

Ordonnance sur le personnel du Tribunal fédéral (OPersTF)

du 27 août 2001 (Etat le 29 juin 2004)

Le Tribunal fédéral suisse,

vu l'art. 37, al. 2, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹,

arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 (art. 2 LPers)

¹ La présente ordonnance régit les rapports de travail du personnel² du Tribunal fédéral et des unités administratives qui lui sont rattachées. Elle est complétée par des circulaires et des directives.

² L'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération³ est applicable dans la mesure où la présente ordonnance s'y réfère.

³ La présente ordonnance n'est pas applicable:

- a. au personnel soumis au code des obligations (CO)⁴ (art. 6, al. 5 et 6 LPers);
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁵.

Section 2 Politique du personnel

Art. 2 Développement et formation du personnel

(art. 4, al. 2, let. b, LPers)

¹ La politique du personnel et de l'encadrement tend à développer et à renforcer les aptitudes de l'ensemble des employés et à garantir leur mobilité professionnelle. Elle

RO 2001 3258

¹ RS 172.220.1

² Les dénominations de fonctions utilisées dans la présente ordonnance concernent indistinctement les femmes et les hommes.

³ RS 172.220.111.3

⁴ RS 220

⁵ [RO 1979 1687, 1985 660 ch. I 21, 1987 600 art. 17 al. 3, 1991 857 appendice ch. 4, 1992 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, 1996 2588 art. 25 al. 2, annexe ch. 1, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 ch. I 2, 2003 187 annexe ch. II 2. RO 2003 4557 annexe ch. I 1]. Voir actuellement la LF du 13 déc. 2002 (RS 412.10).

doit leur fournir la capacité de participer à la préparation et à la mise en œuvre des innovations nécessaires.

² L'employé est tenu d'acquérir la formation correspondant à ses aptitudes et aux exigences de sa tâche, et de s'adapter aux innovations.

³ L'employeur supporte les frais d'une formation acquise dans son intérêt, et prend en charge le temps nécessaire.

⁴ L'employeur peut imposer à l'employé de supporter tout ou partie des frais d'une formation acquise dans son propre intérêt, et à prendre en charge lui-même tout ou partie du temps nécessaire.

⁵ L'employé peut être tenu de rembourser les frais d'une formation supportés par l'employeur, lorsque les rapports de travail sont résiliés par lui moins de quatre ans après l'achèvement de la formation et qu'ils ne sont pas suivis par un engagement au service de la Confédération.

⁶ Le secrétariat général propose des cours ou des stages de formation. Un programme spécifique de formation continue est proposé aux greffiers, élaboré d'entente avec ceux-ci.

Art. 3 Egalité de traitement entre femmes et hommes;
protection de la personnalité
(art. 4, al. 2, let. d et g, LPers)

¹ Les employés ne doivent être ni avantagés, ni discriminés en raison de leur sexe ou de leur mode de vie.

² Les cadres veillent à la dignité de la femme et de l'homme au lieu de travail; ils prennent les mesures nécessaires contre toute forme de harcèlement sexuel ou d'atteinte à la personnalité.

³ Le service du personnel veille à une information appropriée des employés au sujet de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes⁶. Les personnes concernées s'adressent à lui en cas de problème dans ce domaine.

Art. 4 Service médical
(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

Le Tribunal fédéral désigne un service médical pour étudier et appliquer les mesures à prendre dans le domaine de la médecine du travail.

Art. 5 Responsabilités familiales et engagements sociaux
(art. 4, al. 2, let. i, LPers)

¹ Dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, les conditions de travail sont aménagées de façon que les employés puissent assumer leurs responsabilités familiales et leurs engagements sociaux.

² Le Tribunal fédéral offre des postes de travail à temps partiel.

⁶ RS 151.1

Art. 6 Information
(art. 4, al. 2, let. k, LPers)

¹ Les cadres et les collaborateurs s'informent réciproquement, à temps et de façon adaptée aux besoins de leurs tâches respectives.

² Le secrétariat général informe le personnel de façon complète et rapide sur les questions de portée générale.

Section 3 Entretien individuel et évaluation

Art. 7 But
(art. 4, al. 3, LPers)

¹ L'entretien d'évaluation contribue au développement des aptitudes de l'employé; il permet de lui communiquer la reconnaissance et la critique, et de faire le point sur sa situation professionnelle. A cette occasion, les cadres s'informent de l'appréciation des collaborateurs à l'égard de leur gestion.

² L'évaluation de l'employé, au regard des objectifs convenus concernant ses prestations et son comportement, détermine la progression de son salaire.

Art. 8 Principes
(art. 4, al. 3, LPers)

¹ Chaque année, les cadres effectuent un entretien avec chacun de leurs collaborateurs, et procèdent à leur évaluation.

² Le collaborateur est renseigné sur les principes essentiels de l'entretien, de son évaluation et de la progression de son salaire.

³ Le secrétariat général veille au développement des méthodes appropriées.

Art. 9 Echelons d'appréciation
(art. 4, al. 3, LPers)

L'évaluation du personnel comporte les quatre échelons d'appréciation ci-après:

- A+ excellent
- A bon
- B suffisant
- C insuffisant

Section 4 Compte rendu

Art. 10 (art. 5 LPers)

Le service du personnel relève périodiquement, à l'intention de l'employeur et de l'Assemblée fédérale, les renseignements permettant d'apprécier la réalisation des objectifs de la loi fédérale sur personnel de la Confédération; il prépare leur transmission.

Section 5 Création, modification et cessation des rapports de travail

Art. 11 Mise au concours de postes

(art. 7 LPers)

¹ En règle générale, les postes disponibles font l'objet d'une mise au concours publique. La publication dans le Bulletin des postes vacants de la Confédération est réputée publique.

² L'employeur peut renoncer à la mise au concours publique:

- a. pour les postes de durée limitée jusqu'à un an;
- b. pour les postes à pourvoir par mutation interne;
- c. lorsque des motifs importants le justifient.

³ Exceptionnellement, la mise au concours peut être effectuée d'une autre manière.

Art. 12 Conditions d'engagement

(art. 8, al. 3, LPers)

Les fonctions du Secrétaire général et de son remplaçant sont réservées aux citoyens suisses.

Art. 13 Contrat de travail

(art. 8 LPers)

¹ Les rapports de travail résultent d'un contrat conclu par écrit.

² Le contrat spécifie au moins:

- a. les noms des parties;
- b. la date du début et la durée des rapports de travail;
- c. la fonction ou le domaine d'activité;
- d. le lieu de travail et les conditions d'un déplacement;
- e. le temps d'essai;
- f. le taux d'activité;
- g. le salaire;
- h. la prévoyance professionnelle et le plan de prévoyance;

- i. s'il y a lieu, l'obligation d'assurer régulièrement un travail de week-end, de nuit ou un service de piquet.

³ L'employeur peut imposer des changements de domaine d'activité et de lieu de travail sans résiliation du contrat, si ces mesures sont indispensables à l'accomplissement des tâches et raisonnablement exigibles. La résiliation n'est pas non plus nécessaire lorsque la situation hiérarchique du poste est modifiée dans le cadre d'une nouvelle organisation.

Art. 14 Temps d'essai

(art. 8 LPers)

¹ Si le contrat ne contient pas d'autres dispositions, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Au besoin, le temps d'essai peut être prévu pour six mois au plus, ou prolongé jusqu'à cette durée.

² Le temps d'essai est fixé à six mois pour les greffiers, les autres collaborateurs scientifiques et les chefs de service.

³ Pour les engagements de durée déterminée ou en cas de mutation interne, l'employeur peut renoncer à tout ou partie du temps d'essai.

Art. 15 Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9, al. 1 et 2, LPers)

¹ Il est interdit de procéder à des engagements de durée déterminée pour éluder la protection contre les licenciements, prévue par l'art. 12 LPers, ou l'obligation d'effectuer une mise au concours publique.

² Lors de leur première entrée en fonction, les greffiers sont engagés pour cinq ans au plus.

³ Les rapports de travail de durée déterminée peuvent être résiliés comme ceux de durée indéterminée.

Art. 16 Transferts à l'administration fédérale

(art. 12 LPers)

¹ L'employé qui s'engage au service d'une unité administrative de la Confédération doit résilier ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral.

² Les parties conviennent de la date du transfert. En cas de désaccord, les délai de résiliation de l'art. 12, al. 2 et 3, LPers sont déterminants.

³ Lorsque les rapports de travail antérieurs sont remplacés sans interruption par un nouvel engagement, les dispositions de l'art. 336c CO⁷ sont applicables aussi pendant le temps d'essai convenu.

⁴ En cas d'engagement temporaire au service d'une unité administrative de la Confédération, il n'est pas nécessaire de résilier les rapports de travail avec le Tribunal fédéral. Les parties conviennent des modalités de l'engagement temporaire.

⁷ RS 220

Art. 17 Modification du contrat de travail

(art. 8, al. 1, et art. 13, LPers)

¹ Toute modification du contrat requiert la forme écrite.

² Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une modification du contrat, celui-ci doit être résilié, sous réserve de l'art. 13, al. 3, conformément à l'art. 12 LPers.

Art. 18 Cessation des rapports de travail consécutive à une faute

(art. 19, al. 1 et 2, LPers)

¹ La cessation des rapports de travail est réputée consécutive à une faute lorsque:

- a. le contrat est résilié par l'employeur
 1. pour violation d'obligations légales ou contractuelles importantes,
 2. en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit, ou
 3. pour mauvaise volonté à accomplir un autre travail raisonnablement exigible;
- b. l'employé refuse un travail équivalent et raisonnablement exigible auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers.

² La cessation des rapports de travail est aussi réputée consécutive à une faute lorsque le contrat est résilié par l'employeur

- a. en raison d'aptitude ou de capacité insuffisante à accomplir le travail convenu dans le contrat, ou de mauvaise volonté à accomplir ce travail;
- b. en raison de circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail.

³ Pour des motifs importants, l'employeur peut décider que la résiliation, dans les cas prévus à l'al. 2, n'est pas consécutive à une faute.

Art. 19 Nomination pour une période de fonction

(art. 9, al. 4, LPers)

¹ Le Secrétaire général et son remplaçant sont nommés pour une période de fonction.

² Cette période coïncide avec celle des membres du Tribunal fédéral.

³ Le renouvellement de la nomination intervient au plus tard six mois avant l'expiration de la période de fonction. Le Tribunal fédéral décide librement du renouvellement.

⁴ Le Secrétaire général et son remplaçant peuvent résilier les rapports de travail conformément à l'art. 12, al. 3, LPers.

⁵ Les deux parties peuvent résilier les rapports de travail en tout temps et sans délai dans le cas de l'art. 12, al. 7, LPers.

Art. 20 Limite d'âge
(art. 10, al. 3, LPers)

Dans des cas particuliers et en accord avec l'employé, les rapports de travail peuvent être prolongés au delà de l'âge ordinaire de la retraite:

- a. pour des tâches dont l'accomplissement nécessite un personnel difficile à recruter;
- b. pour l'achèvement de projets en cours;
- c. pour d'autres motifs sociaux importants.

Art. 21 Carrière des greffiers

Une directive règle les conditions d'engagement et la carrière des greffiers.

Section 6 Salaire

Art. 22 Classes de salaire
(art. 15 LPers)

Le salaire est fixé dans le cadre des classes de salaire prévues par l'art. 36 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération⁸ (échelon d'appréciation A).

Art. 23 Salaire initial
(art. 15 LPers)

¹ Le salaire initial est fixé d'après la formation et l'expérience, compte tenu de la situation du marché de l'emploi.

² En cas de changement de fonction, les directives du Département fédéral des finances concernant la fixation des salaires sont applicables par analogie.

Art. 24 Salaire en cas de travail à temps partiel
(art. 15 LPers)

¹ En cas de travail à temps partiel, le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations correspondent au taux d'activité.

² Lorsque l'activité est irrégulière, un salaire journalier, moyen ou horaire peut être convenu avec l'employé.

Art. 25 Progression du salaire
(art. 15 LPers)

- ¹ Le maximum de la classe de salaire constitue la base de calcul de la progression du salaire fondée sur la prestation et l'expérience.
- ² En cas de prestation correspondant à l'échelon A+, le salaire est augmenté chaque année de 4 à 6 %, jusqu'au maximum de la classe.
- ³ En cas de prestation correspondant à l'échelon A, le salaire est augmenté chaque année de 2 à 4 %, jusqu'au maximum de la classe.
- ⁴ En cas de prestation correspondant à l'échelon B, le salaire est augmenté chaque année de 0 à 2 %, jusqu'au maximum de la classe.
- ⁵ En cas de prestation correspondant à l'échelon C, le salaire n'est pas augmenté.
- ⁶ Si les crédits accordés à l'employeur ne suffisent pas, les augmentations prévues sont réduites dans la mesure nécessaire.

Art. 26 Adaptation extraordinaire du salaire en cas de tâches nouvelles ou de réévaluation de la fonction
(art. 15 LPers)

- ¹ Lorsque le salaire excède la classe à laquelle la fonction est attribuée, il peut être réduit au maximum de cette classe après deux ans.
- ² Au lieu d'une réduction de salaire et en accord avec l'employé, la compensation du renchérissement peut être supprimée jusqu'à ce que le salaire n'excède plus le maximum de la classe justifiée par l'évaluation de la fonction.
- ³ Le salaire peut être augmenté lorsqu'il se révèle trop bas par rapport aux autres rétributions. Le maximum de la classe déterminante ne peut pas être dépassé.

Art. 27 Paiement
(art. 15 LPers)

Le salaire est versé en treize parts.

Art. 28 Indemnité de résidence
(art. 15 LPers)

Une indemnité de résidence est versée, correspondant à celle fixée par le Conseil fédéral pour Lausanne.

Art. 29 Compensation du renchérissement
(art. 16 LPers)

- ¹ Le Tribunal fédéral verse une compensation du renchérissement correspondant à celle que le Conseil fédéral décide pour le personnel de l'administration fédérale.
- ² Le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations sont adaptés en cas de compensation du renchérissement.

Art. 30 Indemnités
(art. 15 LPers)

Des indemnités peuvent être versées pour:

- a. le travail requis le dimanche ou de nuit;
- b. le service de piquet.

Art. 31 Mesures particulières
(art. 15 LPers)

¹ Une prestation correspondant durablement à l'échelon C entraîne des mesures de développement des aptitudes, l'attribution d'une fonction moins exigeante ou d'autres mesures adéquates. Les cas sociaux sont résolus de façon appropriée.

² Lorsque les mesures prises n'apportent pas d'amélioration, les rapports de travail sont résiliés.

Section 7 Rétributions spéciales

Art. 32 Indemnité de fonction
(art. 15 LPers)

¹ Une indemnité de fonction peut être versée pour des tâches qui comportent des exigences particulières mais ne justifient pas une réévaluation durable.

² L'indemnité de fonction correspond au plus à la différence entre le maximum prévu par le contrat de travail et le maximum de la classe de la fonction supérieure.

³ Les bases de calcul du Département fédéral des finances sont appliquées par analogie.

Art. 33 Prime de prestations
(art. 15 LPers)

¹ Une prime unique, correspondant au plus à 6 % du maximum de la classe de salaire, peut être versée pour des prestations particulières.

² La prime de prestations peut également être attribuée à un groupe d'employés.

³ Les principes du Département fédéral des finances sont appliqués par analogie.

Art. 34 Prime de reconnaissance
(art. 15 LPers)

¹ Lorsque le salaire a progressé jusqu'au maximum de la classe, une prime de reconnaissance peut être versée en supplément, si la prestation correspond à l'échelon A+.

² La prime de reconnaissance s'élève au plus à 6 % du maximum de la classe.

³ L'employé n'a aucun droit à la prime de reconnaissance. Chaque année, celle-ci fait l'objet d'une nouvelle décision.

⁴ Des primes de reconnaissance peuvent être attribuées, au plus, à 18 % des greffiers et à 18 % des autres employés.

Art. 35 Allocation liée au marché de l'emploi

(art. 15 LPers)

Afin de recruter ou retenir une personne tout particulièrement qualifiée, une allocation correspondant à 20 % au plus du maximum de la classe de salaire peut être versée.

Art. 36 Allocation pour charge d'entretien

(art. 31, al. 1 et 2, LPers)

¹ Une allocation pour charge d'entretien est versée pour chaque enfant dont l'employé a la garde et qui se trouve avec lui dans un rapport de filiation selon l'art. 252 du code civil⁹. L'allocation est également versée pour chaque enfant du conjoint ou enfant recueilli dont l'entretien est assumé par l'employé.

² L'allocation est versée jusqu'à l'âge de 18 ans révolus. Pour l'enfant en formation, elle est versée au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus, également si l'employé n'en a pas la garde.

³ Pour un enfant dont l'employé n'a pas la garde, une allocation est versée si l'employé fournit, en vertu d'une obligation légale d'entretien ou d'assistance, une contribution correspondant au moins au double de l'allocation déterminée conformément à l'al. 4.

⁴ Le montant de l'allocation est fixé selon la réglementation de l'administration fédérale. Il correspond au taux d'activité de l'employé.

⁵ Une allocation réduite de moitié peut être versée à l'employé:

- a. dont le conjoint est durablement empêché d'exercer une activité lucrative en raison d'une maladie grave;
- b. qui, par décision de l'autorité, fournit assistance à de proches parents.

⁶ Si l'employé à temps partiel ne peut par ailleurs prétendre à aucune allocation pour charge d'entretien et que son taux d'activité atteint 50 % au moins, l'allocation entière lui est versée. Dans des cas de rigueur, l'allocation entière peut être versée également si le taux d'activité est inférieur à 50 %.

⁷ Si l'employé peut par ailleurs prétendre à une allocation pour enfant, familiale ou pour charge d'entretien, l'allocation prévue par la présente ordonnance n'est versée que dans la mesure où, cumulée à cette autre allocation, elle n'excède pas le montant déterminé conformément à l'al. 4.

⁹ RS 210

Section 8 Evaluation des fonctions

Art. 37 Evaluation des fonctions (art. 15 LPers)

- ¹ Chaque fonction est évaluée et attribuée à une classe de salaire.
- ² L'évaluation est fondée sur la formation requise et sur l'ampleur des tâches à accomplir, des exigences à satisfaire, des responsabilités et des risques.
- ³ Le chef du personnel prépare l'évaluation. Il applique par analogie les directives du Département fédéral des finances et peut demander l'avis de l'Office fédéral du personnel.

Section 9 Temps de travail, vacances, congés

Art. 38 Temps de travail (art. 17 LPers)

- ¹ Pour les employés à plein temps, le temps de travail moyen correspond à 42 heures par semaine. Pour les employés à temps partiel, ce temps est réduit en fonction du taux d'activité. Des dispositions différentes demeurent réservées pour les cadres.
- ² Pour autant que les besoins de l'employeur le permettent, des horaires modulables sont prévus pour les employés soumis à l'enregistrement du temps de travail. En règle générale, il s'agit d'horaires de travail mobiles.
- ³ Des horaires comprenant entre 40 et 44 heures par semaine sont proposés aux employés soumis à l'enregistrement du temps de travail, avec compensation des heures en plus ou en moins par supplément ou réduction des vacances ou du salaire. Les greffiers peuvent bénéficier des combinaisons comportant des jours de vacances supplémentaires avec réduction du salaire.
- ⁴ En règle générale, les greffiers et les autres collaborateurs scientifiques contrôlent eux-mêmes leur temps de travail.

Art. 39 Heures d'appoint et heures supplémentaires (art. 17 LPers)

- ¹ Sur propositions des cadres et pour une période limitée, des heures d'appoint ou supplémentaires sont exigées en cas de charge de travail extraordinaire ou de travail urgent.
- ² En règle générale, des heures d'appoint ou supplémentaires sont compensées par un congé de même durée.
- ³ Si la compensation en congé n'est pas possible, les jours de compensation peuvent être reportés à la prochaine année civile ou, dans des cas justifiés, remplacés par une indemnité en argent.
- ⁴ L'indemnité correspond à:

- a. 100 % du salaire converti en gain à l'heure, pour les heures d'appoint qui n'excèdent pas un temps de travail de 45 heures par semaine;
- b. 125 % du salaire converti en gain à l'heure, pour les heures supplémentaires qui excèdent un temps de travail de 45 heures par semaine.

⁵ Chaque année civile, au maximum 150 heures d'appoint ou supplémentaires peuvent être remplacées par une indemnité.

⁶ Au maximum 100 heures d'appoint ou supplémentaires peuvent être reportées à la prochaine année civile.

⁷ Pour les employés à temps partiel, les al. 4 à 6 sont appliqués en proportion du taux d'activité.

Art. 40 Jours de repos

(art. 17 LPers)

¹ Lorsque une année civile comprend:

- a. moins de 63 dimanches et jours fériés, les jours manquants sont remplacés par un congé;
- b. plus de 63 dimanches et jours fériés, les jours supplémentaires sont imputés sur les vacances.

² Nouvel-an, le 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, le lundi du Jeûne fédéral, Noël et le 26 décembre sont jours fériés. Le personnel a également congé les après-midi du 24 et du 31 décembre.

Art. 41 Vacances

(art. 17 LPers)

¹ Chaque année civile, l'employé a droit à des vacances de:

- a. 6 semaines jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans, celle-ci comprise;
- b. 5 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 21 ans;
- c. 6 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 50 ans;
- d. 7 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 60 ans.

² Les vacances doivent être prises de façon à ne pas compromettre l'accomplissement des tâches et à garantir le repos.

³ En principe, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile correspondante. Si ce n'est pas possible, elles doivent être prises au cours de l'année suivante.

Art. 42 Congés

(art. 17 LPers)

¹ Lorsqu'un employé doit ou souhaite suspendre son activité dans des circonstances particulières, il doit demander un congé payé, partiellement payé ou non payé.

² Lors de l'examen de la demande, le motif invoqué et la situation du marché de l'emploi sont prises en considération de façon appropriée. On peut aussi tenir compte de la prestation et du comportement.

³ Pour le surplus, les directives du Département fédéral des finances sont applicables par analogie.

Section 10 Autres prestations de l'employeur

Art. 43 Instruments de travail, matériel

(art. 18, al. 1, LPers)

¹ Les employés reçoivent les instruments de travail et le matériel nécessaires.

² Une indemnité peut être versée lorsqu'ils emploient, d'entente avec l'employeur, leurs propres instruments de travail.

Art. 44 Tenue de service

(art. 18, al. 1 et art. 21, al. 1, let. c, LPers)

Les huissiers et les collaborateurs du service d'immeuble portent une tenue de service. Elle leur est fournie gratuitement.

Art. 45 Frais

(art. 18, al. 2, LPers)

¹ Les employés sont indemnisés du surplus de dépense résultant de leur activité professionnelle.

² Les taux du Département fédéral des finances sont appliqués par analogie pour:

- a. les repas, le logement et les frais de transport;
- b. les voyages de service à l'étranger;
- c. la participation à des conférences internationales;
- d. le déménagement pour les besoins de l'employeur;
- e. les frais de représentation.

Art. 46 Prime de fidélité

(art. 32, let. b, LPers)

¹ Après accomplissement de la cinquième année de travail, pour la première fois après la dixième année pour les greffiers, et ensuite après chaque nouvelle cinquième année de travail, une prime de fidélité peut être versée.

² La prime de fidélité consiste en:

- a. deux semaines de congé payé après les cinquième, dixième et quinzième années;

- b. un mois de congé payé après la vingtième année et après chaque cinquième année suivante.

³ A concurrence de la moitié, la prime de fidélité peut être versée en argent. En raison de motifs particuliers, le versement peut exceptionnellement intervenir pour plus de la moitié.

⁴ L'employeur peut refuser tout ou partie de la prime de fidélité à l'employé dont la prestation ou le comportement ne donnent que partiellement satisfaction.

⁵ Pour la constatation du nombre d'années accomplies, les rapports de travail au service d'unités administratives de la Confédération sont pris en considération indépendamment du taux d'activité. L'apprentissage selon la loi fédérale sur la formation professionnelle n'est pas pris en considération.

Art. 47 Propositions d'améliorations

(art. 32, let. c, LPers)

¹ Par des mesures appropriées, les cadres favorisent un comportement innovateur et encouragent les propositions d'améliorations.

² Les propositions retenues peuvent être récompensées par une prime ou par d'autres prestations équivalentes.

Art. 48 Equipements collectifs en faveur du personnel

(art. 32, let. e et f, LPers)

¹ Pour améliorer les conditions de travail ou faciliter l'organisation de chacun, l'employeur peut soutenir la création et l'exploitation d'équipements collectifs tels que:

- a. une garderie d'enfants, en complément de la garde assurée par la famille;
- b. un restaurant d'entreprise, des locaux de détente et d'autres équipements propres à maintenir ou développer la productivité.

² Les dispositions des institutions concernées sont applicables pour les dépôts à des conditions avantageuses auprès de la Caisse d'épargne du personnel de la Confédération, les crédits hypothécaires et les réductions de taux pour de tels crédits.

³ L'employeur peut soutenir des manifestations destinées à maintenir les relations entre employés actifs et retraités.

Art. 49 Frais judiciaires et dépens

(art. 18, al. 2, LPers)

¹ L'employeur rembourse les frais et dépens de l'employé qui est impliqué dans un procès civil ou pénal à la suite de l'accomplissement de son travail, lorsque:

- a. la procédure est liée à l'accomplissement du travail;
- b. l'acte n'a été commis ni par négligence grave ni intentionnellement; et
- c. la Confédération est intéressée à la conduite du procès.

² Tant que le jugement n'est pas définitif, des garanties sont seules accordées. Pour des motifs importants, des remboursements peuvent exceptionnellement intervenir avant le jugement définitif.

Art. 50 Versement d'indemnités
(art. 19 LPers)

¹ Lorsque l'employeur résilie les rapports de travail sans que l'employé n'ait commis de faute, une indemnité est versée, sous réserve de l'al. 4:

- a. à l'employé qui accomplit une activité hautement spécialisée, pour laquelle la demande est inexistante ou très faible;
- b. à l'employé dont les rapports de travail auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers ont duré 20 ans sans interruption;
- c. à l'employé âgé de 50 ans au moins.

² Si la nomination du Secrétaire général ou de son remplaçant n'est pas renouvelée et que l'intéressé n'a pas commis de faute, une indemnité lui est versée conformément à l'art. 51, al. 1.

³ D'autres indemnités selon l'art. 19, al. 5, LPers peuvent être versées en cas de cessation des rapports de travail, sous réserve de l'al. 4:

- a. dans le cas particulier d'un cadre supérieur;
- b. aux employés visés par un plan social.

⁴ Aucune indemnité n'est versée lorsque

- a. des rapports de travail se poursuivent auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers;
- b. l'intéressé perçoit une rente d'invalidité de la Caisse fédérale de pensions;
- c. la cessation des rapports de travail est consécutive à une faute (art. 18).

⁵ Lorsque l'intéressé s'engage auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers moins de deux ans après la cessation des rapports de travail, l'indemnité versée en application des al. 1 et 2 doit être restituée partiellement ou en totalité.

Art. 51 Montant de l'indemnité
(art. 19, al. 6, let. a, LPers)

¹ L'indemnité selon l'art. 50, al. 1, 2 et 3, correspond à au moins un mois et à au plus deux ans de salaire.

² Si la résiliation est annulée selon l'art. 19, al. 3 et 4, LPers, l'indemnité correspond:

- a. au salaire dû pendant la période où la résiliation est exclue selon l'art. 336c CO¹⁰, en cas de résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 14, al. 1, let. c, LPers;

- b. à au moins trois mois et à au plus deux ans de salaire, dans tous les autres cas.

Art. 52 Prestations en cas d'engagement dans des organisations internationales
(art. 17 et 18, al. 2, LPers)

Pour favoriser la collaboration d'employés auprès d'organisations internationales, l'employeur peut accorder, notamment, les prestations suivantes:

- a. l'octroi d'un congé payé, partiellement payé ou non payé jusqu'à une durée de cinq ans;
- b. la prise en charge de frais extraordinaires liés à l'engagement, dans la mesure où ils ne sont pas couverts par l'organisation internationale.

Section 11 Autres obligations du personnel

Art. 53 Domicile
(art. 21, al. 1, let. a, et art. 24, al. 2, let. a, LPers)

¹ Les employés doivent pouvoir se rendre au tribunal de façon suffisamment rapide.

² Le chef du service d'immeuble et son remplaçant sont tenus d'occuper l'appartement de fonction qui leur est attribué.

Art. 54 Appartement de fonction
(art. 21, al. 1, let. b, LPers)

Les principes du Département fédéral des finances concernant l'utilisation d'appartements de fonction et l'indemnité sont appliqués par analogie.

Art. 55 Activité accessoire
(art. 23 LPers)

¹ Une autorisation doit être obtenue pour les fonctions publiques ou les autres activités que l'employé exerce en dehors de ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral, lorsque:

- a. la fonction ou l'activité est rétribuée, ou
- b. elle comporte des exigences propres à diminuer la productivité de l'employé dans ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral, ou
- c. en raison de sa nature, elle comporte le risque d'un conflit d'intérêts nuisible à l'accomplissement de la fonction.

² Un congé payé de quinze jours au plus peut être accordé pour les fonctions publiques et les activités accessoires exercées dans l'intérêt de l'employeur.

³ L'employé à temps partiel n'a besoin d'une autorisation qu'à raison de l'al. 1, let. b et c, ci-dessus.

⁴ L'employé informe l'employeur des situations qui pourraient nécessiter une autorisation.

Art. 56 Rétrocession
(art. 21, al. 2, LPers)

¹ L'autorisation d'exercer une activité accessoire peut être grevée de l'obligation de rétrocéder une partie du revenu correspondant.

² Si la Confédération a un intérêt important à l'accomplissement d'une activité en faveur de tiers, l'employé peut être totalement ou partiellement libéré de l'obligation de rétrocéder.

Art. 57 Acceptation d'avantages
(art. 21, al. 3, LPers)

¹ Les modestes présents usuels, en particulier ceux reçus lors de visites officielles, ne constituent pas des dons ou autres avantages selon l'art. 21, al. 3, LPers.

² Si la possibilité d'accepter un présent est douteuse, l'employé éclaircit le cas avec son supérieur.

Art. 58 Secret professionnel et de fonction
(art. 22 LPers)

¹ Il est interdit à l'employé de divulguer les affaires professionnelles ou judiciaires qui doivent être tenues secrètes en raison de leur nature ou en vertu de dispositions légales spécifiques.

² L'obligation de garder le secret professionnel ou de fonction subsiste aussi après la fin des rapports de travail.

³ Il est interdit à l'employé de déposer en justice à titre de partie, de témoin ou d'expert sur des faits venus à sa connaissance dans l'accomplissement de son travail, en rapport avec celui-ci, sauf si l'employeur lui en a donné l'autorisation écrite.

⁴ L'art. 47^{bis} de la loi fédérale du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils¹¹, est réservé.

Art. 59 Suppression du droit de grève
(art. 24, al. 1, LPers)

L'exercice du droit de grève est interdit aux juges d'instruction fédéraux et à leur personnel.

¹¹ RS 171.11

Section 12 Manquements aux devoirs professionnels

Art. 60 Enquête administrative (art. 25 LPers)

- ¹ L'enquête administrative tend à déterminer si une situation requérant une intervention de l'employeur, dans l'intérêt public, est réalisée.
- ² L'enquête administrative n'est pas dirigée contre une personne déterminée.
- ³ L'enquête administrative est menée par un organe étranger au domaine d'activité concerné. Elle peut être confiée à une personne extérieure au Tribunal fédéral.
- ⁴ La procédure est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹², appliquée par analogie.

Art. 61 Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

- ¹ L'enquête disciplinaire s'ouvre avec la désignation de la personne qui en est chargée. Elle peut être confiée à une personne extérieure au Tribunal fédéral.
- ² La procédure disciplinaire de première instance est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹³.
- ³ L'enquête disciplinaire prend fin en cas de cessation des rapports de travail.
- ⁴ Lorsqu'une violation des devoirs professionnels entraîne simultanément une enquête disciplinaire et une procédure pénale, la décision concernant la mesure disciplinaire est suspendue jusqu'à l'issue de cette procédure. Pour des motifs importants, une décision concernant la mesure disciplinaire peut exceptionnellement intervenir avant l'issue de la procédure pénale.

Art. 62 Mesures disciplinaires (art. 25 LPers)

- ¹ Une mesure disciplinaire ne peut être prononcée qu'après enquête.
- ² Les mesures ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a violé fautivement ses devoirs professionnels:
 - a. l'avertissement;
 - b. le blâme;
 - c. le changement de domaine d'activité.
- ³ En outre, les mesures ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a violé ses devoirs professionnels intentionnellement ou par négligence grave:
 - a. la réduction de salaire de 10 % au plus pendant une année au maximum;
 - b. l'amende jusqu'à 1/5 du salaire mensuel brut;

¹² RS 172.021

¹³ RS 172.021

- c. le changement de temps ou de lieu de travail.

Art. 63 Prescription
(art. 25 LPers)

¹ La responsabilité disciplinaire de l'employé s'éteint par prescription une année après la découverte de la violation des devoirs professionnels, mais au plus tard trois ans après la dernière violation.

² La prescription est suspendue aussi longtemps qu'une procédure pénale est en cours à raison des mêmes faits ou qu'un recours demeure pendant contre une décision prise dans la procédure disciplinaire.

Art. 64 Responsabilité civile
(art. 25 LPers)

La responsabilité de l'employé pour le dommage causé à la Confédération ou à un tiers, de même que la procédure tendant à la réparation de ce dommage, sont régies par la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité¹⁴.

Art. 65 Responsabilité pénale
(art. 25 LPers)

¹ Lorsqu'une violation des devoirs professionnels paraît constituer aussi une infraction punissable selon le droit pénal fédéral ou cantonal, les pièces et les procès-verbaux d'auditions doivent être transmis au Ministère public de la Confédération.

² Lorsqu'une procédure pénale doit être ouverte contre un employé, la procédure est régie par l'ordonnance du 30 décembre 1958 relative à la loi sur la responsabilité¹⁵.

Art. 66 Suspension
(art. 26 LPers)

¹ A titre provisionnel, l'employé peut être suspendu de son activité sans délai, ou affecté à une autre fonction, notamment lorsque:

- a. des faits graves, à caractère pénal ou disciplinaire, sont constatés ou soupçonnés, ou
- b. des manquements répétés sont établis, ou
- c. une procédure en cours est entravée.

² Le salaire et les autres prestations peuvent être simultanément réduits ou supprimés.

¹⁴ RS 170.32

¹⁵ RS 170.321

Section 13 Mesures en faveur du personnel

Art. 67 Droit au salaire en cas de maladie ou accident

(art. 29 LPers)

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou accident, l'employeur verse 100 % du salaire selon les art. 15 et 16 LPers pendant 12 mois.

² Au delà de ce délai, l'employeur verse encore, pendant la même durée, 90 % du salaire. Le salaire ainsi réduit ne doit pas être inférieur aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire ou à celles de la Caisse fédérale de pensions auxquelles l'employé aurait droit en cas d'invalidité.

³ Dans des cas exceptionnels, le maintien du salaire selon l'al. 2 peut être prolongé jusqu'à l'achèvement des constatations médicales ou jusqu'à l'attribution d'une rente, mais au plus pendant 12 mois supplémentaires.

⁴ Les prestations selon les al. 1 à 3 sont subordonnées à la production d'un certificat médical et au respect des prescriptions du médecin. L'employeur peut demander une enquête d'un médecin-conseil ou du service médical.

⁵ A l'expiration des délais des al. 1 à 3, le droit au salaire s'éteint indépendamment de la continuation des rapports de travail. Une reprise de l'activité au taux de 50 % au moins, pendant trois mois au minimum, met fin à l'empêchement de travailler.

⁶ La réglementation du Département fédéral des finances est applicable par analogie au maintien du salaire en cas de rapports de travail de durée déterminée.

Art. 68 Réduction du salaire

(art. 29 LPers)

¹ Les allocations sociales sont versées en entier pendant le maintien du salaire selon l'art. 67, al. 2 et 3; elles sont ensuite supprimées.

² La réduction selon l'art. 67, al. 2, n'intervient pas lorsque l'activité doit être suspendue en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

³ Le salaire est réduit ou supprimé lorsqu'une maladie ou un accident ont été provoqués intentionnellement ou par négligence grave, ou lorsque l'employé s'est exposé sciemment à un risque exceptionnel ou engagé dans une entreprise téméraire.

Art. 69 Déduction des prestations d'assurances sociales

(art. 29, al. 3, LPers)

¹ En cas de maladie ou d'accident, les prestations de l'Assurance militaire, de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (SUVA) ou d'une autre assurance-accident obligatoire sont déduites du salaire. Les rentes et indemnités journalières de l'Assurance-invalidité sont déduites dans la mesure où ces prestations, cumulées au salaire, y compris les prestations déduites de l'Assurance militaire, de la SUVA ou d'une autre assurance-accident obligatoire, excèdent le salaire non réduit.

² Le salaire est réduit selon les principes de l'assurance concernée lorsque l'employé séjourne dans un établissement médical aux frais de l'Assurance militaire, de la SUVA ou d'une autre assurance-accident obligatoire.

Art. 70 Service militaire, de protection civile et service civil
(art. 29, al. 1, LPers)

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire ou de protection civile obligatoire, ou pendant la durée du service civil, le salaire est versé sans réduction. Les allocations légales pour perte de gain sont versées à l'employeur.

² Si l'employé perçoit le supplément de solde, celui-ci est déduit du salaire.

³ L'employeur peut exiger la restitution du salaire versé pour la durée de l'instruction militaire de base, dans la mesure où ce salaire excède les allocations pour perte de gain, si les rapports de travail ont duré moins de quatre ans.

⁴ En cas de service volontaire, le salaire peut être versé pendant au plus dix jours ouvrables par année.

⁵ Les allocations sociales sont versées sans réduction.

Art. 71 Maintien du salaire en cas de maternité
(art. 29, al. 1, LPers)

¹ En cas d'empêchement de travailler pour cause de maternité, le salaire est versé pendant quatre mois.

² Sur demande, le travail peut être suspendu au plus tôt un mois avant la naissance présumée.

³ D'entente avec l'employeur, l'employée peut prendre la moitié du congé de maternité sous forme d'une réduction de son taux d'activité. Si le père de l'enfant est également employé par le Tribunal fédéral, les parents peuvent se répartir cette réduction.

Art. 72 Maintien du salaire en cas d'adoption
(art. 29, al. 1, LPers)

¹ En cas d'empêchement de travailler consécutif à l'accueil d'un enfant en bas âge, en vue de son adoption, le salaire est versé pendant deux mois.

² Le maintien du salaire selon l'al. 1 prend fin à l'expiration du contrat si les rapports de travail sont de durée déterminée.

³ Si les deux parents adoptants sont employés par le Tribunal fédéral, seul l'un d'eux a droit au maintien du salaire. Ils peuvent se répartir librement le congé de deux mois.

Art. 73 Maintien du salaire en cas de décès
(art. 29, al. 2, LPers)

¹ En cas de décès de l'employé, les survivants perçoivent $\frac{1}{6}$ du salaire annuel.

² Les allocations sociales sont versées dans la même proportion.

Art. 74 Prestations en cas d'accident professionnel
(art. 29, al. 1, LPers)

Les prestations en cas d'accident professionnel sont déterminées par analogie d'après l'art. 63 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération¹⁶.

Art. 75 Versement d'indemnités
(art. 18, al. 2, LPers)

¹ Une indemnité peut être versée à l'employé qui est chargé de participer à une conférence ou à une autre manifestation à l'étranger et qui, sans sa faute, subit un dommage patrimonial à la suite de cette participation.

² L'indemnisation est réglée d'entente avec le Département fédéral des finances.

Art. 76 Prescription
(art. 34 LPers)

Les créances résultant des rapports de travail se prescrivent conformément aux art. 127 et 128 CO¹⁷.

Section 14 Restructurations

Art. 77 Mesures en cas de restructuration
(art. 12, 19 et 31 LPers)

¹ Les restructurations sont conduites dans le respect des impératifs sociaux.

² Les mesures suivantes sont prioritaires par rapport à la résiliation des rapports de travail:

- a. l'affectation de l'employé à un autre poste auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers;
- b. la recherche de postes auprès d'employeurs autres que ceux de la Confédération, pour les employés menacés de licenciement;

¹⁶ RS 172.220.111.3

¹⁷ RS 220

- c. La reconversion professionnelle et la formation professionnelle continue;
- d. la retraite anticipée.

³ ...¹⁸

⁴ Les employés soutiennent les efforts de l'employeur. Ils collaborent activement aux mesures adoptées et font preuve d'initiative, en particulier dans la recherche d'un nouveau poste.

⁵ La Commission administrative est compétente pour l'élaboration et la signature d'un plan social avec les partenaires sociaux.¹⁹

Art. 78 Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 19, al. 8, art. 31, al. 5, LPers)

¹ Dans le cadre d'une restructuration, une retraite anticipée complète peut être attribuée à l'employé au plus tôt dès l'âge de 55 ans révolus, pour autant qu'il n'ait pas refusé un autre poste convenable:

- a. si son poste est supprimé, ou
- b. si son domaine d'activité est modifié dans une mesure importante, ou
- c. si la mesure intervient dans le cadre d'une action de solidarité avec des employés plus jeunes, dont les postes sont supprimés.

² Une rente de la Caisse fédérale de pensions et une rente-pont non remboursable sont versées à l'employé. Les prestations sont calculées sur la base de la durée d'assurance que l'employé aurait atteinte à l'âge de 65 ans révolus.

³ Le Tribunal fédéral rembourse à la Caisse fédérale de pensions la partie non couverte, au moment de la retraite anticipée, des prestations selon l'al. 2.

⁴ Des prestations plus étendues peuvent être versées dans des cas de rigueur.

Section 15 Participation et partenariat social

Art. 79²⁰ Partenariat social

(art. 33 LPers)

¹ Le dialogue et la coopération des partenaires sociaux dans les affaires concernant le personnel, en particulier les restructurations, sont garantis principalement par une information rapide et complète, par l'invitation à prendre position et, au besoin, par des négociations.

¹⁸ Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 24 mai 2004, avec effet au 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 2995).

¹⁹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 mai 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 2995).

²⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 mai 2004, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2004 (RO **2004** 2995).

² Les partenaires sociaux sont informés à temps et de manière complète sur toutes les questions importantes en matière de personnel et pour le moins consultés dans les cas prévus à l'art. 33, al. 2, LPers.

³ Les partenaires sociaux du Tribunal fédéral sont les associations du personnel de la Confédération reconnues.

⁴ Dans la mesure où le Tribunal fédéral reprend pour l'essentiel un règlement de l'administration générale de la Confédération, les informations et consultations se limitent à la délégation du personnel du Tribunal fédéral.

Art. 80 Délégation du personnel

(art. 33, al. 4, LPers)

¹ Afin d'assurer la collaboration, le personnel élit une délégation.

² Le rôle de la délégation est en principe consultatif. Elle s'adresse à l'organe administratif compétent. Elle se prononce sur:

- a. les affaires concernant le personnel en général ou certaines catégories d'employés;
- b. les simplifications ou améliorations des méthodes de travail, ainsi que les aménagements immobiliers;
- c. les questions relatives à la santé et à la formation.

Section 16 Voies de recours

Art. 81 Recours interne

(art. 35, al. 1, LPers)

¹ Les décisions de la Commission administrative ou du Secrétaire général peuvent être déférées à la commission de recours du Tribunal fédéral.

² Le recours est exclu contre les mutations non disciplinaires et les autres ordres de service.

³ La procédure est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative²¹.

Section 17 Compétences

Art. 82 Cour plénière

La Cour plénière est compétente pour la création, la modification et la cessation des rapports de travail:

²¹ RS 172.021

- a. du Secrétaire général et de son remplaçant;
- b. des juges d'instruction fédéraux.

Art. 83 Conférence des présidents et Commission administrative

La Conférence des présidents et la Commission administrative sont compétentes conjointement pour la mutation à la fonction de greffier III (conseiller scientifique).

Art. 84 Commission administrative

¹ La Commission administrative est compétente pour les affaires concernant les greffiers et les chefs de service. Sa compétence porte notamment sur:

- a. l'engagement (art. 13);
- b. la modification et la cessation des rapports de travail (art. 17, 18);
- c. les augmentations de salaire et les indemnités de fonction, primes de prestations, primes de reconnaissance et allocations liées au marché de l'emploi (art. 25, 26, 32, 33, 34, 35);
- d. l'évaluation des fonctions (art. 37);
- e. les demandes de congé (art. 42);
- f. le refus de la prime de fidélité (art. 46);
- g. le versement d'indemnités (art. 50, 51, 52);
- h. l'autorisation d'activités accessoires (art. 55);
- i. la levée du secret professionnel ou de fonction (art. 58);
- j. l'ouverture d'enquêtes administratives ou disciplinaires, et les mesures disciplinaires (art. 60, 61, 62);
- k. la transmission de pièces au Ministère public de la Confédération (art. 65).

² La Commission administrative peut déléguer des compétences au Secrétaire général.

Art. 85 Secrétaire général

Le Secrétaire général est compétent pour les affaires concernant les autres employés.

Art. 86 Droit de proposition

¹ Pour les affaires concernant le personnel, le droit de proposition appartient:

- a. à la Commission administrative, pour la nomination du Secrétaire général et de son remplaçant;
- b. à la Chambre d'accusation, pour la nomination des juges d'instruction fédéraux;

- c. aux cours, pour les mutations aux fonctions de greffier II ou III, les primes de prestations, les primes de reconnaissance et les autres mesures salariales concernant les greffiers;
- d. aux présidents de cours, pour leurs collaborateurs;
- e. aux juges, pour l'engagement et l'attribution de leurs collaborateurs personnels;
- f. aux chefs de service, pour leurs collaborateurs.

² Une proposition lie l'organe saisi, dans la mesure où il peut l'adopter ou la rejeter, mais pas l'amender.

Art. 87 Prescriptions d'exécution

¹ La Cour plénière adopte les directives concernant les conditions d'engagement, le salaire initial et la carrière des greffiers (art. 21 et 23).

² La Commission administrative et le Secrétaire général adoptent, dans leurs domaines respectifs, des circulaires et des directives en complément de la présente ordonnance, concernant notamment:

- a. la formation continue des greffiers (art. 2, al. 6);
- b. les primes de prestations et de reconnaissance (art. 33 et 34);
- c. les horaires de travail modulables et mobiles (art. 38);
- d. le report de vacances à l'année suivante (art. 41, al. 3);
- e. les congés (art. 42);
- f. la tenue de service (art. 44);
- g. les activités accessoires (art. 55);
- h. la rétrocession des revenus d'activités accessoires (art. 56);
- i. les indemnités concernant les manifestations à l'étranger (art. 75);
- j. la délégation du personnel (art. 80).

Section 18 Dispositions finales

Art. 88 Modification du droit en vigueur

Les actes législatifs suivants sont modifiés comme suit:

1. Règlement du Tribunal fédéral, du 14 décembre 1978²²

Art. 3, ch. 1, 2^e tiret

...

Art. 10

...

Art. 19, al. 1, ch. 5 et 7

...

5. *abrogé*

7. ...

Art. 28, ch. 2

Abrogé

Art. 29, al. 2, ch. 3 à 8

...

Titre précédant l'art. 32

...

Art. 32

Abrogé

Art. 33

...

Art. 34

...

Art. 35

...

²² RS 173.111.1. Les modifications mentionnées ci-dessous sont insérées dans ledit règlement.

2. Directives du 24 août 1994 concernant la chronique de l'activité judiciaire du Tribunal fédéral²³

Art. 19

...

Art. 89 Dispositions introductives et transitoires

¹ Les rapports de service antérieurs sont convertis en rapports de travail soumis au nouveau droit dès le 1^{er} janvier 2002, conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur la conversion des rapports de service fondés sur le statut des fonctionnaires en rapports de travail fondés sur la loi sur le personnel de la Confédération²⁴, appliquée par analogie.

² La période administrative du Secrétaire général et des greffiers nommés fonctionnaires est réservée. Ces personnes demeurent soumises, jusqu'à fin 2002, aux dispositions antérieures sur la cessation des rapports de service. La conversion de leur statut, au sens de l'art. 2, al. 2 et 3 de l'ordonnance précitée, interviendra au 1^{er} janvier 2003.

³ Les changements de fonction et les modifications du salaire au 1^{er} janvier 2002 sont régis par le nouveau droit.

⁴ Au cas où l'employé change de classe de salaire uniquement en raison du passage de l'ancien au nouveau système salarial, le maintien du salaire actuel, augmenté de la compensation du renchérissement, est garanti.

Art. 90 Entrée en vigueur

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

²³ RS 173.111.18. La modification mentionnée ci-dessous est insérée dans lesdites directives.

²⁴ RS 172.220.111.1