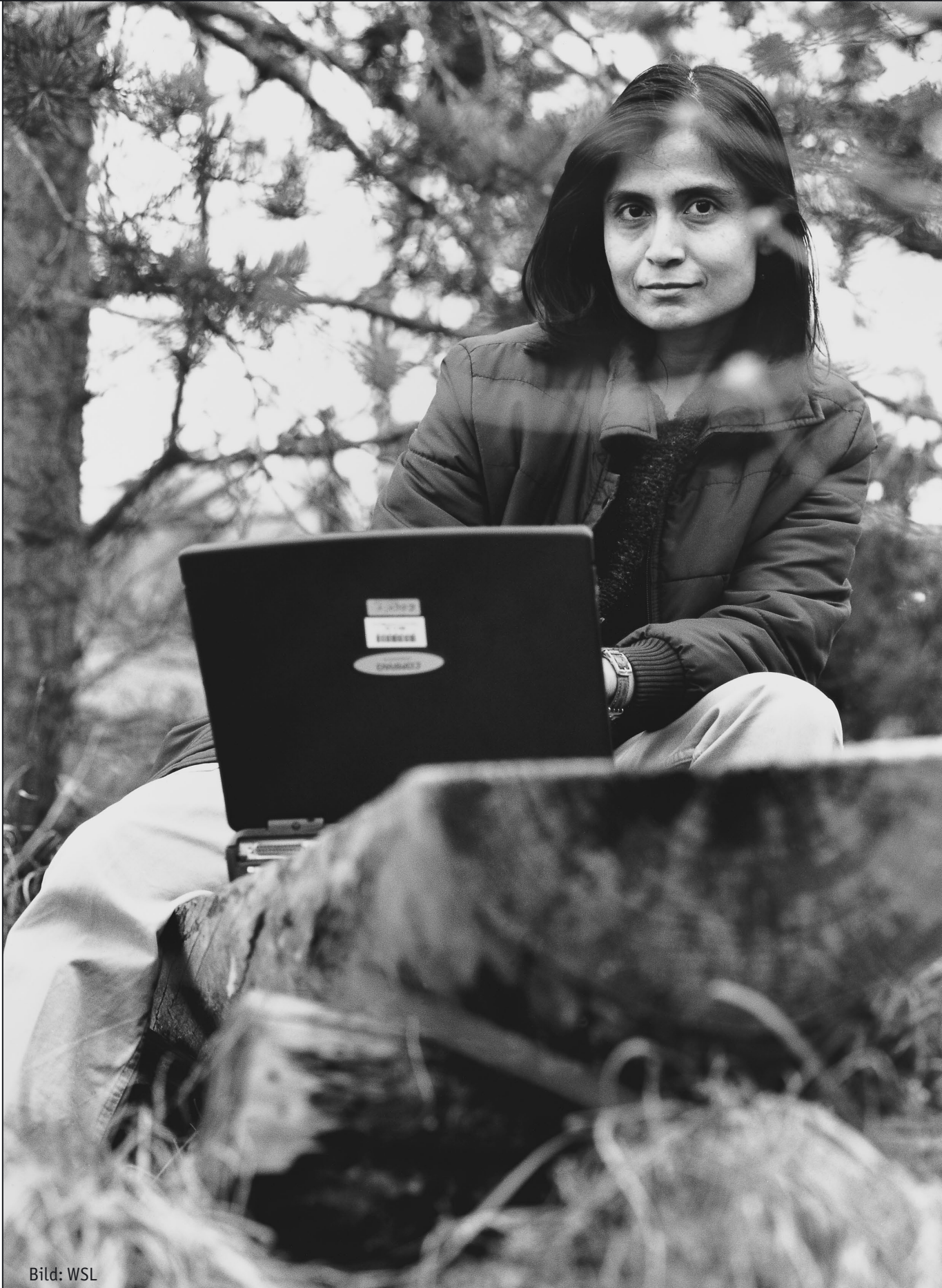


Bild: WSL

Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF,
OPers-EPF)

du 15 mars 2001 (Etat le 1^{er} juillet 2013)

adoptée par le Conseil fédéral le 25 avril 2001

Le Conseil des EPF, vu l'art. 37, al. 3, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹, vu l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers)², arrête:

Commentaire

Pour les collaborateurs du domaine des EPF, l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF constitue, le principal document d'application de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ainsi que de l'ordonnance-cadre du Conseil fédéral relative à la LPers. L'ordonnance sur le personnel a la même valeur normative que l'ordonnance sur le personnel de la Confédération applicable à l'ensemble de l'administration fédérale.

L'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF est conçue de manière à être édictée par le Conseil des EPF puis adoptée dans sa globalité par le Conseil fédéral.

SR 172.220.113

¹ RS 172.220.113

² RS 172.220.11

Chapitre 1: Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application (art. 2 LPers)

- ¹ La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.
- ² Ne sont pas soumis à cette ordonnance:
- a) les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF³;
 - a^{bis}) les rapports de travail des professeurs ordinaires, associés, ou assistants des deux EPF, sauf si l'ordonnance du 18 septembre 2003 sur le corps professoral des EPF⁴ renvoie expressément à la présente ordonnance.
 - b) les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle⁵.

Hormis quelques exceptions, la présente ordonnance sur le personnel a pour objectif de régler tous les rapports de travail dans le domaine des EPF.

Ainsi, les rapports de travail du corps professoral, des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche ne font pas partie du champ d'application de cette ordonnance.

Art. 2 Compétences (art. 3 LPers)

- ¹ Le Conseil des EPF est responsable de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail ainsi que de toutes les décisions qui en découlent concernant:
- a) les membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, à l'exception des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche (autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche);
 - b) les collaborateurs du Conseil des EPF;
 - c) les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.
- ² Il peut déléguer ses compétences citées à son président ou à son secrétaire général dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c.

Le Conseil des EPF remplit pour le personnel de son état-major le même rôle que les deux EPF et les établissements de recherche pour leurs collaborateurs. Ce principe est défini dans le présent article; il n'en sera donc plus fait mention par la suite.

Lorsque les compétences de décision ne sont pas définies dans l'ordonnance sur le personnel, le Conseil des EPF statue sur le régime des compétences pour le personnel de son état-major, les deux EPF et les établissements de recherche faisant de même pour leur propre personnel.

³ RS 414.110

⁴ RS 172.220.113.40

⁵ RS 412.10

- ³ Les directions des EPF et les directeurs des établissements de recherche sont responsables de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail de leurs collaborateurs, ainsi que de toutes les décisions qui en découlent.
- ⁴ Le Conseil des EPF est responsable de l'application de la présente ordonnance à ses propres collaborateurs.

Art. 3 Modalités d'application

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche fixent les modalités d'application des cas particuliers pour leur personnel, pour autant qu'aucun autre service ne soit chargé de le faire.
- ² Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

Cet article habilite les deux EPF et les établissements de recherche à statuer sur les cas particuliers qui ne sont pas régis de manière définitive ou suffisante par l'ordonnance sur le personnel, mais nécessitent néanmoins une transposition pratique.

Chapitre 2: Politique du personnel

Section 1: Principes fondamentaux

Art. 4

- ¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche veillent à:
 - a) mettre en place une politique du personnel progressiste et socialement responsable;
 - b) offrir des conditions de travail attrayantes et compétitives aux niveaux national et international;
 - c) employer leurs collaborateurs de façon adéquate, économique et socialement responsable;
 - d) recruter et fidéliser les collaborateurs appropriés.
- ² La politique du personnel tient compte des objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services définis dans la législation sur les EPF. Elle se fonde sur la politique du personnel du Conseil fédéral et sur la convention commune des partenaires sociaux.
- ³ Les deux EPF et les instituts de recherche sont responsables de la mise en œuvre de la politique du personnel. Ils prennent les mesures en matière de personnel et d'organisation nécessaires dans leur domaine.

Les points mentionnés à l'art. 4 constituent le fondement de la politique du personnel applicable aux partenaires sociaux, lequel sous-tend l'ensemble des articles de la présente ordonnance. Ils ont donc la même valeur que les déclarations de principe introduisant les conventions collectives de travail.

Selon l'art. 2 de l'ordonnance-cadre du Conseil fédéral relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers), le Conseil des EPF est l'employeur. Il peut déléguer aux directions des EPF et des établissements de recherche la compétence décisionnelle relevant de l'employeur ainsi que le règlement des détails concernant la naissance, la modification et la fin des rapports de travail.

L'art. 4 énonce les principes fondamentaux de la politique du personnel du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche. Ces principes s'alignent sur la politique du personnel de la Confédération, tout particulièrement en ce qui concerne les objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services. L'objectif premier consiste ici à pratiquer, au sein du domaine des EPF, une politique du personnel moderne, axée sur l'employabilité des collaborateurs.

La mise en œuvre de la politique du personnel est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche pour leur propre personnel. Ce principe vaut pour toutes les autres dispositions de la présente ordonnance.

Section 2: Développement des ressources humaines

Art. 5 Compétences (art. 4, al. 2, let. b, LPers)

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche encouragent le développement des compétences de tous les collaborateurs. Ils améliorent ainsi la qualité de leurs prestations, les compétences techniques de leurs collaborateurs et les chances de ces derniers sur le marché du travail.
- ² Les collaborateurs sont tenus de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail et de s'adapter aux changements.
- ³ Les deux EPF et les instituts de recherche participent de manière équitable aux frais de perfectionnement. Les droits et devoirs réciproques peuvent être consignés dans des conventions sur la formation.

Art. 6 Promotion du corps universitaire intermédiaire (art. 4, al. 2, let. b, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des plans de carrière pour les assistants, les premiers assistants et les collaborateurs scientifiques.

Art. 7 Entretien d'évaluation et de développement (art. 4, al. 3, LPers)

- ¹ Les supérieurs hiérarchiques ont, au moins une fois par an, un entretien avec leurs collaborateurs. Cet entretien permet de faire le bilan, d'encourager les collaborateurs et d'évaluer leurs prestations, mais il permet également aux collaborateurs de se prononcer sur la façon dont leur supérieur dirige son unité.

Le développement du personnel revêt un aspect important. Il a pour objectif d'accroître l'attrait du domaine des EPF en tant qu'employeur, tout en préservant et en optimisant l'employabilité des collaborateurs. Dans ce contexte, les collaborateurs sont tenus de se préparer activement aux changements et de se perfectionner en conséquence. Les deux EPF et les établissements de recherche participent aux frais en fonction des besoins. A cet égard, ils peuvent prévoir, dans le cadre d'une convention sur la formation, une obligation de remboursement dégressif des coûts en cas de résiliation du contrat de travail.

La loi sur le domaine des EPF actuellement en vigueur ne donne pas de définition du concept de corps universitaire intermédiaire. Le présent article considère que les assistants, les premiers assistants et les collaborateurs scientifiques en font partie.

L'entretien personnel, qui doit avoir lieu au moins une fois par année, fait également partie du développement du personnel. La mise sur pied de la procédure nécessaire et des instruments y relatifs est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche. Elle doit être axée sur les besoins en matière de recherche et d'enseignement.

- ² Font notamment l'objet d'un bilan et de mesures d'encouragement:
- a) la définition d'objectifs et le contrôle de ces derniers;
 - b) les conditions de travail;
 - c) les possibilités et les mesures de valorisation des compétences;
 - d) l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.
- ³ Les prestations des collaborateurs sont évaluées en fonction de critères définis à l'avance.
- ⁴ Les collaborateurs évaluent la façon dont leur supérieur dirige son unité. Les avis exprimés aideront les supérieurs à améliorer l'unité d'organisation.
- ⁵ Si les rapports de travail de durée limitée se prolongent au-delà de cinq ans conformément à l'art. 17b de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF⁶, un plan de carrière écrit doit être établi au plus tard après quatre ans. Ce dernier sera revu après trois ans au plus tard.

Art. 8 Développement des capacités de gestion
(art. 4, al. 2, let. c, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche établissent des programmes concernant le développement des capacités de gestion. Ces derniers visent à permettre aux collaborateurs appropriés d'accéder aux fonctions d'encadrement et à renforcer les capacités de gestion à tous les niveaux, notamment en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services.

Art. 9 Protection de la personnalité
(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche s'emploient à faire régner un climat de respect et de confiance excluant toute discrimination.
- ² Ils empêchent, par des mesures appropriées, toute atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs, quelle que soit la personne qui en est à l'origine, notamment:

L'introduction de mesures appropriées (al. 2, let. d) doit notamment être examinée lorsque le collaborateur dépasse notablement les exigences (art. 27, al. 2, let. a) ou qu'il ne les remplit pas du tout (art. 27, al. 2, let. f). Dans de tels cas, les mesures appropriées peuvent être l'assignation de tâches soit plus exigeantes soit plus simples, un changement de fonction ou, le cas échéant, la résiliation des rapports de travail conformément à l'art. 10, al. 3, LPers.

Selon les dispositions de al. 5 le supérieur hiérarchique est tenu d'établir un plan de carrière avec les collaborateurs concernés, de façon notamment à tenir compte du fait que les rapports de travail de durée déterminée prennent fin à l'échéance du contrat de travail sans qu'il y ait résiliation.

L'objectif poursuivi dans le cadre du développement des capacités de gestion est de permettre aux collaborateurs appropriés d'accéder à des fonctions de cadre et de renforcer la direction à tous les niveaux, et en particulier dans tous les domaines de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services. Le développement des capacités de gestion consiste également à donner aux cadres la possibilité de progresser sur la base de concepts à établir.

Les deux EPF et les établissements de recherche veillent à créer des conditions propices à un climat de respect et de confiance.

Face à des soupçons extrêmement minces, il va de soi qu'aucune surveillance individuelle ne peut être ordonnée sans information préalable. Ce sont les principes fondamentaux de la loi sur la protection des données qui prévalent.

⁶ RS 414.110

- a) la saisie systématique de données relatives aux prestations individuelles, à l'insu des personnes concernées;
 - b) la perpétration ou la tolérance d'actes ou d'activités portant atteinte à la dignité personnelle ou professionnelle des collaborateurs.
- ³ Les deux EPF et les instituts de recherche désignent un organe chargé de conseiller les collaborateurs qui se sentent défavorisés ou discriminés et de leur offrir un soutien. Cet organe n'est soumis à aucune directive dans l'accomplissement de sa mission.

Art. 10 Égalité de traitement entre femmes et hommes (art. 4, al. 2, let. d, LPers)

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche prennent des mesures ciblées pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.
- ² Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur leur lieu de travail et prennent des mesures pour faire respecter l'interdiction de la discrimination.

Art. 11 Autres mesures (art. 4, al. 2, let. e, f, h à k LPers, art. 32, let. d, LPers)

Les deux EPF et les instituts de recherche prennent, dans leur domaine, des mesures appropriées pour:

- a) promouvoir le plurilinguisme et assurer une représentation équitable des différentes communautés linguistiques et leur compréhension mutuelle;
- b) assurer l'égalité des chances des personnes handicapées, notamment en matière d'emploi et d'intégration;
- c) encourager leurs collaborateurs à adopter, sur leur lieu de travail, un comportement écophile, de nature à protéger leur santé et à assurer la sécurité au travail;
- d) créer des places d'apprentissage et de formation;
- e) créer des conditions de travail permettant aux collaborateurs d'exercer leurs responsabilités familiales et d'assumer leurs engagements sociaux;
- f) garantir que leurs collaborateurs bénéficieront à temps d'une information étendue.

Toute personne s'estimant discriminée ou désavantagée a droit à des conseils et à une aide. Cette tâche peut être assumée soit par un organe existant soit par un service devant être créé (poste d'ombudsman, commission du personnel, etc.).

Les deux EPF et les établissements de recherche s'engagent à garantir l'égalité des chances et des droits entre les femmes et les hommes. Pour atteindre cet objectif, il faut développer des mesures ciblées et introduire les instruments de contrôle appropriés.

L'art. 4 de la LPers énumère plusieurs aspects pour lesquels il existe déjà des obligations juridiques et/ou des directives du Conseil fédéral en terme de politique du personnel et qui nécessitent une application directe. Au niveau du Conseil des EPF, il n'y a aucun besoin de réglementation supplémentaire en la matière, raison pour laquelle le présent art. 11 se présente comme une simple norme de délégation.

Section 3: Coordination et reporting (art. 5 LPers)

Art. 12

- ¹ Le Conseil des EPF coordonne, dans le cadre des principes fondamentaux énumérés à l'art. 4, la politique du personnel définie par les EPF et les instituts de recherche.
- ² Les deux EPF et les instituts de recherche vérifient périodiquement que les objectifs visés par la LPers et la présente ordonnance sont atteints. Ils adressent un rapport à ce sujet au Conseil des EPF.
- ³ Ce rapport portera notamment sur:
 - a) la composition du personnel;
 - b) les frais de personnel;
 - c) la satisfaction au travail;
 - d) la tenue de l'entretien d'évaluation;
 - e) la mise en œuvre du système salarial.
- ⁴ Le Conseil des EPF évalue les rapports et fait part de ses conclusions au Département fédéral de l'intérieur.

La mise en œuvre et l'application de la politique du personnel sont du ressort des deux EPF et des établissements de recherche. L'intervention du Conseil des EPF en la matière se limite (sauf en ce qui concerne le personnel de son état-major) à la coordination dans le cadre de la politique commune.

L'élaboration du rapport concernant les objectifs et la mise en œuvre de la loi sur le personnel de la Confédération a lieu dans le cadre des dispositions prévues par l'ordonnance-cadre relative à cette même loi. L'al. 3 mentionne des blocs thématiques du rapport pouvant être regroupés sous le concept de bilan social.

Les deux EPF et les établissements de recherche s'assurent, via le controlling, que la mise en œuvre du système salarial est conforme aux dispositions édictées par le Conseil des EPF et en rendent compte à celui-ci.

Section 4: Participation et partenariat social (art. 33 LPers)

Art. 13

- ¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social.
- ² Ils signent périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel.
- ³ Se fondant sur cette convention commune, les partenaires sociaux peuvent exiger une révision de la présente ordonnance.
- ⁴ Des commissions du personnel peuvent être créées dans les deux EPF et dans les instituts de recherche si une majorité des collaborateurs le souhaitent.

Depuis le 18 mai 2000, le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche passent périodiquement avec les partenaires sociaux des conventions communes sur la collaboration et sur les objectifs en matière de politique du personnel. Les droits d'intervention et de participation tels qu'ils sont définis actuellement dans la loi sur les EPF, dans l'ordonnance sur le domaine des EPF et dans l'ordonnance du Conseil des EPF sur la collaboration avec les associations de personnel demeurent inchangés.

Chapitre 3: Rapports de travail

Section 1: Naissance, modification et résiliation

Art. 14 Mise au concours de postes (art. 7 LPers)

- ¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique dans les moyens de communication de masse appropriés.
- ² Lorsqu'une mise au concours interne garantit une situation suffisamment concurrentielle ou que l'égalité d'accès à un poste n'est pas menacée, on peut renoncer, à titre exceptionnel, à une mise au concours publique. Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, dans leur domaine, les modalités et la répartition des compétences.

Les postes doivent faire l'objet d'une mise au concours publique. Est considérée comme telle la publication dans les médias accessibles à tous, et donc aussi sur Internet. Lorsque cela est jugé opportun, on peut renoncer à la mise au concours publique du poste à repourvoir en interne lorsque l'on est en présence d'une situation de concurrence suffisante en recourant à une mise au concours interne.

Art. 15 Conditions d'engagement

L'engagement est soumis aux exigences conformes au domaine d'activité.

Art. 16 Contrat de travail (art. 8 LPers)

- ¹ Les rapports de travail naissent avec la signature d'un contrat de travail par le service compétent et la personne à engager.
- ² Le contrat de travail règle au moins les points suivants:
 - a) le début et la durée des rapports de travail;
 - b) le domaine d'activité;
 - c) la période d'essai;
 - d) le degré d'occupation;
 - e) la rémunération et le mode de rémunération;
 - f) la prévoyance professionnelle;
 - g) les délais de préavis.
- ³ En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.

L'art. 16 définit les exigences minimales qui s'appliquent au contrat de travail individuel. Le lieu de travail n'est pas mentionné. Les aspects liés au lieu d'exécution du travail sont réglés à la rubrique «domaine d'activité», de façon à bénéficier de la souplesse nécessaire pour promouvoir des formes de travail d'avenir telles que le télétravail, le travail à domicile, etc.

Outre les exigences minimales formulées à l'al. 2, le contrat de travail peut mentionner d'autres dispositions individuelles.

Lors de l'entretien portant sur la description de la fonction, qui est organisé dans le cadre de la procédure d'embauche, les futurs collaborateurs obtiennent aussi des renseignements sur les perspectives de développement.

Art. 17 Modification du contrat de travail (art. 13 LPers)

- ¹ Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite.
- ² En cas de modification du contrat de travail, des solutions concertées doivent être recherchées en priorité. Si le collaborateur s'oppose à la modification, celle-ci ne peut être imposée que par voie de résiliation, conformément à l'art. 20a OPers-EPF.

Dans le cas où un accord ne peut être trouvé concernant une modification du contrat, celle-ci devra être effectuée par voie de résiliation.

Art. 18 Période d'essai (art. 8, al. 2, LPers)

- ¹ La période d'essai est en règle générale de trois mois pour tous les rapports de travail. Elle peut être prolongée jusqu'à six mois moyennant justification.
- ² La période d'essai est en règle générale de trois mois. Elle peut être fixée à six mois au plus pour le personnel scientifique et pour le personnel exerçant des fonctions spéciales dans le domaine du support.

Dans le cas des projets scientifiques, une période d'essai de trois mois n'est souvent pas suffisante pour déterminer si le projet peut être mené à bien avec succès.

En pareil cas, une période d'essai de six mois est donc judicieuse, tant pour l'employeur que pour l'employé. Si besoin est, elle permet d'interrompre la collaboration à temps.

Art. 19 Rapports de travail de durée déterminée (art. 9 LPers)

- 1 Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.
- 2 [Abrogé]
- 3 Les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus dans le but de contourner les dispositions relatives à la protection contre le licenciement selon l'art. 10 LPers.

Conformément à la loi sur les EPF, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée lorsque le contrat de travail ne prévoit pas explicitement de limitation dans le temps.

Les dispositions relatives aux rapports de travail à durée déterminée se trouvent désormais à l'art. 17b de la loi sur les EPF*).

Extrait de l'art. 17b de la loi sur les EPF,
«Durée des rapports de travail»:

¹ Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.

² Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé plusieurs fois pour une durée totale de:

- a. huit ans au maximum pour les professeurs assistants;
- b. six ans au maximum pour les assistants et les maîtres-assistants ainsi que pour les autres employés exerçant une fonction similaire; en cas de passage de la fonction d'assistant à celle de maître-assistant, les années d'assistantat ne sont pas prises en considération;
- c. neuf ans au maximum pour les employés associés à des projets d'enseignement et de recherche et pour les personnes participant à des projets financés par des fonds de tiers;
- d. cinq ans au maximum pour les autres employés.

*) RS 414.110

Art. 20 [Abrogé]

Les dispositions relatives à la durée des rapports de travail à durée se trouvent désormais à l'art. 17b de la loi sur les EPF.

Cf. commentaire sur l'art. 19 OPers-EPF.

Art. 20a Délai de résiliation

- ¹ Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié:
 - a. dans un délai de sept jours pendant les deux premiers mois d'essai;
 - b. dans un délai d'un mois, pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.
- ² Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de:
 - a. un mois durant la première année de service;
 - b. trois mois à partir de la deuxième année de service.
- ³ Dans des cas particuliers, un délai de résiliation plus long peut être convenu. Ce dernier peut être de six mois au plus.
- ⁴ Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de résiliation plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

Les délais de résiliation ordinaires se rapprochent des dispositions du CO.

Section 2: Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration (art. 10, 19, 31 et 33 LPers)

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations. Les collaborateurs sont tenus de contribuer à leur mise en œuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles.
- ² Ont priorité sur le licenciement:
 - a) [abrogé]
 - b) l'affectation du collaborateur à un autre travail dans le domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;
 - c) le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur
 - d) le soutien au perfectionnement professionnel
 - e) la mise à la retraite anticipée.
- ³ Les deux EPF et les instituts de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.
- ⁴ Le Conseil des EPF est compétent pour l'élaboration et la signature du plan social avec les associations du personnel.

Art. 22 Prestations en cas de retraite anticipée (art. 31, al. 5, LPers)

- ¹ Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.
- ² Le départ à la retraite anticipée est soumis à l'une des conditions suivantes:
 - a) que le poste soit supprimé;
 - b) que le secteur d'activités des collaboratrices et des collaborateurs soit modifié d'une façon inacceptable;

Les restructurations, qui englobent également les mesures (individuelles) inhérentes au départ à la retraite de professeurs, doivent s'inscrire dans une approche acceptable sur le plan social. L'employeur ainsi que les collaborateurs sont tenus de participer à la recherche d'une solution raisonnable.

Le perfectionnement professionnel et la réorientation professionnelle, au sein et à l'extérieur du Domaine des EPF, revêtent désormais une importance capitale.

L'élaboration d'un plan social en collaboration avec les associations du personnel est du ressort du Conseil des EPF qui s'aligne à cet effet sur la politique du Conseil fédéral pour le personnel de l'administration fédérale générale.

La retraite anticipée n'est autorisée que dans de rares cas exceptionnels dès 58 ans révolus, à condition qu'il n'y ait plus d'emploi acceptable à l'intérieur du domaine des EPF, comme en dehors.

Les prestations en cas de retraite anticipée correspondent, du point de vue du montant, à une rente d'invalidité. De plus, les personnes concernées ont droit à une rente transitoire non remboursable.

c) que le poste soit supprimé dans le cadre d'une action de solidarité en faveur des jeunes collaborateurs.

³ Les collaborateurs ayant pris une retraite anticipée perçoivent une rente de PUBLICA et une rente transitoire non remboursable, conformément à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF du 9 novembre 2007 pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1). Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.

⁴ Les deux EPF et les instituts de recherche paient à la Caisse fédérale de pensions le capital de couverture manquant du fait de la mise à la retraite anticipée.

Art. 23 Prestations supplémentaires de l'employeur (art. 31, al. 3 et 5, LPers)

Afin d'éviter les cas de rigueur, les deux EPF et les instituts de recherche peuvent fournir d'autres prestations.

Les deux EPF et les établissements de recherche sont tenus de verser à la Caisse de pensions la totalité du capital de couverture manquant en cas de retraite anticipée.

Chapitre 4: Prestations

Section 1: Salaire et allocations

L'art. 15 de la loi sur le personnel de la Confédération stipule que le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation fournie par le collaborateur.

Le nouveau système salarial (NSS), entré en vigueur le 1^{er} janvier 2006, a été conçu non seulement comme un outil de détermination du salaire, mais aussi comme un instrument de conduite global doté de multiples avantages, notamment dans la gestion du personnel. Il repose sur un mode d'évaluation des fonctions et sur une méthode d'enregistrement, d'évaluation et de rémunération des prestations fournies fondamentalement nouveaux, tous deux répondant aux exigences spécifiques de l'enseignement et de la recherche.

Les modalités générales de passage au NSS ont été fixées dans la Déclaration d'intention commune du domaine des EPF et des associations du personnel de la Confédération du 18 mai 2000:

- «Le NSS du domaine des EPF ne doit pas servir à baisser les salaires.
- La masse salariale (primes comprises) ne sera pas réduite à l'entrée en vigueur du NSS; les salaires individuels (primes comprises) sont garantis.»

Art. 24 [abrogé]

Art. 25 Collocation dans une catégorie fonctionnelle (art. 15 LPers)

¹ A l'occasion de l'examen justificatif du contrat de travail ou lors du changement de fonction d'une personne, l'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, classe le poste de l'intéressé à un échelon fonctionnel dans la grille des fonctions de l'annexe 1. Elle tient compte pour ce faire du profil du poste.

² Les collaborateurs contestant cette collocation peuvent saisir du cas la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du domaine des EPF.

L'instance chargée, au sens de l'art. 2, d'instaurer, de modifier et de résilier les rapports de travail assure également la collocation des postes dans un échelon fonctionnel.

La grille des fonctions de l'annexe 1 donne un aperçu de l'ensemble des fonctions qui coexistent au sein du domaine des EPF. Les difficultés et les compétences inhérentes à une fonction déterminent l'échelon fonctionnel. La grille est un modèle abstrait permettant de procéder rapidement à la collocation de postes concrets.

La grille des fonctions comporte 15 échelons fonctionnels, ou niveau d'exigences. Elle est conçue de telle sorte qu'un changement d'échelon s'accompagne toujours d'un changement du niveau d'exigences, c.-à-d. du passage dans une nouvelle fonction. En d'autres termes, l'ancien principe de la carrière, qui impliquait l'évolution au sein d'un éventail de classes préalablement déterminé, est remplacé par le «principe de la classe unique».

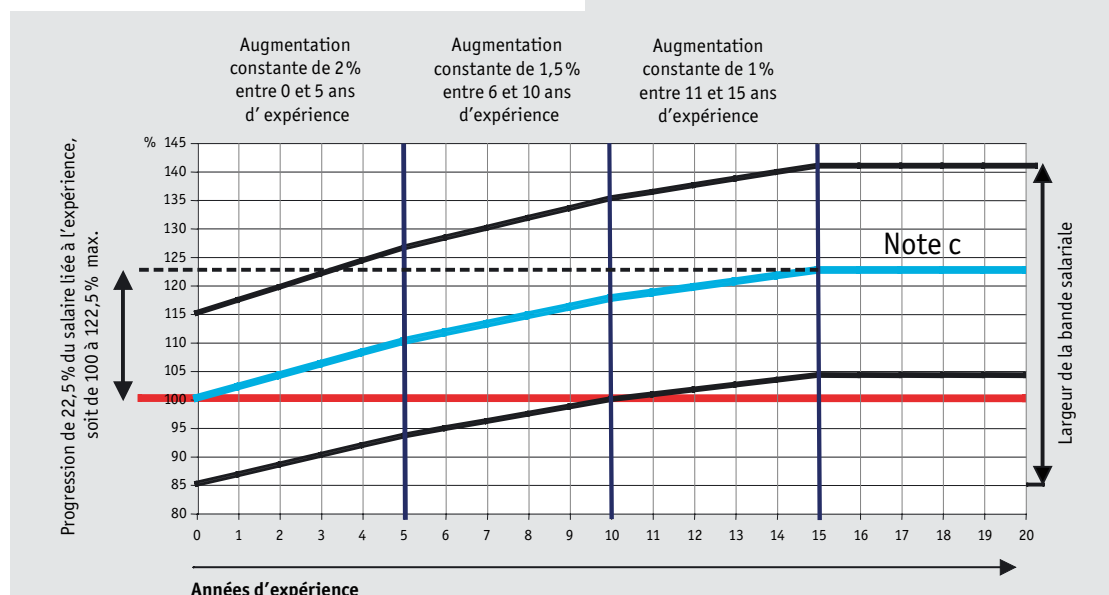
La grille des fonctions a été élaborée sur la base d'un catalogue de critères qui tient compte essentiellement des compétences techniques, des compétences personnelles (dont la créativité), des compétences sociales et des compétences de conduite et de soutien à la hiérarchie.

Lorsqu'un différend concernant la collocation d'un poste dans un échelon fonctionnel ne peut pas être réglé au niveau de l'institution, le collaborateur concerné peut soumettre son cas à la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du Conseil des EPF, créée en avril 2002.

Art. 26 Salaire initial (art. 15 LPers)

- ¹ L'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, fixe le salaire initial dans l'échelle de l'annexe 2, entre le minimum et le maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.
- ² Le montant du salaire initial tient dûment compte de l'expérience utile et des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

Des montants minimums (planchers) et maximums (plafonds) sont fixés pour chacun des 15 échelons fonctionnels et forment 15 bandes salariales au sein desquelles les salaires sont fixés (art. 26) et ajustés (art. 27) en fonction de l'expérience et des prestations. La figure ci-dessous illustre la notion de bande salariale ainsi que les notions qui lui sont liées:



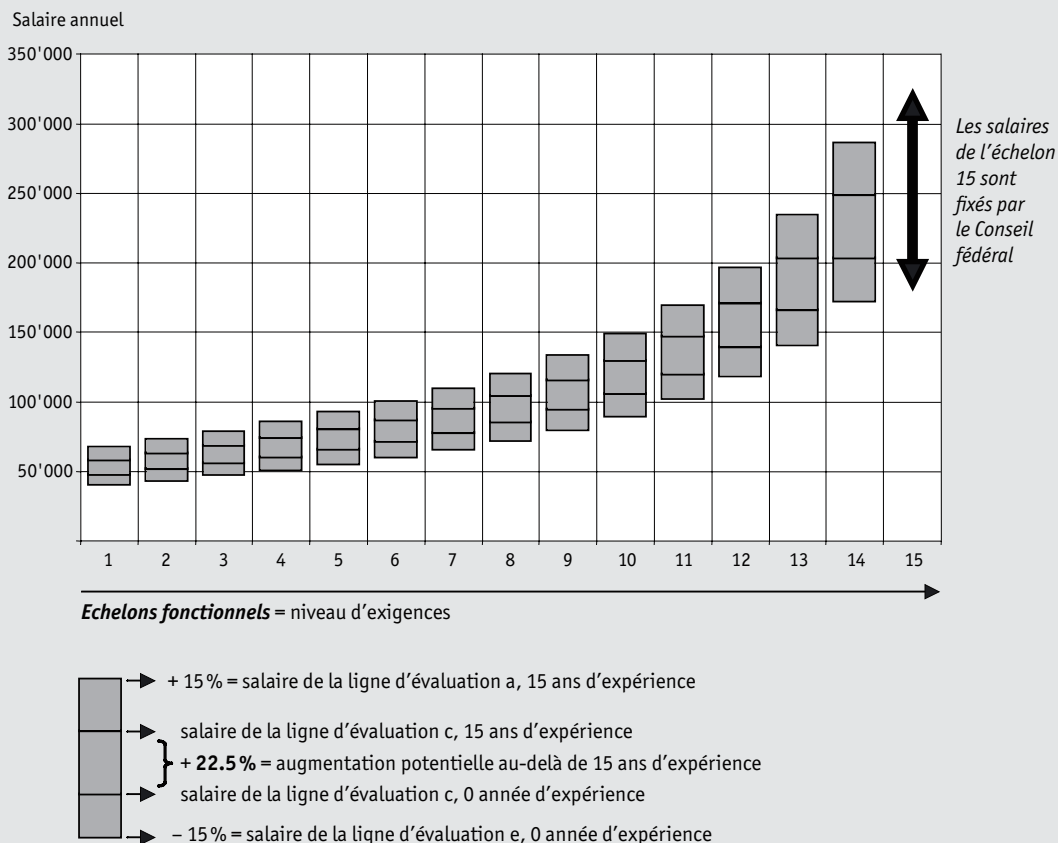
³ Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:

- a) ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 et 2 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1;
- b) attirer ou retenir des collaborateurs particulièrement compétents en dépassant de 10% au plus le montant maximum de leur échelon fonctionnel.

Les bandes salariales des 15 échelons fonctionnels se présentent comme suit:

- La progression du salaire liée à l'expérience est appliquée sur une période allant de 0 à 15 ans, la progression maximale étant de 22,5%.
- La largeur de la bande salariale délimite le cadre de la modulation des salaires en fonction des prestations: lorsque les prestations correspondent aux attentes [ce qui équivaut à l'appréciation c, cf. art. 27, al. 2], la bande est de +/- 15%.
- Les montants planchers et plafonds des 15 échelons fonctionnels sont exprimés en francs dans l'échelle salariale de l'annexe 2.

L'échelle salariale du domaine des EPF englobe les 15 bandes salariales susmentionnées. Elle a été mise au point sur la base des collocations individuelles dans le but de refléter aussi fidèlement que possible la répartition des salaires telle qu'elle est pratiquée actuellement, ainsi que la situation sur le marché de l'emploi et la politique salariale du Conseil des EPF. La figure ci-après représente l'échelle salariale au moment du passage au nouveau système:



Les salaires des collaborateurs occupant les fonctions de direction les plus élevées au sein du domaine des EPF dans l'échelon fonctionnel 15 sont fixés directement par le Conseil fédéral.

L'évaluation de l'expérience se fonde sur la notion d'«expérience utile», qui correspond à l'expérience exploitable dans la fonction assumée. Cette expérience peut avoir été acquise en partie dans un contexte non professionnel.

La courbe d'acquisition de l'expérience allant décroissant au fil des ans lorsque l'échelon fonctionnel demeure inchangé, les bandes salariales présentent une évolution dégressive.

La fixation du salaire initial se fait par un positionnement horizontal (expérience) et vertical au sein de la bande salariale, en tenant dûment compte des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

L'al. 3 règle les exceptions:

Il est possible de décider de ne pas assujettir certaines catégories de personnel au nouveau système salarial (NSS), en particulier les assistants des deux EPF et les doctorants travaillant dans un établissement de recherche, au motif que leur engagement est limité dans le temps et sert essentiellement à leur formation personnelle. En contrepartie, des dispositions spéciales doivent être définies à leur intention (p. ex. salaire forfaitaire, à la journée ou à l'heure au sens de l'art. 35). L'EPF ou l'établissement de recherche concerné propose au Conseil des EPF les catégories de personnel à ne pas assujettir au NSS, ainsi que les règles de rémunération prévues pour elles.

De plus, dans de rares cas dûment justifiés, un dépassement plafonné à 10% du salaire maximum est possible pour attirer ou retenir des personnes de très haut niveau. Les institutions fondent essentiellement leur appréciation sur l'observation régulière des conditions régnant sur le marché du travail. Le Conseil des EPF rend sa décision sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche; il assure le controlling et le reporting nécessaires.

Art. 27 Progression du salaire
(art. 4, al. 3 et 15, LPers)

- 1 La progression du salaire repose, dans les limites des ressources disponibles, sur l'évaluation annuelle des prestations de la personne concernée et de son expérience.
- 2 Les prestations des collaborateurs sont appréciées comme suit:
 - a) la personne dépasse notablement les exigences;
 - b) la personne dépasse les exigences;
 - c) la personne remplit les exigences;
 - d) la personne remplit la plupart des exigences;
 - e) la personne remplit une partie des exigences.
 - f) la personne ne remplit pas les exigences.
- 3 Lorsque le salaire d'une personne est inférieur à celui qui correspondrait à ses prestations, il est relevé si les ressources disponibles le permettent. S'il dépasse celui qui correspondrait à ses prestations, il reste inchangé.
- 4 Si un collaborateur ne remplit pas les exigences, son supérieur hiérarchique prend les mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail de la personne concernée.
- 5 Le Conseil des EPF peut, sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné:
 - a) prévoir pour certains groupes fonctionnels un système de primes fondé sur l'appréciation des prestations, sans possibilité de dépasser le salaire maximum de l'échelon fonctionnel correspondant;
 - b) ne pas assujettir certaines catégories de personnel visées à l'art. 19, al. 2, aux dispositions des al. 1 à 3 lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés; le salaire initial est alors fixé conformément aux dispositions de l'art. 35, al. 1.
- 6 Les EPF et les établissements de recherche désignent un organe interne auquel les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de divergence sur l'appréciation des prestations.

Dans le nouveau système salarial (NSS), la masse salariale fait l'objet d'une régulation active afin de pouvoir tenir compte des exigences de demain. Les «ressources disponibles» représentent dès lors un critère non négligeable. Dans le cadre du remaniement de la Déclaration d'intention commune des institutions et des partenaires sociaux, le Domaine des EPF s'engagera toutefois à réserver des ressources suffisantes de manière à ce que le NSS permette une différenciation des salaires, c'est-à-dire une régulation modérée de ceux-ci, en fonction des prestations.

Lors d'un entretien personnel annuel, le supérieur mène une réflexion sur les prestations de son collaborateur ainsi que sur l'appréciation de celles-ci. Cet entretien permet aussi de vérifier l'adéquation des objectifs et, le cas échéant, d'en fixer de nouveaux. Les critères d'appréciation des prestations reposent sur la performance (degré de réalisation des objectifs et d'accomplissement des tâches), sur le comportement et sur le développement de la personne concernée.

Les appréciations mentionnées aux lettres a) à e) constituent la «gamme des prestations jugées acceptables» d'un collaborateur. Si ces prestations ne remplissent pas les exigences et ne justifient donc pas une telle appréciation, on optera pour la lettre f). En pareil cas et conformément à l'al. 4, il faudra immédiatement prendre des mesures appropriées au sens de l'art. 7, al. 2, let. d.

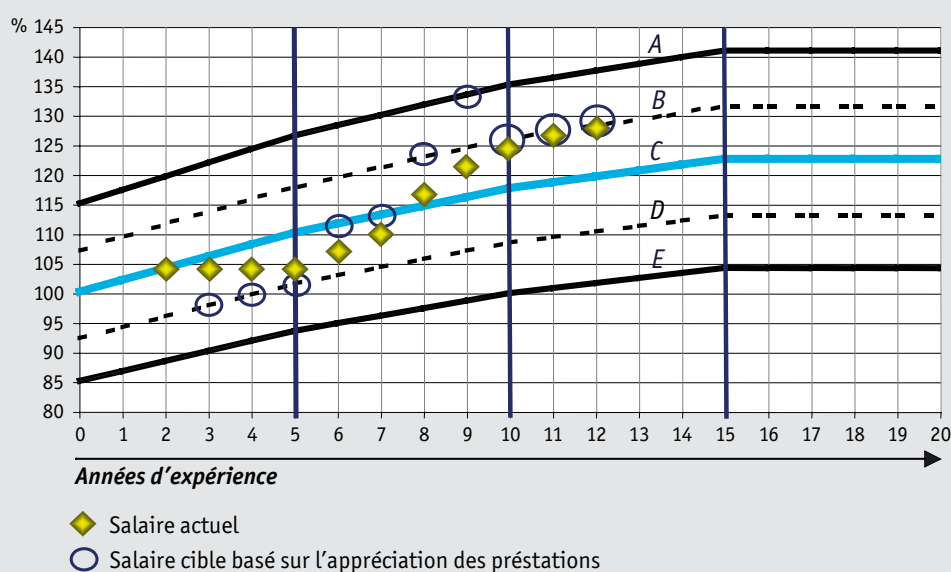
La progression du salaire individuel fonctionne sur la base du principe de la régulation modérée, qui est fonction de la performance et de l'expérience. Ainsi, la rémunération s'oriente vers un salaire de référence, ou «salaire cible», qui est le reflet des prestations fournies. La marge de manœuvre en matière d'adaptations salariales dépend notamment des ressources disponibles.

L'évaluation des prestations [appréciations aux lettres a) à e)], à laquelle s'ajoute une année d'expérience supplémentaire, permet de définir le nouveau salaire cible. Voici les règles d'ajustement du salaire applicables en cas de divergence entre le salaire effectif et le salaire cible suite à l'évaluation des prestations:

Commentaire

- Lorsque le salaire cible est supérieur au salaire effectif, on s'efforcera de réduire l'écart constaté en fonction des ressources disponibles (sans toutefois le combler tout à fait).
- Lorsque le salaire cible est inférieur au salaire effectif, il n'est procédé à aucun ajustement, les corrections vers le bas n'étant pas possibles.

Au fil des ans, on obtient ainsi une régulation modérée des salaires, illustrée par l'exemple ci-dessous:



L'al. 5 règle les exceptions:

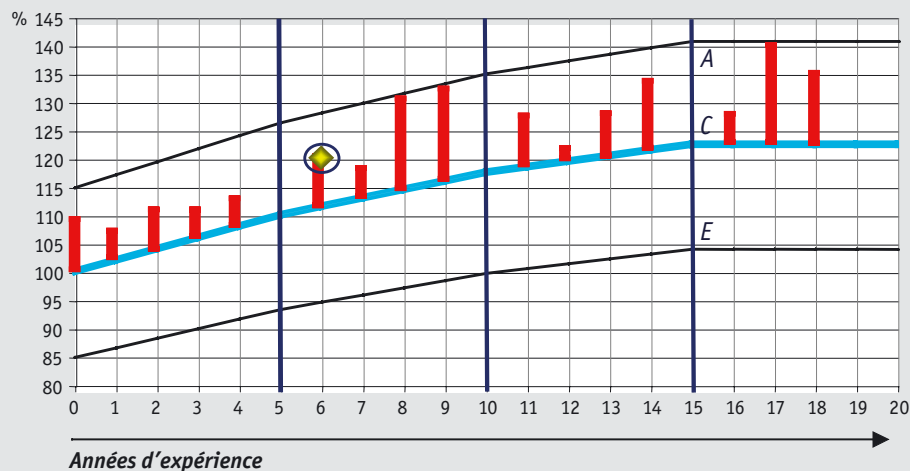
- Le nouveau système salarial a pour objectif d'encourager et de promouvoir de manière appropriée une politique du personnel moderne au sein du Domaine des EPF. Il doit bénéficier à toutes les personnes impliquées, à savoir aux collaborateurs comme à leurs supérieurs. Il doit aussi pouvoir être étoffé et adapté afin de réagir avec souplesse aux nouvelles tendances qui prévalent et/ou à tout changement de donne. L'art. 27, al. 5, ménage en outre la possibilité de recourir à un système de primes pour certains échelons fonctionnels (p. ex. pour les cadres de l'échelon 14), sans régulation modérée du salaire individuel, ce qui permettrait de se rapprocher des «bonnes pratiques» observées dans l'économie privée. Fixée à nouveau chaque année, la prime fait partie du salaire assuré auprès de la Caisse de pensions. Elle constitue une rétribution financière en reconnaissance des pre-

stations fournies et vient s'ajouter au salaire de base (ligne c). Le recours à cet instrument requiert l'autorisation du Conseil des EPF, auquel l'institution doit fournir les renseignements suivants dans sa proposition:

- groupe(s) fonctionnel(s) auquel / auxquels s'applique le système de primes;
- coûts de ce système;
- mécanismes de régulation du salaire;
- formes dans lesquelles il sera rendu compte au Conseil des EPF dans ce contexte.

Le principe de l'égalité de traitement doit être respecté lors de la répartition des ressources globalement disponibles en vue d'honorer les prestations. En d'autres termes, le recours à un système de primes pour certains groupes fonctionnels ne doit désavantager ni les collaborateurs rémunérés selon le principe de la régulation modérée du salaire ni ceux concernés par le système de primes. Le Conseil des EPF fixe les autres règles générales applicables au système des primes; il assure le controlling et le reporting nécessaires.

b) Les deux EPF et les établissements de recherche



- Prime (toujours en prenant la ligne c comme point de départ)
- ◆ Salaire potentiel = salaire actuel

élaborent leurs propres règlements internes applicables aux ajustements individuels de salaire des catégories de personnel concernées, sur la base de procédures de participation bien rodées. Le Conseil des EPF assure le controlling et le reporting nécessaires.

**Art. 28 Adaptation de l'échelle des salaires
(art. 16 LPers)**

- ¹ Le Conseil des EPF examine chaque année avec ses partenaires sociaux les montants et l'échelonnement des salaires de l'annexe 2, et les ajuste au besoin dans les limites des ressources disponibles.
- ² Les ajustements tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

Un ajustement de l'échelle des salaires revient à modifier les montants et/ou l'échelonnement de l'ensemble des 15 échelons fonctionnels. La nécessité d'un ajustement est examinée à intervalles réguliers et négociée chaque année avec les partenaires sociaux comme le veut la Déclaration d'intention commune.

Les ajustements de l'échelle des salaires sont déterminés non plus seulement sur la base du renchérissement, mais aussi par comparaison avec les salaires pratiqués sur le marché. Ce faisant, il est également tenu compte de la politique salariale de la Confédération au moment de l'ajustement.

L'ajustement de l'échelle des salaires n'entraîne pas nécessairement une adaptation du salaire individuel. Dans le cadre de la régulation modérée des salaires au sens de l'art. 27, ce processus permet surtout de geler les salaires trop élevés afin de les faire se rapprocher du niveau du salaire de référence.

L'adaptation des salaires individuels liée au renchérissement est définie en fonction de l'art. 16 LPers («Compensation du renchérissement»).

**Art. 29 Indemnité de fonction
(art. 15 LPers)**

- ¹ Une indemnité de fonction peut être versée à des collaborateurs appelés à accomplir temporairement des tâches particulièrement exigeantes qui ne justifient toutefois pas le reclassement permanent à un échelon fonctionnel supérieur.
- ² Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches.
- ³ Une indemnité de fonction peut être versée pour la charge exercée en qualité d'autre membre de la direction d'une EPF ou d'un établissement de recherche.

L'élaboration du rapport concernant les indemnités de fonction a lieu conformément à l'art. 12, al. 3, let. e.

Art. 30 Primes spéciales (art. 15 LPers)

- ¹ Des primes spéciales peuvent être versées en reconnaissance de prestations exceptionnelles de personnes ou d'équipes.
- ² Les primes sont accordées en espèces ou en nature.
- ³ Leur montant ne peut dépasser 10% du salaire maximum de l'échelon fonctionnel mentionné à l'annexe 2.

La prime spéciale est attribuée de façon non récurrente en espèces ou en nature, en reconnaissance directe de prestations exceptionnelles fournies sur une base individuelle ou collective. La prime spéciale ne fait pas partie du salaire assuré. Le Conseil des EPF assure le controlling et le reporting nécessaires en la matière.

Le montant des primes spéciales ne doit pas dépasser 10% du montant maximal de l'échelon fonctionnel indiqué à l'annexe 2. Par analogie avec l'art. 44, al. 2 («Frais»), le Conseil des EPF élabore avec ses partenaires sociaux une disposition d'application, qui devra ensuite être précisée par les EPF et les établissements de recherche.

Art. 31 Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

Le Conseil des EPF peut, en présence de conditions particulières régnant sur le marché de l'emploi, décider du versement à certaines fonctions d'une allocation temporaire équivalant à 10% au plus du montant maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

L'allocation temporaire liée au marché de l'emploi n'est octroyée que dans de rares exceptions. Elle constitue un instrument flexible permettant de contrebalancer les effets passagers et limités du marché du travail qui ne peuvent être compensés par le salaire individuel. L'allocation temporaire liée au marché de l'emploi fait partie du salaire assuré. Les motifs pouvant être invoqués pour l'octroi d'une telle allocation sont entre autres:

- une situation flagrante de sous-effectif ou des taux de fluctuation particulièrement élevés dans certaines catégories de personnel (informaticiens à la fin des années 1990, p. ex.);
- des écarts ponctuels importants sur le marché de l'emploi de la catégorie de personnel concernée;
- une situation momentanée particulière, induite par une EPF ou par un établissement de recherche (délocalisation, projet exceptionnel nécessitant un personnel important, etc.).

Contrairement à l'art. 26, al. 3, let. b, le présent article concerne non pas des individus, mais des groupes de professions entiers. Il revient aux institutions de régler les détails concernant la procédure de demande et de suppression de cette allocation, son montant maximal ainsi que les modalités de versement. Le Conseil des EPF assure le controlling et le reporting nécessaires.

L'introduction du nouveau système salarial entraîne la suppression de l'indemnité de résidence, désormais intégrée dans la nouvelle échelle des salaires. La compensation des variations régionales n'a plus lieu d'être.

Art. 32 [abrogé]

Art. 33 Bonifications (art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

- a) le travail du dimanche et le travail de nuit;
- b) le travail par équipes ou les services de permanence.

Les EPF et les établissements de recherche continuent d'appliquer les dispositions actuellement en vigueur.

Art. 34 Emploi à temps partiel (art. 15 LPers)

Le salaire et les allocations des collaborateurs employés à temps partiel sont proportionnels au taux d'occupation, sous réserve des dispositions de l'art. 41a.

Art. 35 Dispositions particulières

- ¹ Lorsqu'on ne peut classer une fonction à un échelon visé à l'art. 25, le salaire peut être forfaitaire. Le montant du salaire forfaitaire s'aligne sur les barèmes adoptés par le bailleur de fonds et est proportionnel au temps de travail effectivement consacré à l'établissement.
- ² Pour les mandats irréguliers, des salaires horaires ou journaliers peuvent être fixés.

Les salaires forfaitaires s'alignent sur les normes des bailleurs de fonds. Ainsi, la rémunération des doctorants se fonde bien souvent sur les barèmes du Fonds national suisse de la recherche scientifique. Le montant du salaire forfaitaire est aussi fonction du temps de travail à consacrer directement à l'institution concernée. A titre d'exemple, certains contrats pour doctorants prévoient que seuls 20% du temps de travail seront réservés à l'institution, le reste étant affecté à la rédaction de la thèse de doctorat.

Section 2: Prestations sociales

Art. 36 Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 29 LPers)

- 1 Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire intégral en cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident. Les prestations des assurances sont versées à l'employeur et non aux collaborateurs concernés, qui reçoivent leur salaire habituel.
- ^{1bis} Une autre maladie ou un nouvel accident ouvre un nouveau droit.
- 2 Le droit au salaire peut être réduit si le collaborateur a provoqué la maladie ou l'accident, intentionnellement ou par suite d'une négligence grave, ou qu'il s'est exposé intentionnellement à un danger ou à un risque extraordinaire.
- 3 Les deux EPF et les instituts de recherche peuvent conclure des assurances pour leur personnel afin de couvrir leur risque financier. Ils peuvent imputer les frais à leurs collaborateurs dans la mesure où ces derniers bénéficient de l'assurance à titre privé.
- 4 Afin d'évaluer l'aptitude au travail, un examen par le médecin-conseil peut être ordonné.

Art. 36a Durée de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 29 LPers)

- 1 En cas d'incapacité de travail par suite de maladie ou d'accident et jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, le salaire est maintenu au maximum pendant 730 jours.
- 2 Les stagiaires et les auxiliaires employés par contrat à durée déterminée de six mois ou moins ont droit au maintien de leur salaire au maximum jusqu'à l'expiration de leur contrat de travail.
- 3 Les rechutes sont comptées dans la durée de maintien du salaire si le collaborateur n'a pas assuré de service complet pendant une durée ininterrompue de six mois au moins après avoir recouvré sa capacité de travail. Les arrêts de travail espacés de moins de six mois sont cumulés et comptés dans la durée de maintien du salaire visée à l'al. 1.
- 4 Une incapacité partielle de travail ne prolonge pas le droit au maintien du salaire.

L'al. 1 adopte une approche qui tient compte à maints égards des particularités inhérentes aux rapports de travail dans le domaine des EPF. En cas de maladie ou d'accident, les collaborateurs ont droit à compter du premier jour de travail au versement de leur salaire pendant une durée maximale de deux ans. De ce fait, ils ne sont plus tenus de contracter une assurance d'indemnités journalières privée en cas de maladie et ne s'exposent plus, de manière volontaire ou non, à un risque de sous-assurance.

Il est possible de se prémunir contre les conséquences financières d'une telle disposition et de demander aux collaborateurs de participer aux frais. L'organisation concrète de ce type de mesures est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche.

Art. 37 Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption (art. 29, al. 1, LPers)

- 1 En cas de maternité, les collaboratrices ont droit à un congé pleinement rétribué pendant quatre mois.
- 2 Sur demande, la collaboratrice peut être libérée de son travail au plus tôt un mois avant la date prévue pour l'accouchement.
- 3 D'entente avec le service compétent, la collaboratrice peut prendre la moitié de son congé sous forme d'une réduction – librement choisie – du degré d'occupation fixé contractuellement. Si le père de l'enfant travaille également dans le domaine des EPF, les parents peuvent partager cette réduction du temps de travail à leur propre convenance.
- 4 L'accueil d'enfants jusqu'à l'âge de six ans ou d'enfants handicapés en vue de leur adoption donne droit à un congé pleinement rétribué de deux mois. L'al. 3 s'applique par analogie.

En règle générale, le droit au salaire en cas de maternité est fixé à quatre mois et n'est pas fonction de la durée des rapports de travail. Une disposition permet d'échelonner la deuxième moitié du congé maternité rétribué selon les besoins individuels de la collaboratrice, d'entente avec ses supérieurs hiérarchiques, voire de la répartir entre les deux parents lorsque le père travaille lui aussi dans le domaine des EPF.

L'accueil d'un enfant en bas âge ou d'un enfant handicapé en vue de son adoption donne droit au maintien du salaire pendant deux mois. Si les deux parents adoptifs travaillent dans le domaine des EPF, ils peuvent organiser ce congé comme ils l'entendent, sachant que seul l'un d'eux peut faire valoir ce droit à un congé.

Art. 38 Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil (art. 29, al. 1, LPers)

- 1 Les personnes astreintes au service militaire, à la protection civile et au service civil ont droit à l'intégralité de leur salaire pendant toute la durée de leur absence.
- 2 En cas de service volontaire, le salaire peut être versé au maximum pendant 10 jours ouvrables par année.
- 3 Les allocations pour perte de gain prévues par la loi et versées pour les prestations mentionnées aux al. 1 et 2 reviennent aux deux EPF et aux instituts de recherche.
- 4 Les allocations sociales sont versées sans réduction.

Les personnes astreintes à un service obligatoire ont droit au versement intégral de leur salaire pendant toute la durée de leur absence. En cas de service volontaire, en revanche, le versement du salaire ne dépasse pas un maximum de dix jours ouvrables par année.

Art. 39 Prestations en cas d'accident professionnel (art. 29, al. 1, LPers)

¹ L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:

- a) 100% du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'au décès;
- b) la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁷ en cas d'incapacité de gain partielle.

³ Les prestations d'assurance sont imputées.

Art. 39a Invalidité professionnelle (art. 32j, al. 2, LPers)

Un collaborateur a droit à une prestation d'invalidité professionnelle conformément au RP-EPF 1:

- a) s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b) si le service médical constate, à la demande de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, que, pour des raisons de santé, le collaborateur est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c) si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d) si les mesures de réadaptation prises selon l'art. 47a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

⁷ RS 832.20

**Art. 40 Versement du salaire aux survivants
(art. 29, al. 2, LPers)**

- ¹ En cas de décès d'un collaborateur, les survivants ont droit à un sixième du salaire annuel.
- ² La personne avec laquelle le collaborateur défunt a formé une communauté de vie ininterrompue pendant les cinq dernières années de sa vie est assimilée aux survivants.
- ³ La même règle s'applique au versement de l'allocation pour assistance aux proches parents visée à l'art. 41b.

**Art. 41 Droit à l'allocation familiale
(art. 31, al. 1 à 3, LPers)**

- ¹ L'allocation familiale est versée jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de seize ans.
- ² Pour les enfants suivant une formation, elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.
- ³ Pour les enfants présentant une incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales⁸), elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 20 ans.
- ⁴ L'allocation familiale est adaptée au renchérissement.

La loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam*), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, régit le nouveau régime des allocations pour enfants et des allocations de formation professionnelle. Les allocations familiales, qui remplacent désormais les allocations d'entretien, sont destinées à maintenir les prestations à leur niveau actuel.

Donnent droit à une allocation familiale:

- les enfants avec lesquels l'ayant droit a un lien de filiation (aussi les enfants adoptifs)
- les enfants du conjoint de l'ayant droit faisant ménage commun avec lui la plupart du temps
- les enfants recueillis gratuitement
- les frères, sœurs et petits-enfants de l'ayant droit, s'il en assume l'entretien de manière prépondérante.

⁸ RS 830.1

* RS 836.2

Ordre de priorité des ayants droit:

Un même enfant donne droit à une seule allocation du même genre. Lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations familiales pour le même enfant, le droit aux prestations est reconnu selon le nouvel ordre de priorité suivant:

- a) à la personne qui exerce une activité lucrative
- b) à la personne qui détient l'autorité parentale
- c) à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps
- d) à la personne travaillant dans le canton de domicile de l'enfant
- e) à la personne dont le revenu soumis à l'AVS est le plus élevé

Les allocations versées pour un taux d'occupation de 50% et plus sont les suivantes (état 2013):

	Par an	Par mois
Premier enfant	4409.00	367.45
Enfants suppl.		
< 16 ans	2847.00	237.25
> 16 ans	3218.00	268.20

Lorsque les taux cantonaux sont plus élevés, ce sont les taux du canton concerné qui s'appliquent.

Si le taux d'occupation est inférieur à 50%, ce sont les taux cantonaux qui sont versés.

L'allocation familiale est soumise à un supplément de renchérissement et elle est adaptée régulièrement en conséquence.

Seules des allocations entières sont versées. A droit aux allocations la personne qui paie des cotisations AVS sur un revenu annuel minimum de CHF 6960.00, soit CHF 580.00 par mois (état 2012).

Les collaborateurs sont tenus de signaler dès que possible à leur employeur tout changement susceptible d'avoir un impact sur le droit aux allocations ou sur le montant de celles-ci et d'utiliser pour ce faire le formulaire de mutation ou d'annonce correspondant.

Art. 41a Allocations complétant l'allocation familiale
(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

¹ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 verse aux collaborateurs des allocations complétant l'allocation familiale si celle-ci est inférieure aux montants annuels suivants:

a) 4409 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;

b) 2847 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;

c) 3218 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation ou présente une incapacité de gain.

² Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et le montant minimum fixé dans la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)⁹. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

a) les allocations familiales perçues pour le même enfant par d'autres personnes en application de la LAFam;

b) les allocations familiales, allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle ou allocations pour charge d'assistance perçues pour le même enfant par le collaborateur ou par d'autres personnes auprès d'un autre employeur ou d'un autre service compétent.

³ Les collaborateurs dont le taux d'activité est inférieur à 50 % ou qui ne perçoivent pas le salaire minimum donnant droit à des allocations pour enfants (art. 13, al. 3, LAFam) ne reçoivent pas d'allocations complétant l'allocation familiale.

⁴ Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

⁹ RS 836.2

Art. 41b Allocation pour assistance aux proches parents (art. 31, al. 1 à 3, LPers)

- ¹ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut verser la moitié du montant de l'allocation visée à l'art. 41a, al. 1, let. a, aux collaborateurs dont le conjoint ou le partenaire enregistré est empêché durablement d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie grave.
- ² L'allocation pour assistance aux proches parents est adaptée au renchérissement.

Art. 42 Prévoyance professionnelle (art. 32g, al. 5, LPers)

- ¹ Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA¹⁰ en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA.
- ² Le salaire et les éléments de salaire visés aux art. 26, 27, 29, 31 et 35 constituent le salaire déterminant et sont assurés auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires.
- ³ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut participer au rachat réglementaire si, lors d'un nouvel engagement, la prévoyance semble inadéquate au regard de l'importance de la fonction et des qualifications de la personne à engager.
- ⁴ Pour le reste, les dispositions du RP-EPF 1 sont applicables.

La prévoyance professionnelle des collaborateurs du domaine des EPF est réglementée par la loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions (loi relative à PUBLICA du 20 décembre 2006) et par les art. 32a à m de la LPers.

Tous les collaborateurs dont les rapports de travail se fondent sur l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF sont assurés selon le système de la primauté des cotisations, conformément aux dispositions du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF (RP-EPF 1).

Art. 42a Rente transitoire
(art. 32k, al. 2, LPers)

- ¹ Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF 1, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.
- ² Il n'existe aucun droit à la participation de l'employeur si la durée des rapports de travail précédant immédiatement l'âge de la retraite est inférieure à 5 ans.

Section 3: Autres prestations

Art. 43 Equipement (art. 18, al. 1, LPers)

- ¹ Les services compétents équipent les collaborateurs, les apprentis et les stagiaires en matériel et en vêtements de protection.
- ² En accord avec les services compétents, les collaborateurs peuvent utiliser leurs propres outils, matériels et vêtements. Une indemnité peut être convenue à cet effet.
- ³ En accord avec les services compétents, la prestation de travail peut être fournie à domicile. Les frais d'infrastructure sont remboursés.

La notion d'équipement, telle qu'elle est utilisée à l'art. 43, doit être comprise au sens très large et inclut tout le matériel, le matériel auxiliaire, les appareils et les véhicules nécessaires à l'exercice des activités professionnelles.

D'entente avec le ou les supérieurs hiérarchiques, une indemnité peut être octroyée pour l'utilisation d'équipements personnels.

D'entente avec le ou les supérieurs hiérarchiques, le travail peut aussi être effectué partiellement ou entièrement à domicile, les frais d'infrastructure étant alors remboursés (téléphone, fax, Internet, p. ex.).

Art. 44 Frais (art. 18, al. 2, LPers)

- ¹ Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.
- ² Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.
- ³ S'agissant du remboursement des frais, les critères applicables sont l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement.

Les dispositions prévues dans l'OPers concernant le remboursement des frais engendrés par des missions professionnelles sont succinctes. Le principe établi consiste à dire que, d'une part, le droit au remboursement des frais existe et que, d'autre part, le Conseil des EPF est tenu de définir les directives et les modalités d'application en la matière d'entente avec les deux EPF et les établissements de recherche. L'ordonnance sur le personnel se contente de préciser que le remboursement des frais est fonction de quatre critères: l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement. Si d'autres dispositions d'application s'avèrent nécessaires, c'est aux deux EPF et aux établissements de recherche de les formuler pour leurs propres effectifs.

Art. 45 Prime de fidélité (art. 32, let. b, LPers)

- ¹ Au terme de la 10^e et de la 15^e année d'engagement, une prime de fidélité est octroyée sous la forme de deux semaines de vacances payées supplémentaires ou d'un demi-mois de salaire. Au bout de la 20^e année d'engagement, et ensuite après chaque tranche de cinq années d'engagement, une prime de fidélité correspondant à quatre semaines de vacances payées supplémentaires ou à un mois de salaire est accordée.

A compter de la dixième année de service révolue, puis après chaque tranche de cinq années supplémentaires, les collaborateurs reçoivent une prime sous forme de jours de vacances supplémentaires ou d'un supplément de salaire. L'article de loi est formulé de manière à ce que la prime de fidélité puisse être perçue à la fois en jours de vacances et en supplément de salaire.

² En cas de rapports de travail de durée indéterminée, une prime de fidélité sous forme d'une semaine de vacances payées est offerte après la 5^e année d'engagement.

³ Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint.

Art. 46 Prestations particulières
(art. 32, let. e et g, LPers)

Afin de conserver leur attrait sur le marché de l'emploi, les deux EPF et les instituts de recherche peuvent proposer des prestations particulières, notamment:

- a) des offres en matière de prise en charge des enfants en complément de celle assumée par la famille;
- b) l'exploitation de restaurants du personnel, de locaux de rafraîchissement et d'autres installations contribuant à maintenir le niveau des prestations;
- c) des réductions sur certains produits ou prestations.

Art. 47 Service médical

Les deux EPF et les instituts de recherche garantissent les prestations d'un service médical pour des examens médicaux et des mesures relevant de la médecine du travail.

Art. 47a Mesures de réadaptation
(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 met en oeuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). Elle fait appel à des services spécialisés pour mener ses examens.

Art. 48 Frais de procédure et frais judiciaires (art. 18, al. 2, LPers)

¹ Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche remboursent les frais de procédure et les frais judiciaires aux collaborateurs impliqués

Il n'est pas nécessaire que les années de service s'étendent sur une période ininterrompue pour que la prime de fidélité soit due. Cette disposition permet de tenir compte du fait que, dans le monde universitaire, les interruptions des rapports de travail sont expressément souhaitées.

Cet article constitue la base légale sur laquelle reposent les mesures prévues par les deux EPF et par les établissements de recherche pour faciliter et améliorer les conditions de travail ainsi que l'organisation du travail de chacun. Il est formulé de manière à permettre l'intégration de nouveautés. Sont notamment citées les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale et à faciliter ainsi la tâche des femmes, mais aussi toujours plus souvent celle des hommes. Des réductions sur certaines prestations et produits d'autres partenaires doivent également pouvoir être proposées, pour autant qu'elles ne contreviennent pas à des intérêts supérieurs.

Les examens médicaux et les mesures relevant de la médecine du travail nécessitent l'intervention d'un service compétent. Il s'agit aujourd'hui de MedicalService, l'ancien service médical des CFF, qui, bien entendu, est soumis au secret médical.

dans une procédure civile, administrative ou pénale en raison de l'exercice de leur activité professionnelle:

- a. si le domaine des EPF a intérêt à ce que ce procès ait lieu, ou
 - b. si les collaborateurs n'ont pas été inculpés pour une négligence grave ou pour un acte intentionnel.
- ² Aussi longtemps que la décision n'a pas été prise, seule une garantie de frais est fournie.

Art. 49 Indemnité
(art. 19, al. 3 et 5, LPers)

- ¹ Les collaborateurs licenciés en l'absence de faute de leur part reçoivent une indemnité si l'une des conditions suivantes est remplie:
- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
 - b. le collaborateur a 50 ans révolus;
 - c. le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
 - d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.
- ² Une indemnité peut être versée en cas de cessation des rapports de travail d'un commun accord.
- ³ L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire:
- ⁴ Le calcul de l'indemnité à verser doit notamment prendre en compte:
- a. les motifs du départ;
 - b. l'âge;
 - c. la situation professionnelle et personnelle;
 - d. la durée des rapports de travail.
- ⁵ Aucune indemnité n'est versée si le collaborateur est réengagé par un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers dès la fin des rapports de travail. L'art. 34c, al. 2, LPers est réservé.
- ⁶ Les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans un délai d'un an, doivent rembourser l'indemnité au prorata.

Tout collaborateur licencié en l'absence de faute de sa part a droit à une indemnité de départ s'il a au moins vingt ans de service, s'il a cinquante ans révolus ou s'il exerce une profession où la demande est faible voire inexistante. Cette dernière condition donne la liberté d'action nécessaire à l'employeur pour élaborer des solutions individuelles et personnalisées.

Aucune indemnité n'est versée au collaborateur réembauché par un employeur soumis à la loi sur le personnel de la Confédération. S'il a néanmoins reçu une indemnité, le collaborateur ayant retrouvé un emploi doit rembourser celle-ci au prorata.

Les indemnités sont octroyées au cas par cas.

- ⁷ L'indemnité versée aux autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de leur part ou de résiliation d'un commun accord est régie par l'art. 7, al. 4, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur le domaine des EPF¹¹.

Section 4: Vacances et congés

Art. 50 Jours fériés

Les jours fériés usuels au lieu de service sont des jours chômés.

Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

- ¹ Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.
- ² Le droit aux vacances passe à six semaines l'année où le collaborateur atteint l'âge de 50 ans.
- ³ Les jeunes âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances.
- ⁴ Les supérieurs hiérarchiques fixent la date des vacances d'un commun accord avec leurs collaborateurs en tenant compte des besoins du service.
- ⁵ En principe, le droit aux vacances doit être exercé durant l'année civile où il prend naissance. A condition de tenir compte des intérêts du service et avec l'accord du supérieur hiérarchique, des dérogations sont autorisées.
- ⁶ Les vacances qui n'ont pas été prises ne peuvent être réglées en espèces qu'après la fin des rapports de travail.
- ⁷ En cas d'absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, d'accident ou de maladie dépassant au total trois mois sur une année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est

Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances jusqu'à l'âge de cinquante ans révolus, puis à six semaines de vacances. Cette solution tient compte des changements enregistrés sur le marché du travail des institutions du domaine des EPF.

Conformément à l'al. 5, les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile donnant naissance à ce droit. La possibilité de parvenir à un accord différent ne doit pas aller à l'encontre de l'objet et du but premiers des vacances.

L'al. 7 règle la réduction du droit aux vacances en cas d'absences prolongées. Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas de congé maternité.

Les droits des personnes en formation, conformément à la loi sur la formation professionnelle, n'ont volontairement pas été cités dans cet article, la présente ordonnance ne s'appliquant pas à leur cas.

¹¹ RS 414.110.3

réduit, à partir de la deuxième année civile, de $\frac{1}{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.

- ⁸ Pour les emplois à temps partiel, le droit aux vacances est réduit au prorata du degré d'occupation.

Art. 52 Congés (art. 17 et 17a, al. 4, LPers)

- ¹ Les collaborateurs peuvent, sur requête motivée, prendre dans certains cas un congé payé, partiellement payé ou non payé, à condition que cela ne compromette pas de manière intolérable le bon déroulement du travail. Le temps de travail rémunéré est fonction du degré d'occupation.
- ² Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:
- a) pour son propre mariage: 6 jours;
 - b) pour le mariage d'un membre de sa famille: 1 jour;
 - c) pour la naissance de son enfant (congé de paternité): 10 jours;
 - d) pour les soins dispensés à un malade dans son propre ménage si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge: jusqu'à 5 jours par année civile;
 - e) pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers: jusqu'à 5 jours par année civile;
 - f) pour son propre déménagement: 1 jour par année civile;
 - g) pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement: jusqu'à cinq jours par année civile;
 - h) pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire: le temps nécessaire conformément à l'ordre de marche;
 - i) pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers: le temps nécessaire;
 - j) en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage: 5 jours;

La définition du droit à des jours de congé se limite aux motifs de congé les plus fréquents. Elle sert également de point de repère pour les cas non réglementés. La décision d'accorder des congés payés, partiellement payés ou non payés pour les cas non réglementés est prise par les supérieurs hiérarchiques, en accord avec les responsables du personnel de l'institution concernée.

L'art. 52, tout comme l'art. 8, jette les bases des congés sabbatiques, qui étaient autrefois essentiellement réservés au corps enseignant et sont désormais accessibles à un cercle élargi de collaborateurs.

- k) en cas de décès d'un membre de sa famille hors de son propre ménage: 1 à 3 jours selon le besoin;
 - l) pour assister aux obsèques d'un proche ou d'un collègue de travail: le temps nécessaire, 1/2 journée au maximum;
 - m) pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales: 6 jours pour deux années civiles;
 - n) pour des activités au sein des associations du personnel: jusqu'à 30 jours après entente avec les partenaires sociaux;
 - o) pour l'exercice de fonctions publiques: jusqu'à 15 jours par année civile.
- ³ Les absences prévisibles ne sont considérées comme du temps de travail que si les activités en question ne peuvent se dérouler durant les loisirs ou dans le cadre d'horaires flexibles. En font partie les visites chez le médecin, les thérapies et les convocations par un service administratif pour une affaire non privée.
- ⁴ Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

**Art. 52a Congé non payé ou partiellement payé
(art. 17 et 31, al. 5, LPers)**

-
- ¹ Des congés non payés ou partiellement payés peuvent être accordés à condition qu'ils ne compromettent pas le bon déroulement du travail. Ils ne doivent en principe pas dépasser un an.
 - ² En cas de congé non payé ou partiellement payé, la couverture de prévoyance reste inchangée pendant un mois.
 - ³ L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 qui accorde à un collaborateur un congé non payé ou partiellement payé de plus d'un mois doit convenir avec lui, avant le début du congé, du maintien ou non de l'assurance et de l'obligation de cotiser à partir du deuxième mois de congé et, le cas échéant, des modalités de ce maintien.
 - ⁴ Lorsque l'autorité compétente en vertu l'art. 2 ne prend plus en charge les cotisations de l'employeur ou la prime de risque à partir du deuxième mois de congé, elle annonce le congé à PUBLICA. Le collaborateur peut maintenir la couverture d'assurance qu'il avait jusqu'alors en payant, en plus de sa propre cotisation d'épargne,

la cotisation de l'employeur et la prime de risque, ou limiter l'assurance à la couverture des risques de décès et d'invalidité.

- ⁵ Les cotisations dues par le collaborateur durant son congé sont déduites de son salaire dès la reprise du travail.

Chapitre 5: Devoirs

Art. 53 Accomplissement des tâches

Les collaborateurs sont tenus d'accomplir les tâches spécifiées dans leur contrat de travail de manière compétente et responsable, de se conformer aux directives de l'entreprise et à celles de leurs supérieurs hiérarchiques et de se montrer loyaux et coopératifs avec leurs collègues.

Les obligations exposées au chapitre 5 se basent sur le principe édicté à l'art. 53, selon lequel les collaborateurs sont tenus de respecter certains principes fondamentaux en matière de prestations et de comportement au travail.

Art. 54 Temps de travail (art. 17 LPers)

- ¹ Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures pour les collaborateurs engagés à plein temps. Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps de travail correspond au degré d'occupation convenu.
- ² Les services compétents peuvent convenir d'un aménagement particulier du temps de travail avec les collaborateurs ou les représentants du personnel.
- ³ Le temps consacré aux voyages de service en Suisse est considéré comme du temps de travail. En cas de voyages de service à l'étranger, le temps de travail convenu est pris en compte.
- ⁴ Le travail doit être interrompu durant au moins 30 minutes pour la pause de midi. Une pause de 15 minutes le matin et l'après-midi est comptée comme du temps de travail.
- ⁵ Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, d'entente avec les représentants du personnel, les modalités concernant le travail par équipes et le service de permanence.

Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche peuvent proposer et instaurer leurs propres horaires flexibles. Toutefois, même avec des modèles de travail spécifiques et conformément à l'al. 2, le temps de travail ne doit pas, de manière générale, dépasser 41 heures hebdomadaires en moyenne.

La durée de la pause de midi est de 30 minutes minimum.

Art. 55 Heures d'appoint et heures supplémentaires (art. 17 LPers)

- ¹ En cas de surcroît de travail extraordinaire ou en raison d'un travail urgent, le service compétent peut ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis convenable. Le service compétent planifie avec les collaborateurs les heures d'appoint ou les heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.
- ² Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les personnes employées à plein temps ou à temps partiel mais n'excédant pas 45 heures, à savoir la durée maximum légale de la semaine de travail. Au-delà de ces 45 heures, on parle d'heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.
- ³ Les heures d'appoint et les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée.
- ⁴ Si les heures d'appoint ne peuvent pas être compensées, l'employeur est tenu de les payer au tarif habituel, sans supplément. Les heures supplémentaires qui ne peuvent pas être compensées sont rétribuées moyennant un supplément de 25%, voire de 50% pour les jours fériés et les dimanches.
- ⁵ Les deux EPF et les instituts de recherche s'assurent que le nombre d'heures d'appoint ou d'heures supplémentaires rétribuées ne dépasse pas 100 par année et que le nombre d'heures reportées sur l'année suivante n'excède pas 100.
- ⁶ La non-rétribution des heures d'appoint et des heures supplémentaires peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.

Les notions d'heures supplémentaires et d'heures d'appoint sont définies à l'al. 2 du présent article.

Le principe applicable consiste à compenser les heures d'appoint et les heures supplémentaires par des congés de même durée. Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne peuvent être payées au collaborateur, quelle que soit la catégorie de personnel à laquelle il appartient, que dans des cas exceptionnels et dans certaines limites.

L'al. 6 s'applique conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

Art. 56 Activités accessoires des collaborateurs (art. 23 LPers)

- ¹ Sont notamment réputés constituer des activités accessoires les charges d'enseignement extérieures, les activités de conseil, les mandats au sein de conseils d'administration, les fonctions publiques et les autres services et prestations que peuvent exercer ou assurer les collaborateurs d'une EPF ou d'un établissement de recherche en leur propre nom ou pour le compte d'un tiers, à titre gratuit ou contre rémunération.
- ² Les collaborateurs doivent être titulaires d'une autorisation pour exercer une activité accessoire:
 - a. si cette activité risque d'entrer en conflit avec les intérêts de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
 - b. si elle risque d'empêcher la personne d'exercer ses fonctions;
 - c. si elle risque de compromettre la réputation de l'EPF ou de l'établissement de recherche;
 - d. si le collaborateur entend utiliser l'infrastructure de l'EPF ou de l'établissement de recherche; ou
 - e. si l'activité en question consiste à siéger dans un conseil d'administration.
- ³ En cas de doute, les collaborateurs informent leurs supérieurs hiérarchiques.
- ⁴ La demande d'autorisation doit être soumise en temps utile, avant le début de l'activité, à l'autorité compétente. Elle précise:
 - a. la nature de l'activité accessoire;
 - b. le temps qu'elle absorbera vraisemblablement;
 - c. la nature et l'ampleur du recours à l'infrastructure;
 - d. la durée du mandat, si l'activité accessoire consiste à siéger dans un conseil d'administration.

Il faut encourager le réseautage obtenu grâce à l'exercice d'activités extérieures au domaine des EPF. Des limites doivent être posées lorsque ces activités sont source de conflits d'intérêts avec les activités professionnelles ou qu'elles constituent un obstacle à la bonne exécution de celles-ci, ou encore lorsqu'elles nécessitent l'utilisation de l'infrastructure des EPF ou des établissements de recherche.

Seules sont soumises à autorisation les activités et les fonctions publiques susceptibles d'interférer avec les intérêts de l'employeur. En cas de doute, les collaborateurs sont tenus d'informer leurs supérieurs.

Art. 56a Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche

- ¹ L'exercice d'activités accessoires par les autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, est régi par l'art. 7a de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur le domaine des EPF¹².
- ² Le Conseil des EPF décide, sur présentation d'une demande, s'il renonce entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu provenant d'activités accessoires visée à l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres¹³.

Il faut encourager le réseautage obtenu grâce à l'exercice d'activités extérieures au domaine des EPF. Des limites doivent être posées lorsque ces activités sont source de conflits d'intérêts avec les activités professionnelles ou qu'elles constituent un obstacle à la bonne exécution de celles-ci, ou encore lorsqu'elles nécessitent l'utilisation de l'infrastructure des EPF ou des établissements de recherche.

Seules sont soumises à autorisation les activités et les fonctions publiques susceptibles d'interférer avec les intérêts de l'employeur. En cas de doute, les collaborateurs sont tenus d'informer leurs supérieurs.

Art. 56b Acceptation d'avantages (art. 21, al. 3, LPers)

Dans l'exercice de leurs activités professionnelles, les collaborateurs ne doivent pas accepter de tiers, ni pour eux-mêmes ni pour leurs proches, de dons ou d'autres avantages allant au-delà des modestes marques de civilité conformes aux usages sociaux, et susceptibles de créer des liens de dépendance.

Art. 57 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction (art. 22 LPers)

- ¹ Les collaborateurs s'engagent à garder le secret sur leur profession et sur les affaires de l'EPF ou de l'institut de recherche, que cette exigence soit dictée par la nature des informations ou par des prescriptions particulières.
- ² L'obligation de garder le secret subsiste après la fin des rapports de travail.
- ³ Dans le cadre d'un interrogatoire ou d'une procédure judiciaire les collaborateurs ne doivent s'exprimer en tant que partie, témoin ou expert, à propos d'observations qu'ils auraient faites dans l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions et qui se rapportent à leurs activités professionnelles, que lorsqu'ils y ont été autorisés par le service compétent.

Dans sa formulation, l'al. 1 tient compte du contexte spécifique propre à la recherche pour ce qui concerne l'obligation de garder le secret sur tout ce qui a trait aux activités professionnelles et aux affaires des EPF ainsi que des établissements de recherche. Par ailleurs, il est expressément mentionné que cette obligation persiste au-delà de la fin des rapports de travail (al. 2.).

¹² RS 414.110.3

¹³ RS 172.220.12

Chapitre 5a: Manquement aux obligations professionnelles

Art. 58 Enquête administrative (art. 25 LPers)

- ¹ Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention d'office pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête administrative. Les art. 27a à 27j de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration¹⁴ s'appliquent par analogie.

L'enquête administrative sert à clarifier un état de fait. Elle n'est pas dirigée contre une personne déterminée.

Art. 58a Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

- ¹ Le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête disciplinaire. Il désigne la personne qui en sera chargée. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.
- ² L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.
- ³ Pour autant qu'il n'existe aucun motif de résiliation selon l'art. 12 LPers, le service compétent selon l'art. 2 peut, sur la base des résultats de l'enquête, ordonner les mesures suivantes en cas de manquement aux obligations professionnelles:
- a) par négligence: blâme ou changement du domaine d'activité;
 - b) intentionnellement ou par négligence grave: outre les mesures prévues à la let. a une réduction du salaire de 10% pendant un an au maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.
- ⁴ Si les mêmes faits donnent lieu à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires peut être ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale.

Les compétences autorisant à mener une enquête administrative, les conditions requises pour prononcer des mesures disciplinaires ainsi que les mesures disciplinaires en tant que telles correspondent à des procédures clairement standardisées.

Un délai de prescription de trois ans est fixé à compter du dernier manquement aux obligations professionnelles. Après ce délai, plus aucune mesure ne peut être prise sur la base de cet article.

¹⁴ RS 172.010.1

- ⁵ Toute mesure doit être ordonnée dans un délai d'un an à compter de la découverte du manquement aux obligations professionnelles, mais au plus tard trois ans après le dernier manquement auxdites obligations. La prescription est suspendue pendant la durée de la procédure pénale engagée en raison du même fait ou jusqu'à droit connu sur les recours exercés dans la procédure d'enquête disciplinaire.

Art. 58b Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération (art. 25 LPers)

Lorsque le manquement aux obligations professionnelles constitue en même temps une infraction aux législations pénales fédérales ou cantonales, le service compétent selon l'art. 2 transmet le dossier de l'enquête et les procès-verbaux des interrogatoires au Ministère public de la Confédération.

La procédure pénale est régie par la loi sur la responsabilité (notamment aux art. 13, 15 et 16). L'art. 58b règle la pratique en ce qui concerne la transmission des pièces au Ministère public de la Confédération et mentionne notamment l'organe compétent pour la transmission du dossier.

Chapitre 6: Dispositions finales

Section 1: Protection des données relatives aux personnes et à leur santé (art. 27 et 28, al. 3 et 4, LPers)

Les dispositions des art. 59 à 61 OPers-EPF, relatives à la protection des données, sont formulées de manière succincte. On y renonce en grande partie à répéter ou à détailler des prescriptions qui figurent déjà dans la loi fédérale sur la protection des données (LPD) et/ou dans l'ordonnance relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD). Au lieu de cela, on se limite à une remarque de portée générale renvoyant aux dispositions correspondantes du droit fédéral (art. 59, al. 1).

En outre, cette réglementation se limite à édicter les dispositions d'exécution qui doivent être fixées par voie d'ordonnance, en application des art. 27 et 28 LPers: l'art. 59 règle les compétences, l'art. 60 les principes de traitement des données et l'art. 61 la gestion des données relatives à la santé.

Art. 59 Compétences

- ¹ Les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)¹⁵ et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)¹⁶.
- ² Ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement:
- a) des dossiers généraux du personnel;
 - b) des profils de la personnalité (art. 3, let. d, LPD);
 - c) des données concernant des mesures sociales;
 - d) des données concernant des mesures relatives aux poursuites;
 - e) des données concernant des mesures pénales;
 - f) des données relatives à des mesures administratives.

La compétence de traitement des diverses données (art. 27, al. 2, let. a et b LPers) peut difficilement s'appliquer de façon identique à l'ensemble du domaine des EPF. La réglementation en matière de compétences varie notamment selon qu'il existe ou non un service social distinct. Par conséquent, l'article 59, al. 2 délègue la détermination des compétences à chaque institution. Il est toutefois indispensable que ces dernières définissent précisément les services compétents pour leur domaine (p. ex. service du personnel, service social, etc.).

L'art. 59, al. 4 spécifie que chaque institution du domaine des EPF, et non une organisation centrale, est responsable de l'observation des dispositions juridiques concernant l'obligation d'enregistrement.

¹⁵ RS 235.1

¹⁶ RS 235.11

- ³ Avant l'introduction ou la modification d'un système ou d'un fichier, les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés.
- ⁴ Les deux EPF et les instituts de recherche sont tenus de déclarer tous leurs fichiers, avant qu'ils soient rendus publics, au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

Art. 60 Principes de traitement

- ¹ Conformément à l'art. 59, al. 2, let. c à f, seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées.
- ² Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.
- ³ Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.
- ⁴ Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59, al. 2. Les fichiers manuels doivent être conservés sous clé.
- ⁵ Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:
 - a) pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
 - b) pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
 - c) pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
 - d) pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

En matière de réglementation des conditions préalables au traitement des données, le texte de l'ordonnance se contente de subordonner la collecte de données au principe de la nécessité du bon fonctionnement administratif (al. 1). Ce concept de «nécessité opérationnelle» doit être explicité par le règlement de chaque institution pour toute collecte de données.

Les al. 1 et 2 posent des limites au traitement des données personnelles sensibles énoncées à l'art. 59, al. 2, let. b à f. Au vu de la définition légale des «données sensibles» (art. 3, let. c, LPD), cela signifie concrètement qu'aucune donnée relative aux «opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques ou syndicales» ou encore concernant «la sphère intime ou l'appartenance à une race» ne peut être traitée. La collecte de telles données n'est pas nécessaire au bon fonctionnement du domaine des EPF. La possibilité de collecter des données avec le consentement préalable des personnes concernées devrait permettre une certaine souplesse en la matière.

- ⁶ Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD¹⁷ doivent être appliqués. Dans certains cas particuliers, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 5.
- ⁷ Les deux EPF et les instituts de recherche règlent les cas particuliers pour leur personnel. Ils fixent les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques. A l'exception des données personnelles sensibles selon l'art. 3, let. c, LPD, et des profils de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:
- a) la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
 - b) la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
 - c) la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

Art. 61 Données relatives à la santé

- ¹ Le dossier médical renferme le questionnaire d'engagement, les rapports et certificats médicaux, ainsi que les appréciations du service médical qui sont nécessaires à l'appréciation de l'aptitude de l'employé lors de l'engagement, puis dans la suite des rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical conformément à l'art. 47.
- ² Le dossier médical est constitué manuellement. Certaines données, telles que le nom de l'employé et le diagnostic, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou d'établissement des statistiques.
- ³ Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système fermé; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

Les délais de conservation des données (art. 27, al. 2, let. c, LPers), fixés à l'art. 60, al. 5, de la présente ordonnance, diffèrent en fonction de la sensibilité des données. Concernant la suite de la procédure, le texte du présent article (al. 6) se contente de renvoyer le lecteur aux art. 21 et 22 LPD. Les données doivent ensuite être rendues anonymes ou détruites, à moins qu'il ne faille les conserver à titre de preuve ou par mesure de sûreté ou les proposer aux Archives fédérales (art. 21 LPD) ou encore à moins qu'elles répondent aux critères de l'art. 22 LPD («Traitements à des fins de recherche, de planification et de statistique»). Dans ce contexte, l'instauration de critères plus sévères serait en principe autorisée. Toutefois, on y renoncera puisque les deux EPF et les établissements de recherche ont un intérêt justifié à exploiter pleinement la marge de manœuvre ménagée par l'art. 22 LPD aux fins d'évaluation et d'assurance de la qualité.

L'art. 28 LPers délimite le cadre dans lequel le traitement des données relatives à la santé est recevable. Les données médicales sont conservées auprès du service médical compétent. L'al. 1 définit les renseignements médicaux pouvant être recueillis et le cadre dans lequel ils peuvent être utilisés. L'al. 4 règle l'échange d'informations entre le service médical et le service du personnel, ainsi que la transmission du contenu des dossiers médicaux.

L'art. 28, al. 3, LPers exige la désignation d'un service apte à donner l'autorisation à communiquer des données relatives à la santé lorsque la personne concernée refuse son consentement. Compte tenu du caractère problématique de ce genre de consentement, cette tâche est confiée au Conseil des EPF pour l'ensemble du domaine des EPF.

¹⁷ RS 235.1

- ⁴ Seule l'appréciation du service médical est communiquée au service du personnel. Le contenu du dossier médical n'est communiqué au service du personnel ou à des tiers que si l'employé a donné préalablement son consentement. Si l'employé ne donne pas son consentement, l'autorisation de communiquer des données relatives à sa santé relève du Conseil des EPF.

Section 2: Recours

Art. 62 Organe interne de recours et procédure (art. 35, al. 1, LPers)

- ¹ L'organe interne de recours contre les décisions de première instance rendues par les EPF et les établissements de recherche est la Commission de recours interne des EPF.
- ² Les décisions du Conseil des EPF et de la Commission de recours interne des EPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral.

Art. 63 Prescription (art. 34 LPers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui découlent des rapports de travail se fondent sur les art. 127 et 128 du code des obligations¹⁸.

¹⁸ RS 220

Section 3: Modification et abrogation du droit en vigueur**Section 3a:**

Art. 65a et annexe 3
[Abrogées]

Section 4: Entrée en vigueur**Art. 66**
.....

La présente ordonnance entre en vigueur le
1^{er} janvier 2002.

Numéro du profil d'exigence	Code de fonction	Désignation de la fonction (H/F)	Echelon fonctionnel
101	1011-06	Assistant scientifique / Doctorant	6
102	1021-07	Collaborateur scientifique I profil I	7
	1022-08	Collaborateur scientifique I profil II	8
	1023-09	Collaborateur scientifique I profil III	9
	1024-10	Collaborateur scientifique senior I profil IV	10
103	1031-10	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil I	10
	1032-11	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil II	11
	1033-12	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil III	12
	1034-13	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil IV	13
111	1111-09	Responsable d'un groupe scientifique profil I	9
	1112-10	Responsable d'un groupe scientifique profil II	10
	1113-11	Responsable d'un groupe scientifique profil III	11
112	1121-11	Responsable d'un domaine scientifique profil I	11
	1122-12	Responsable d'un domaine scientifique profil II	12
	1123-13	Responsable d'un domaine scientifique profil III	13
201	2011-01	Assistant administratif I profil I	1
	2012-02	Assistant administratif I profil II	2
	2013-03	Assistant administratif I profil III	3
202	2021-03	Collaborateur administratif II profil I	3
	2022-04	Collaborateur administratif II profil II	4
	2023-05	Collaborateur administratif II profil III	5
203	2031-05	Spécialiste administratif I profil I	5
	2032-06	Spécialiste administratif I profil II	6
	2033-07	Spécialiste administratif I profil III	7
204	2041-07	Spécialiste administratif II profil I	7
	2042-08	Spécialiste administratif II profil II	8
	2043-09	Spécialiste administratif II profil III	9
	2044-10	Spécialiste administratif II profil IV	10
301	3011-01	Assistant technique I profil I	1
	3012-02	Assistant technique I profil II	2
	3013-03	Assistant technique I profil III	3
302	3021-03	Collaborateur technique II profil I	3
	3022-04	Collaborateur technique II profil II	4
	3023-05	Collaborateur technique II profil III	5
303	3031-05	Spécialiste technique I profil I	5
	3032-06	Spécialiste technique I profil II	6
	3033-07	Spécialiste technique I profil III	7
304	3041-07	Spécialiste technique II profil I	7
	3042-08	Spécialiste technique II profil II	8
	3043-09	Spécialiste technique II profil III	9
	3044-10	Spécialiste technique II profil IV	10

Numéro du profil d'exigence	Code de fonction	Désignation de la fonction (H/F)	Echelon fonctionnel
402	4021-03	Support informatique 1er niveau	3
	4022-04	Support informatique 1er niveau	4
	4023-05	Support informatique 1er niveau	5
403	4031-05	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	5
	4032-06	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	6
	4033-07	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	7
404	4041-07	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil I	7
	4042-08	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil II	8
	4043-09	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil III	9
	4044-10	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil IV	10
501	5011-04	Chef de groupe profil I	4
	5012-05	Chef de groupe profil II	5
	5013-06	Chef de groupe profil III	6
502	5021-06	Chef d'unité profil I	6
	5022-07	Chef d'unité profil II	7
	5023-08	Chef d'unité profil III	8
	5024-09	Chef d'unité profil IV	9
503	5031-09	Chef de service profil I	9
	5032-10	Chef de service profil II	10
	5033-11	Chef de service profil III	11
	5034-12	Chef de service profil IV	12
601	6011-11	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil I	11
	6012-12	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil II	12
	6013-13	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil III	13
	6014-14	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil IV	14
602	6021-11	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	11
	6022-12	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	12
	6023-13	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	13
	6024-14	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	14
603	6031-13	Cadre de direction (plusieurs domaines)	13
	6032-14	Cadre de direction (plusieurs domaines)	14
	6033-15	Cadre de direction (plusieurs domaines)	15

Annexe 2: Echelle Salariale du domaine des EPF – Salaires pour la note C (état 1^{er} janvier 2013)

années d'exp.	EF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0.0	100.0 %	52'807	57'162	61'908	67'077	72'711	79'001	86'190	94'594	104'620	117'123	133'285	154'811	184'225	225'399	
1.0	102.0 %	53'863	58'306	63'146	68'418	74'165	80'581	87'914	96'486	106'712	119'465	135'951	157'907	187'909	229'907	
2.0	104.0 %	54'919	59'449	64'384	69'760	75'619	82'161	89'637	98'378	108'805	121'808	138'616	161'004	191'594	234'415	
3.0	106.0 %	55'975	60'592	65'623	71'101	77'074	83'741	91'361	100'269	110'897	124'150	141'282	164'100	195'278	238'923	
4.0	108.0 %	57'032	61'735	66'861	72'443	78'528	85'321	93'085	102'161	112'990	126'492	143'948	167'196	198'963	243'431	
5.0	110.0 %	58'088	62'879	68'099	73'785	79'982	86'901	94'809	104'053	115'082	128'835	146'613	170'292	202'647	247'939	
6.0	111.5 %	58'880	63'736	69'027	74'791	81'073	88'086	96'102	105'472	116'651	130'592	148'613	172'614	205'411	251'320	
7.0	113.0 %	59'672	64'594	69'956	75'797	82'163	89'271	97'394	106'891	118'221	132'349	150'612	174'937	208'174	254'701	
8.0	114.5 %	60'464	65'451	70'885	76'803	83'254	90'456	98'687	108'310	119'790	134'105	152'611	177'259	210'938	258'082	
9.0	116.0 %	61'256	66'308	71'813	77'809	84'345	91'641	99'980	109'729	121'359	135'862	154'611	179'581	213'701	261'463	
10.0	117.5 %	62'048	67'166	72'742	78'815	85'435	92'826	101'273	111'148	122'929	137'619	156'610	181'903	216'464	264'844	
11.0	118.5 %	62'576	67'738	73'361	79'486	86'162	93'616	102'135	112'094	123'975	138'790	157'943	183'451	218'307	267'098	
12.0	119.5 %	63'104	68'309	73'980	80'157	86'890	94'406	102'997	113'040	125'021	139'962	159'276	184'999	220'149	269'352	
13.0	120.5 %	63'632	68'881	74'599	80'828	87'617	95'196	103'859	113'986	126'067	141'133	160'608	186'547	221'991	271'606	
14.0	121.5 %	64'160	69'452	75'218	81'498	88'344	95'986	104'720	114'932	127'113	142'304	161'941	188'095	223'833	273'860	
15.0	122.5 %	64'689	70'024	75'837	82'169	89'071	96'776	105'582	115'877	128'160	143'475	163'274	189'644	225'676	276'114	

Les salaires de l'échelon fonct. 15 sont fixés par le Conseil fédéral

Largeur de la bande salariale 15%

	EF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Plancher = appréciation e avec 0 année d'exp.	*	48'588	52'622	57'015	61'804	67'151	73'261	80'405	88'927	99'554	113'292	131'589	156'591	191'589		
Plafond = appréciation a avec 15 ans d'exp.		74'392	80'528	87'213	94'494	102'432	111'293	121'420	133'259	147'384	164'997	187'765	218'090	259'527	317'531	

Annexe 5 (Art. 42a) Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

Âge de la retraite	Plan standard (échelons fonctionnels)			Plan pour cadres 1 (échelons fonctionnels)	Plan pour cadres 2 (échelons fonctionnels)
	1 à 3	4 à 6	7 à 9	10 à 12	13 à 15
60	80%	55%	50%	50%	50%
61	85%	60%	50%	50%	50%
62	90%	70%	50%	50%	50%
63	95%	75%	55%	50%	50%
64	100%	80%	60%	50%	50%

Extrait de l'Ordonnance sur le domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le domaine des EPF) du 19 novembre 2003*)

Art. 7a Activités accessoires

- ¹ Les activités accessoires rémunérées exercées par les présidents des écoles et par les directeurs des établissements de recherche sont régies par les dispositions de l'art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres.
- ² L'activité accessoire non rémunérée envisagée doit être notifiée au Conseil des EPF:
 - a. si elle est susceptible de compromettre les prestations au sens de l'art. 11, al. 3, de l'ordonnance sur les salaires des cadres;
 - b. si elle est susceptible de générer des conflits d'intérêts au sens de l'art. 11, al. 4, de l'ordonnance sur les salaires des cadres.
- ³ Lorsqu'elle est susceptible de nuire à la réputation du domaine des EPF, l'activité accessoire envisagée doit également être notifiée.
- ⁴ Le Conseil des EPF peut interdire l'exercice d'une activité accessoire soumise à autorisation ou l'assortir de charges et de conditions; sont réservées les compétences définies à l'art. 11, al. 2, de l'ordonnance sur les salaires des cadres.
- ⁵ Si la part du revenu provenant d'activités accessoires doit être remise à l'employeur aux termes de l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance sur les salaires des cadres, c'est l'EPF ou l'établissement de recherche dont relève la personne considérée qui en est le bénéficiaire.
- ⁶ Le Conseil fédéral peut décider, sur demande, de lever entièrement ou partiellement l'obligation de remettre à l'employeur la part du revenu provenant d'activités accessoires.
- ⁷ Le Conseil des EPF peut édicter des instructions sur la procédure de notification et le contrôle du respect des dispositions relatives aux activités accessoires.

*) RS 414.110.3

Extrait de l'Ordonnance 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 des établissements de la Confédération (Ordonnance sur les salaires des cadres) du 19 décembre 2003*)

Art. 11 Activités accessoires

- ¹ Sont en particulier réputées activités accessoires:
 - a. l'exercice d'un mandat politique;
 - b. l'exercice d'une activité en qualité de membre d'un organe de direction d'une autre entreprise ou d'un autre établissement de droit public ou privé;
 - c. l'exercice d'une activité de conseil.
- ² Tout cadre du plus haut niveau hiérarchique est tenu d'annoncer à l'instance supérieure qu'il a accepté d'exercer une activité accessoire rétribuée visée à l'al. 1. Si l'organe de direction constate que l'activité accessoire mobilise ce cadre dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations au sens de l'al. 3 ou risque de conduire à des conflits d'intérêts au sens de l'al. 4, il le notifie au département compétent. Celui-ci examine si le Conseil fédéral doit donner son accord.
- ³ Les prestations sont réputées compromises si la charge de travail totale de l'activité principale et de l'activité accessoire dépasse de 10 % une charge de travail entière. L'organe de direction peut édicter des dispositions restrictives.
- ⁴ Si les activités accessoires sont exercées dans la même branche ou dans une branche apparentée ou si elles peuvent donner lieu à une relation d'affaires directe ou à une participation directe, un examen approfondi doit être entrepris pour déterminer si elles peuvent être admises.
- ⁵ La part du revenu provenant d'activités accessoires qui dépasse 30 % de la rémunération doit être remise à l'employeur. Si l'exercice d'une activité accessoire est motivé par l'intérêt de l'employeur, celui-ci peut renoncer entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu en question.

*) RS 172.220.12



Bild: PSI

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

du 24 mars 2000 (Etat le 1^{er} juillet 2013)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 173, al. 2, de la Constitution¹,
vu le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998²,
arrête:

RS 172.220.1, RO 2001 894

¹ RS 101

² FF 1999 1597

Section 1: Dispositions générales

Art. 1 **Objet**

La présente loi régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel.

Art. 2 **Champ d'application**

- ¹ 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)³;
 - b. des Services du Parlement régis par la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement⁴
 - c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste⁵;
 - d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux⁶;
 - e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;
 - f. 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 fédéral⁷, la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales⁸ et la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets⁹ n'en dispose pas autrement;
 - g. du Tribunal fédéral régi par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral¹⁰,
 - h. du secrétariat de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération,
 - i. 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 pénales¹¹.
- ² La présente loi ne s'applique pas:
 - a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
 - b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle¹².
 - c. au personnel recruté à l'étranger et engagé pour y travailler;
 - d. 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.

³ RS 172.010

⁴ RS 171.10

⁵ RS 783.1

⁶ RS 742.31

⁷ RS 173.32

⁸ RS 173.71

⁹ RS 173.41

¹⁰ RS 173.110

¹¹ RS 173.71

¹² RS 412.10

Art. 3 Employeurs
.....

- ¹ 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. ...
 - d. les Chemins de fer fédéraux;
 - e. le Tribunal fédéral;
 - f. le Ministère public de la Confédération;
 - g. l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.
- ² 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.
- ³ Le Tribunal administratif fédéral, le Tribunal pénal fédéral et le Tribunal fédéral des brevets sont considéré comme employeurs dans la mesure où les lois correspondantes ou le Conseil fédéral leur délèguent les compétences nécessaires à cet effet.

Art. 4 Politique du personnel
.....

- ¹ 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.
- ² 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;
 - b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, 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. une représentation des communautés linguistiques nationales correspondant à la population résidente;
 - e^{bis}. 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. des chances égales aux handicapés, 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.
- ³ 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

- ¹ 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.
- ² Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.
- ³ ...
- ⁴ ...

Art. 6 Droit applicable

- ¹ Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.
- ² Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations (CO)¹³ s'appliquent par analogie aux rapports de travail.
- ³ 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.
- ⁴ 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.

¹³ RS 220

- ⁵ 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.
- ⁶ Dans des cas particuliers dûment justifiés, l'employeur peut soumettre des employés au CO.
- ⁷ En cas de litige découlant des rapports de travail du personnel soumis au CO, les tribunaux civils sont compétents.

Art. 6a 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

.....

- ¹ 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. de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux (CFF);
 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. 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.
- ² 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.
- ³ 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.

- 4 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.
- 5 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.
- 6 Le Conseil fédéral veille à ce que les principes édictés en vertu des al. 1 à 5 soient appliqués 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. 663b^{bis} et 663c, al.3, du code des obligations s'appliquent à ces dernières.

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 et fin des rapports de travail

Art. 8 Création des rapports de travail et conditions d'engagement

- ¹ Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite.
- ² Les dispositions d'exécution réglementent la période d'essai. Elles peuvent prévoir une période d'essai de six mois au maximum pour des fonctions spéciales.
- ³ 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;
 - b. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes possédant exclusivement la nationalité suisse.

Art. 9 Durée

- ¹ 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.
- ² Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

Art. 10 Fin des rapports de travail

- ¹ Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)¹⁴.
- ² Les dispositions d'exécution peuvent:
 - a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite inférieur à celui que prévoit l'art. 21 LAVS;
 - b. prévoir une activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.
- ³ L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants:
 - 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. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

¹⁴ RS 831.10

f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

⁴ Les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

Art. 11 *Abrogé*

Art. 12 Le délai de résiliation

¹ 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.

² Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.

Art. 13 Formes prescrites

La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite.

Art. 14 Personnes nommées pour une durée de fonction

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

² 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 concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;
- c. l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail pour des motifs objectivement suffisants; 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.

³ Les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiat pour de justes motifs.

Section 3: Droits et obligations résultant des rapports de travail

Art. 15 Salaire

- ¹ L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation.
- ² Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.
- ³ Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires.
- ⁴ 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.
- ⁵ Elles peuvent prévoir l'adaptation au pouvoir d'achat de certaines composantes du salaire du personnel affecté à l'étranger.
- ⁶ 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.

Art. 16 Compensation du renchérissement

- ¹ 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.
- ² Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la compensation du renchérissement.
- ³ Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régit 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 Durée maximale du travail

Les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail¹⁵ concernant la durée maximale de la semaine de travail sont applicables par analogie. La loi du 8 octobre 1971 sur la durée de travail¹⁶ est réservée.

Art. 17a Temps de travail, vacances et congés

- 1 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.
- 2 Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles.
- 3 Les jours de vacances se prescrivent selon l'art. 128, ch. 3 CO¹⁷ dans un délai de cinq ans.
- 4 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

- 1 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.
- 2 Elles réglementent en outre le remboursement des frais et le versement d'indemnités pour les inconvénients subis.

Art. 19 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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.

¹⁵ RS 822.11

¹⁶ RS 822.21

¹⁷ RS 220

- ⁵ Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel.
- ⁶ 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.
- ⁷ L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en tranches.

Art. 20 Défense des intérêts de l'employeur

- ¹ 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.
- ² 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. 21 Obligations du personnel

- ¹ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir que l'employé doit, si sa fonction l'exige:
 - a. 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}. 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. participer à des mesures destinées à assurer son retour au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident.
- ² 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.
- ³ 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.
- ⁴ Il est interdit au personnel d'exercer une fonction officielle pour un Etat étranger ainsi que d'accepter des titres ou des décorations octroyés par des autorités étrangères.

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

- ¹ Le personnel est soumis au secret professionnel, au secret d'affaires et au secret de fonction.
- ² Les dispositions d'exécution réglementent l'obligation de garder le secret, en complément de la législation spéciale.

Art. 22a Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection

- ¹ Les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.
- ² Les obligations de dénoncer prévues par d'autres lois fédérales sont réservées.
- ³ 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 du 5 octobre 2007¹⁸ ne sont pas soumises à l'obligation de dénoncer.
- ⁴ Les employés ont le droit de signaler au Contrôle fédéral des finances les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le Contrôle fédéral des finances établit les faits et prend les mesures nécessaires.
- ⁵ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

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

- ¹ Si la sécurité de l'Etat, 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.
- ² 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.

¹⁸ RS 312.0

Art. 25 Garantie de l'exécution correcte des tâches

- ¹ L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.
- ² Il peut notamment prendre les mesures suivantes:
 - a. mesures de soutien ou de développement;
 - b. avertissement, réduction du salaire, amende, suspension;
 - c. changement du domaine d'activité, du temps de travail ou du lieu de travail.
- ³ 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 [Abrogé]

Section 3a Traitement des données

Art. 27 Traitement des données

- 1 L'employeur traite les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires.
- 2 Les dispositions d'exécution réglementent conformément à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données¹⁹:
 - a. les conditions du traitement des données sensibles relatives aux mesures d'aide sociale ainsi qu'aux poursuites et aux mesures pénales ou administratives, et les compétences y relatives;
 - b. les conditions du traitement des données sensibles et des profils de la personnalité au sens de l'art. 3, let. c et d, de la loi fédérale sur la protection des données ainsi que les compétences y relatives, dans la mesure où ce traitement est nécessaire au développement du personnel et où la personne concernée a donné son consentement écrit;
 - c. le délai de conservation des données, l'organisation des systèmes informatisés de traitement des données et la sécurité des données; elles peuvent prévoir l'accès aux données par procédure d'appel.
- 3 Les services compétents ne doivent communiquer des données personnelles à des tiers que s'il existe une base légale ou si la personne concernée a donné son consentement écrit.

Art. 27a Système d'information concernant le personnel

- 1 Le Département fédéral des finances (DFF) exploite pour l'administration fédérale un système d'information concernant le personnel. Ce système sert à l'exécution des tâches assignées par la présente loi et a notamment pour but:
 - a. de permettre la gestion centrale et l'exploitation, par les unités administratives, des données personnelles relatives aux employés de l'administration fédérale;
 - b. de traiter les données relatives au salaire et de réaliser des évaluations, des simulations de budget et des planifications des frais de personnel;
 - c. d'intégrer la gestion des données dans le système de gestion financière et de comptabilité;
 - d. de gérer des données utiles à la formation et à la relève des cadres et au développement des capacités de gestion
- 2 Les données visées à l'al. 1, let. d, sont gérées avec l'accord de l'employé.
- 3 Le système d'information concernant le personnel permet de traiter les données sensibles ci-après:
 - a. nationalité;
 - b. retraite pour raisons médicales;
 - c. congé parental;

¹⁹ RS 235.1

- d. réduction de la capacité de gain;
 - e. échelons d'évaluation fondés sur les évaluations personnelles;
 - f. comportement et compétences professionnelles;
 - g. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
 - h. saisie du salaire.
- 4 Chaque unité administrative saisit les données relatives à ses employés. Elle est responsable de la protection de ces données.
- 5 Les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système informatisé de gestion des données relatives au personnel pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.
- 6 Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution concernant:
- a. l'organisation et l'exploitation du système informatisé de gestion des données relatives au personnel;
 - b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
 - c. les autorisations de traitement des données;
 - d. les catalogues de données;
 - e. la sécurité et la protection des données;
 - f. la communication en ligne de données non sensibles contenues dans le système informatisé de gestion des données relatives au personnel à des organisations ou à des personnes étrangères à l'administration fédérale.

Art. 27b Dossiers de candidature

-
- 1 Les candidats à un poste peuvent transmettre leur dossier de candidature sur papier ou par voie électronique.
- 2 L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.
- 3 L'accord exprès des candidats est requis pour:
- a. l'exécution de tests de personnalité;
 - b. la recherche de références;
 - c. le recours à une expertise graphologique.
- 4 Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les personnes responsables du choix des candidats ont accès aux dossiers de candidature. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.
- 5 La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers de candidature.

- ⁶ A l'issue de la procédure de candidature, les données des personnes engagées sont saisies dans le système d'information visé à l'art. 27a.
- ⁷ Les dossiers de candidature transmis sur papier sont renvoyés aux candidats non retenus. Les autres données, à l'exception de la lettre de candidature, sont détruites dans un délai de trois mois. Sont réservés les accords spéciaux conclus avec des candidats. Le délai de conservation d'un dossier peut être prolongé si ce dernier est nécessaire au traitement de recours selon l'art. 13, al. 2, de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité²⁰.

Art. 27c Dossiers du personnel

- ¹ Les dossiers du personnel peuvent contenir les données sensibles suivantes:
- a. les données visées à l'art. 27b;
 - b. les certificats médicaux;
 - c. les conclusions des constats médicaux établis par le service médical;
 - d. la durée des absences consécutives à une maladie ou à un accident;
 - e. les évaluations personnelles et les accords sur les objectifs, de même que les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle;
 - f. le comportement et les compétences professionnelles;
 - g. les résultats de tests de personnalité et de détermination du potentiel;
 - h. les charges publiques et les activités accessoires exercées;
 - i. les actes de procédure et les décisions concernant les enquêtes disciplinaires;
 - j. les décisions de saisie du salaire;
 - k. les déclarations à l'AI et les déclarations d'accident;
 - l. les décisions des services de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
 - m. les données visées à l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le traitement des données personnelles au Département fédéral des affaires étrangères²¹;
 - n. l'appartenance religieuse des employés du Département fédéral des affaires étrangères soumis à la discipline des transferts;
 - o. les décisions du service chargé des contrôles de sécurité relatifs aux personnes;
 - p. les extraits de jugements en vue de déterminer les ayants droit aux allocations familiales;
 - q. les certificats de travail.
- ² L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.
- ³ Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les supérieurs responsables ont accès aux dossiers du personnel dans la mesure où leurs tâches l'exigent. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.
- ⁴ La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers du personnel.

²⁰ RS 151.1

²¹ RS 235.2

- ⁵ Les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés pendant dix ans au plus. Passé ce délai, ces documents sont détruits.
- ⁶ Exceptionnellement, les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés plus longtemps si des litiges concernant les rapports de travail le justifient. Le cas échéant, ils sont conservés jusqu'à la fin de la procédure au plus tard, puis détruits.
- ⁷ Les dispositions d'exécution règlent:
 - a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
 - b. les catalogues de données;
 - c. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles;
 - d. la conservation et la destruction des données, à l'exception des évaluations personnelles.

Art. 27d Dossier de la Consultation sociale du personnel

.....

- ¹ La Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) traite, sur papier et dans un système d'information, les données qui concernent les personnes faisant appel à ses services (clients) et dont elle a besoin pour exécuter les tâches suivantes:
 - 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 ;
 - 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.
- ² La CSPers peut traiter les données sensibles ou les profils de la personnalité ci après qui concernent ses clients et sont nécessaires à l'exécution de ses tâches:
 - a. situation personnelle;
 - b. état de santé;
 - c. capacité de travail;
 - d. causes et degré de l'invalidité.
- ³ Les employés de la CSPers et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.
- ⁴ La CSPers peut rendre accessibles aux personnes et aux services ci-après les données sensibles et les profils de la personnalité mentionnés à l'al. 2 pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige:
 - a. supérieurs directs;
 - b. services du personnel;
 - c. services responsables de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;

- d. service médical de l'administration fédérale;
 - 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.
- ⁵ La CSPers est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.
- ⁶ Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:
- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
 - b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
 - c. les autorisations de traiter des données;
 - d. les catalogues de données.

Art. 27e Dossiers de la Caisse d'épargne du personnel fédéral

- ¹ La Caisse d'épargne du personnel fédéral (CEPF) traite, sur papier et dans un système d'information, les données personnelles concernant ses clients, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité, dont elle a besoin pour exécuter les tâches suivantes:
- a. encourager l'épargne de ses clients et l'activité de conseil en la matière;
 - b. exécuter les opérations de paiement pour le compte de ses clients et l'activité de conseil en la matière.
- ² La CEPF peut traiter les données sensibles et les profils de la personnalité de ses clients qui lui ont été transmis par ces derniers ou par les autorités de poursuite pénale.
- ³ Les collaborateurs de la CEPF et les tiers chargés de l'exploitation technique, de l'exécution des opérations de paiement et de la saisie des données ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige. Dans le cadre de son activité de révision, le CDF a également accès au système d'information de la CEPF.
- ⁴ La CEPF échange régulièrement des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, avec l'Office fédéral du personnel, d'autres employeurs des clients et PUBLICA, afin de déterminer si la personne concernée est autorisée à détenir un compte.
- ⁵ Les collaborateurs de la CEPF peuvent, pour l'exécution de leurs tâches, transmettre des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, à leurs supérieurs directs, même si ces derniers ne sont pas employés au sein la CEPF.
- ⁶ La CEPF est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

- 7 Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:
- l'organisation et l'exploitation du système d'information;
 - le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
 - les autorisations de traiter les données;
 - les catalogues de données.

Art. 28 Données relatives à la santé

- 1 Le service médical compétent traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation des aptitudes et risques suivants:
- aptitude au travail des candidats lors de l'engagement;
 - aptitude au travail des employés pendant la durée des rapports de travail;
 - risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement pour des fonctions touchant à la sécurité.
- 1^{bis} Il peut traiter ces données dans un système d'information.
- 1^{ter} Les employés du service médical et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.
- 1^{quater} Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant les domaines suivants:
- l'organisation et l'exploitation du système d'information;
 - le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
 - les catalogues de données;
 - les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.
- 2 Il ne peut communiquer aux services intéressés des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude du candidat à être engagé, à être assuré ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail.
- 3 Au demeurant, il peut communiquer des données relatives à la santé et des dossiers médicaux à condition que la personne concernée ait donné son consentement écrit ou, à défaut, avec l'autorisation du service désigné dans les dispositions d'exécution.
- 4 Cette autorisation est refusée lorsque:
- la personne concernée a un intérêt prépondérant au maintien du secret;
 - elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches, ou que
 - l'intérêt public le requiert.

Section 4: Mesures en faveur du personnel

Art. 29 Empêchement de travailler et décès

- ¹ 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.
- ² Elles définissent les prestations à verser aux survivants en cas de décès de l'employé.
- ³ 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

- ¹ 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.
- ² 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.

Art. 31 Mesures et prestations sociales

- ¹ 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.
- ² 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 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.
- ³ Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé.
- ⁴ Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social. Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière réglemente 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).
- ⁵ 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.

Section 4b: Prévoyance professionnelle

Art. 32a Personnel assuré

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

- ¹ Le Conseil fédéral est réputé employeur au sens de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA pour les employés visés à l'art. 32a; l'al. 2 est réservé.
- ² 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.
- ³ 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

- ¹ L'affiliation des employeurs à PUBLICA au sens de l'art. 4, al. 1, de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA prend la forme d'un contrat d'affiliation de droit public. Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.
- ² Les règlements de prévoyance font partie intégrante du contrat d'affiliation.
- ³ Toute conclusion ou modification d'un contrat d'affiliation requiert la participation et l'approbation de l'organe paritaire. Le contrat d'affiliation de tout autre employeur que le Conseil fédéral doit de plus être approuvé par ce dernier pour avoir force obligatoire.
- ⁴ La modification d'un contrat d'affiliation requiert l'approbation du Conseil fédéral si elle a des répercussions financières pour l'employeur, pour les employés, pour les bénéficiaires de rentes ou pour la caisse de prévoyance.

Art. 32d Caisses de prévoyance
.....

- 1 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.
- 2 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. Tout employeur faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération est partie au contrat commun d'affiliation.
- 3 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.

Art. 32e Organe paritaire
.....

- 1 Chaque caisse de prévoyance comprend un organe paritaire composé de représentants de l'employeur et des employés.
- 2 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.
- 3 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
.....

- 1 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 La Confédération peut assurer le financement de ces obligations si le Conseil fédéral était auparavant l'employeur et qu'aucune loi ne prévoie d'autre solution.

Art. 32g Financement de la prévoyance

- 1 Les cotisations patronales pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et la rente transitoire représentent globalement au moins 11% et au plus 13,5% de la masse salariale assurable. 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.
- 2 L'employeur fixe le montant de sa cotisation après avoir entendu l'organe paritaire de sa caisse de prévoyance.
- 3 Les cotisations patronales et salariales sont échelonnées en fonction de l'âge des assurés.
- 4 Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire dans le cadre de l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)²² et de l'art. 331, al. 3, CO²³ notamment en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse pour des catégories de personnel particulières.
- 5 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.
- 6 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.
- 7 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.

Art. 32i Prévoyance vieillesse

- 1 L'obligation de cotiser à la prévoyance professionnelle de vieillesse en primauté de cotisations commence le 1^{er} 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 LAVS²⁴.
- 2 Les règlements de prévoyance peuvent prévoir que les cotisations versées à la prévoyance vieillesse sont constitutives de rente jusqu'à l'âge de 70 ans.

²² RS 831.40

²³ RS 220

²⁴ RS 831.10

- ³ 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.
- ⁴ Les prestations de vieillesse réglementaires dépendent des cotisations versées et des revenus de la fortune. Les taux de conversion sont fixés de manière actuarielle. Le règlement sur la prévoyance précise les modalités de perception des prestations de vieillesse sous forme de capital ou sous forme de rentes perçues dès l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS.

Art. 32j Prévoyance invalidité ou décès

- ¹ L'obligation de cotiser pour les risques de décès et d'invalidité commence le 1^{er} janvier de l'année qui suit celle où la personne a eu 17 ans.
- ² L'assuré perçoit des prestations d'invalidité lorsqu'il y a droit en vertu de l'art. 23 LPP³⁴ et qu'il ne reçoit plus de salaire de son employeur du fait de la cessation des rapports de travail ni de prestations d'assurance remplaçant le salaire. PUBLICA verse des rentes d'invalidité lorsque les examens médicaux ne révèlent qu'une invalidité professionnelle, pour autant que l'employeur prenne intégralement à sa charge le financement de ces rentes et que les efforts de réinsertion ne donnent aucun résultat.
- ³ Les prestations versées en cas d'invalidité ou de décès se basent sur la projection relative à l'avoit de vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS. La projection de cet avoir s'effectue sur la base d'un taux d'intérêt réel de 1,5%. Les contrats d'affiliation peuvent prévoir des taux d'intérêt plus élevés.

Art. 32k Rente transitoire et prestations complémentaires de l'employeur

- ¹ Les règlements de prévoyance prévoient le versement d'une rente transitoire complétant la rente de vieillesse aux personnes qui prennent leur retraite avant l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS.
- ² La rente transitoire est financée par l'employeur et par l'assuré selon un système de capitalisation. L'employeur participe au financement jusqu'à concurrence de 50%. La part de l'employeur peut être augmentée en faveur d'assurés de certaines catégories de personnel ou pour des raisons sociales.
- ³ Le Conseil fédéral peut prévoir l'octroi temporaire d'une prestation, financée et versée par l'employeur, complétant les prestations de PUBLICA pour certaines catégories d'employés qui ne peuvent pas rester en fonction jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 32l Adaptation des rentes au renchérissement en fonction des revenus de la fortune de PUBLICA

- ¹ L'organe paritaire de la caisse de prévoyance fixe l'adaptation des rentes au renchérissement en fonction des revenus de la fortune disponibles à cet effet. 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.

- ² 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), 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^m Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur
.....

- ¹ Si les revenus de la fortune 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. 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.
- ² 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).
- ³ 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

.....

- ¹ 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.
- ² 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 travail²⁵.
- ³ Il mène des négociations avec les associations du personnel.
- ⁴ 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.

²⁵ RS 822.11

Section 6: Procédure

Art. 34 Litiges liés aux rapports de travail

- 1 Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision.
- 1^{bis} 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 cbis, ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.
- 2 La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf en cas de recours téméraire.
- 3 Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue.

Art. 34a 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 Décision sur recours en cas de licenciement

- 1 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. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants 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.
- 2 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 en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

Art 34c Réintégration de l'employé

- 1 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. était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il avait déposé comme témoin;

- b. était abusive en vertu de l'art. 336 CO²⁶;
- 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'égalité²⁷.

- ² 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.

Art. 35 Abrogé

Art. 36 Instances judiciaires de recours

- ¹ Un recours peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral contre les décisions prises par l'employeur.
- ² 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. La commission est présidée par le membre dont la langue de travail est celle dans laquelle la procédure se déroule.
- ³ 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.
- ⁴ 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 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.

²⁶ RS 220

²⁷ RS 151.1

Section 7: Dispositions d'exécution

Art. 37 Dispositions d'exécution

- ¹ 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.
- ² 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.
- ³ Les employeurs autres que l'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral édicte les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.
- ^{3bis} Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué les compétences d'employeur visées à l'art. 3, al. 2, édicte les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.
- ⁴ Si le CO²⁸ 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.

Art. 38 Convention collective de travail

- ¹ La Poste Suisse, les Chemins de fer fédéraux ainsi que 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.
- ² En règle générale, la CCT s'applique à tout le personnel de l'employeur considéré.
- ³ 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.
- ⁴ 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;
 - b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.
- ⁵ 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.

Section 8: Dispositions finales

Art. 41a Dispositions transitoires relatives à la modification du 20 décembre 2006

- ¹ Les préparatifs du passage à la primauté des cotisations s'effectuent conformément à l'art. 26 de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA. L'organe paritaire propose en temps voulu au DFF, à l'attention du Conseil fédéral, les mesures nécessaires pour que le contrat d'affiliation et les règlements de prévoyance puissent prendre effet à l'entrée en vigueur de la présente loi.
- ² Tant que l'âge donnant droit à l'AVS est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les règlements de prévoyance prévoient:
 - 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.
- ³ Les règlements de prévoyance prévoient que les employeurs déchargent de leurs cotisations pendant 5 à 10 ans les assurés actifs qui ont entre 45 et 55 ans au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, dans une proportion se situant entre 1 et 2% de ces cotisations en fonction de l'âge des assurés. La fourchette des cotisations visée à l'art. 32g, al. 1, et le montant total des bonifications de vieillesse réglementaires ne doivent toutefois pas être dépassés.

Art. 42 Entrée en vigueur

- ¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.
- ² 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^{er} janvier 2001²⁹
 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^{er} janvier 2002³⁰
 Pour la Poste: 1^{er} janvier 2002³¹

²⁹ Art. 1 a.l. 1 de l'O du 20 déc. 2000 (RO 2001 917)

³⁰ Art. 1 a.l. 1 de l'O du 3 juillet 2001 (RO 2001 2197)

³¹ Art. 1 a.l. 1 de l'O du 21 nov. 2001 (RS 2001 3292)



Bild: PSI

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

du 20 décembre 2000 (Etat le 1^{er} juillet 2013)

Le Conseil fédéral suisse,
vu les art. 32e, al. 3, et 37 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération
(LPers)¹
arrête:

Art. 1 **Objet et champ d'application (art. 37, 38 et 42, al. 2, LPers)**

- ¹ La présente ordonnance fixe le cadre dans lequel les employeurs édictent des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou concluent des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

Art. 2 **Le Conseil des EPF et le Conseil de l'IFFP en tant qu'employeurs (art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)**

- ¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Conseil des EPF a lui aussi qualité d'employeur.
- ² Le Conseil des EPF édicte pour le personnel du domaine des EPF les dispositions d'exécution fixant les exigences minimales à remplir en matière de règles sociales et de droit du travail. Il peut confier aux directions des EPF et des établissements de recherche le soin de fixer les modalités.
- ³ ...
- ⁴ Le Conseil des EPF règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance des EPF. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.
- ⁵ Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.
- ⁶ Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.
- ⁷ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Conseil de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (Conseil de l'IFFP) a lui aussi qualité d'employeur.

Art. 2a **PUBLICA en tant qu'employeur (art. 3, al. 2 et 32e, al.3, LPers)**

- ¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a elle aussi qualité d'employeur.
- ² La Commission de la caisse de PUBLICA édicte les dispositions d'exécution de PUBLICA en matière de droit du personnel. Elle peut confier à la direction de PUBLICA le soin de fixer les modalités relatives à ses dispositions d'exécution.
- ³ La Commission de la caisse règle la composition, la procédure de nomination et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance PUBLICA. Les employeurs

affiliés à des caisses de prévoyance communes doivent se concerter sur leurs réglementations.

- ⁴ Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.
- ⁵ Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse.

Art. 2b Employeurs (art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)

- ¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Musée national suisse (MNS) a lui aussi qualité d'employeur.
- ² Le Conseil du Musée règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance du MNS. Dans les caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.
- ³ Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.
- ⁴ Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

Art. 3 Controlling (art. 4 et 5 LPers)

- ¹ Les employeurs précisent les objectifs fixés à l'art. 4 LPers dans des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).
- ² A partir de ces objectifs, ils définissent concrètement les mesures et les instruments à même d'assurer une politique du personnel durable, transparente et impérative et d'améliorer leur compétitivité et les chances de leurs collaborateurs sur le marché du travail.

Art. 4 Reporting (art. 4 et 5 LPers)

- ¹ Les employeurs font connaître les objectifs, les mesures et les instruments de leur politique du personnel qui ont une portée politique, financière ou économique majeure et rendent compte de leur mise en œuvre (reporting) afin que le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale puissent vérifier:
 - a. si les objectifs fixés dans la LPers peuvent être atteints;
 - b. dans quelle mesure les objectifs fixés dans la LPers ont été atteints;
 - c. si les moyens mis en œuvre sont adaptés.
- ² Les employeurs rendent compte en particulier:
 - a. des aspects quantitatifs et qualitatifs de la gestion des ressources humaines;
 - b. des changements planifiés et des changements effectifs survenus dans le domaine du personnel.

- ³ Le Département fédéral des finances (DFF) peut demander que d'autres données concernant la politique du personnel lui soient fournies.
- ⁴ Le rapport est adressé aux autorités suivantes:
 - a. la Poste Suisse (la Poste) et les Chemins de fer fédéraux (CFF) l'adressent au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC);
 - b. le Conseil des EPF l'adresse au Département fédéral de l'intérieur (DFI);
 - c. les unités centralisées et décentralisées de l'administration fédérale l'adressent au département auquel elles sont rattachées ou à la Chancellerie fédérale.
- ⁵ Les départements et la Chancellerie fédérale fournissent à l'Office fédéral du personnel les indications nécessaires au reporting. L'office évalue ces indications dans une perspective stratégique et les met en relation avec l'évolution économique et sociale afin que le Conseil fédéral dispose d'éléments lui permettant de mener une politique prospective en matière de personnel.
- ⁶ Le Conseil fédéral adresse un rapport à l'Assemblée fédérale dans le cadre de la convention visée à l'art. 5, al. 1, LPers. Il intègre également dans son rapport les indications convenues avec les commissions parlementaires de contrôle concernant le personnel des Tribunaux fédéraux, des Services du Parlement, du Ministère public de la Confédération et de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

Art. 5 Personnel soumis au droit des obligations (art. 6, al. 5 et 6, LPers)

- ¹ Les employeurs peuvent soumettre leur personnel auxiliaire, leurs stagiaires et leurs travailleurs à domicile au droit des obligations².
- ² ...
- ³ Pour le personnel soumis au droit des obligations, les CFF conviennent avec les associations du personnel des exigences minimales à respecter en matière de règles sociales et de droit du travail. Ces exigences ne s'appliquent pas aux cadres du plus haut niveau hiérarchique. Le Conseil des EPF, quant à lui, fixe ces exigences minimales dans les dispositions d'exécution visées à l'art. 2, al. 2 et 3. Le reporting est régi par l'art. 4.
- ^{3bis} Les CFF peuvent notamment soumettre le personnel suivant au code des obligations:
 - a. cadres du plus haut niveau hiérarchique;
 - b. cadres supérieurs;
 - c. cadres moyens pour autant que cela se justifie dans l'optique de l'influence sur le résultat financier, de la responsabilité de gestion et de la responsabilité technique;
 - d. personnes appelées à satisfaire à des exigences spéciales, notamment dans l'informatique et dans d'autres secteurs clés.
- ^{3ter} Ils définissent les conditions d'engagement de ce personnel en tenant compte du marché de l'emploi. Ils impliquent les associations du personnel représentant les employés visés à l'al. 3bis, let. b, c et d, dans la définition des conditions d'engagement de ces catégories de personnel.

⁴ ...

Art. 6 Contrats de durée déterminée (art. 9 LPers)

- ¹ L'art. 9 LPers sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour:
- a. les assistants et les maîtres-assistants des EPF ni pour les autres employés des EPF exerçant des fonctions similaires;
 - b. les employés engagés dans des projets d'enseignement ou de recherche et les personnes travaillant à des projets financés par des tiers.
 - b^{bis}. les employés engagés dans des projets dont le financement est de durée limitée;
 - c. les membres du détachement d'exploration de l'armée: le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans.
 - d. les militaires contractuels; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;
 - e. les militaires contractuels dans la fonction de sportif d'élite; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;
 - f. le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme, à l'aide humanitaire et à la formation de troupes étrangères à l'étranger; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;
 - g. le personnel affecté à l'étranger du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE); le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans.
- ² Les employeurs établissent une liste des contrats de travail relevant de l'al. 1. Ils rendent compte de ces contrats conformément à l'art. 4.

Art. 7 Salaire (art. 15, al. 2, LPers)

- ¹ Le salaire brut d'un employé à plein temps âgé de 18 ans qui ne peut justifier d'une formation professionnelle s'élève à 38 000 francs par an au minimum.
- ² Les employeurs peuvent réduire ce montant:
- a. de 20% au maximum pour les employés de moins de 18 ans;
 - b. de 50% au maximum pour les employés qui sont formés par la Confédération, pendant la durée de cette formation.

Art. 8 Vacances (art. 17a LPers)

La durée de vacances minimale est régie par les art. 329 ss du code des obligations.³

Art. 9 Congé parental (art. 17a, al. 4, LPers)

- ¹ A la naissance de son enfant, l'employée bénéficie d'un congé payé ou partiellement payé de:
- a. 98 jours au minimum si elle ne peut justifier d'une année de service le jour de l'accouchement;

³ RS 220

b. quatre mois au minimum si elle justifie de plus d'une année de service.

- ² Les dispositions de loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain⁴ ou des lois cantonales sont réservées.
- ³ A la naissance d'un enfant, un congé payé de cinq jours de travail au minimum est accordé au père.
- ⁴ S'il est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, l'employé bénéficie d'un congé payé e cinq jours de travail au minimum.

Art. 10 Allocations familiales et allocations complémentaires (art. 31, al. 1, LPers)

- ¹ L'employeur octroie à l'employé l'allocation familiale prévue par la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)⁵.
- ² Si l'allocation familiale est inférieure au montant correspondant indiqué à l'al. 3, l'employeur verse à l'employé des allocations complémentaires conformément aux dispositions d'exécution de la LPers. La LAFam est applicable par analogie aux allocations complémentaires.
- ³ L'allocation familiale et les allocations complémentaires correspondent ensemble à un montant annuel minimal de:
 - a. 3800 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
 - b. 2400 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
 - c. 3000 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation.
- ⁴ Le droit aux allocations complémentaires s'éteint en même temps que le droit à l'allocation familiale.

Art. 11 Entrée en vigueur (art. 42 LPers)

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

⁴ RS 834.1

⁵ RS 836.2