

# Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

du 3 juillet 2001 (Etat le 30 décembre 2003)

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 37 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>1</sup>,  
*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

### Art. 1 Objet et champ d'application

(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La présente ordonnance régit les rapports de travail du personnel des unités de l'administration fédérale citées dans l'annexe de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA)<sup>2</sup> et du personnel des commissions fédérales de recours et d'arbitrage.

<sup>2</sup> Ne sont pas soumis à la présente ordonnance:

- a. le personnel régi par le code des obligations (CO)<sup>3</sup> (art. 6, al. 5 et 6, LPers);
- b. le personnel du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) employé à l'étranger sur la base d'un contrat de droit privé et non transférable;
- c. le personnel des unités administratives décentralisées du Département fédéral de l'intérieur (DFI) citées dans l'annexe de l'OLOGA et de l'Institut fédéral de la Propriété intellectuelle;
- d. les apprentis, régis par la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>4</sup>;
- e. le personnel régi par la loi du 20 mars 1981 sur le travail à domicile<sup>5</sup>;

RO 2001 2206

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> RS 172.010.1

<sup>3</sup> RS 220

<sup>4</sup> [RO 1979 1687, 1985 660 ch. I 21, 1987 600 art. 17 ch. 3, 1991 857 annexe ch. 4, 1992 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, 1996 2588 art. 25 al. 2 et 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].  
Actuellement "LF du 13 déc. 2002" (RS 412.10).

<sup>5</sup> RS 822.31

- f. le personnel régi par l'ordonnance du 24 avril 1996 sur l'engagement de personnel dans des actions de maintien de la paix et de bons offices<sup>6</sup>.

<sup>3</sup> Dans la présente ordonnance, le terme «département» désigne les départements et la Chancellerie fédérale.

**Art. 2** Autorités compétentes  
(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral est compétent pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail:

- a. des secrétaires d'Etat;
- b. des directeurs d'office, de leurs suppléants et des personnes exerçant des responsabilités comparables au sein des départements;
- c. des officiers généraux;
- d. des secrétaires généraux des départements et de leurs suppléants;
- e. des vice-chanceliers de la Confédération;
- f. des chefs de mission;
- g. du procureur général de la Confédération et des procureurs généraux suppléants de la Confédération, ainsi que des procureurs fédéraux et des procureurs fédéraux suppléants;
- h. des membres des commissions fédérales de recours et d'arbitrage.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral décide du transfert des chefs de mission.

<sup>3</sup> Les départements prennent les autres décisions de l'employeur relatives au personnel visé à l'al. 1 pour autant qu'aucune prescription légale n'en dispose autrement.

<sup>4</sup> Les départements règlent les compétences relatives à l'ensemble des décisions de l'employeur qui concernent le reste de leur personnel, à moins que la LPers, d'autres actes législatifs supérieurs, la présente ordonnance ou d'autres prescriptions du Conseil fédéral n'en disposent autrement.

**Art. 3** Titres diplomatiques et consulaires

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral confère les titres diplomatiques et consulaires.

<sup>2</sup> Le DFAE confère:

- a. le titre d'ambassadeur, après accord avec le Département fédéral des finances (DFF), dans le cadre des missions spéciales approuvées par le Conseil fédéral;
- b. les titres en usage dans les relations internationales, au personnel engagé par le DFAE, pour autant que ces titres ne correspondent pas au rang de chef de mission.

<sup>6</sup> RS 172.221.104.4

## Chapitre 2 Politique du personnel

### Section 1 Principes

#### Art. 4 Développement des ressources humaines et formation (art. 4, al. 2, let. b, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur favorise l'évolution professionnelle de tous ses employés par des mesures prises sur le lieu de travail et par la formation.

<sup>2</sup> Les départements prennent des mesures ciblées afin:

- a. d'élargir et d'approfondir les compétences de tous les employés;
- b. de préserver leurs chances sur le marché de l'emploi et leur mobilité professionnelle;
- c. de leur donner les moyens de participer et d'adhérer aux changements requis.

<sup>3</sup> Les employés suivent un perfectionnement adapté à leurs capacités et aux exigences de l'emploi et s'adaptent aux changements.

<sup>4</sup> L'employeur prend à sa charge les frais des formations que suivent les employés pour répondre aux besoins du service et libère le temps nécessaire à ces formations. Il peut prendre à sa charge tout ou partie des frais des formations qu'ils suivent pour leurs besoins propres et libérer le temps nécessaire à ces formations.

<sup>5</sup> L'employeur peut demander à l'employé de rembourser les frais de formation si celui-ci interrompt la formation ou s'il résilie son contrat de travail dans les 4 ans qui suivent la fin de la formation sans établir immédiatement de nouveaux rapports de travail auprès d'une autre unité administrative au sens de l'art. 1.

<sup>6</sup> Le DFF met au point la stratégie de développement des ressources humaines et appuie les départements dans sa mise en œuvre.

#### Art. 5 Formation et relève des cadres, développement des capacités de gestion (art. 4, al. 2, let. c, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur pourvoit à la formation et à la relève des cadres et au développement des capacités de gestion.

<sup>2</sup> Les départements prennent des mesures ciblées afin:

- a. d'améliorer la gestion à tous les niveaux d'organisation;
- b. d'exploiter au maximum le potentiel qu'offre le personnel en place;
- c. de favoriser la mobilité interne;
- d. de préserver les chances des employés sur le marché de l'emploi;
- e. d'assurer la compétitivité de l'administration fédérale sur le marché de l'emploi;
- f. d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de cadre.

<sup>3</sup> Le DFF met au point la stratégie de formation et de relève des cadres et de développement des capacités de gestion; il appuie les départements dans la mise en œuvre de cette stratégie et coordonne, par l'intermédiaire de la Conférence des ressources humaines, les mesures prises par les départements.

#### **Art. 6**                   Egalité des sexes

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

<sup>1</sup> L'employeur veille à ce que les employés ne soient pas désavantagés du fait de leur sexe ou de leur mode de vie.

<sup>2</sup> Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements prennent des mesures ciblées afin de réaliser dans les faits l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Ils établissent des programmes d'encouragement à cet effet et peuvent faire appel à des spécialistes ou fixer des quotas.

<sup>3</sup> Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur le lieu de travail et prennent des mesures adéquates pour faire respecter l'interdiction de la discrimination, notamment pour prévenir toute forme de harcèlement sexuel.

#### **Art. 7**                   Plurilinguisme

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

<sup>1</sup> Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements prennent des mesures ciblées pour améliorer la représentation des communautés linguistiques du pays à tous les niveaux de l'administration fédérale, exploiter au maximum les compétences linguistiques du personnel en place et utiliser ainsi au mieux le potentiel de la diversité culturelle. Ils établissent des programmes d'encouragement à cet effet et peuvent faire appel à des spécialistes ou fixer des quotas.

<sup>2</sup> Ils veillent en particulier à ce que les employés ne soient pas désavantagés du fait de leur appartenance linguistique et puissent exercer leur activité dans leur propre langue, dans la mesure où elle a le statut de langue officielle et où l'utilisation d'une autre langue n'est pas requise pour de justes motifs.

#### **Art. 8**                   Emploi et intégration des personnes handicapées

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

<sup>1</sup> Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements créent des conditions propices à l'emploi de personnes handicapées et veillent à ce que l'intégration professionnelle de ces personnes soit durable. Ils peuvent faire appel à des spécialistes et établir des programmes d'encouragement à cet effet.

<sup>2</sup> Le DFF porte les moyens financiers nécessaires dans un budget centralisé.

**Art. 9** Protection de la personnalité

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

Les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, de quelque personne qu'elle provienne; sont notamment considérées comme atteinte inadmissible:

- a. la saisie systématique de données sur les prestations individuelles sans que l'employé concerné en ait connaissance;
- b. le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé.

**Art. 10** Respect de l'environnement, santé et sécurité

(art. 4, al. 2, let. h, et 32, let. d, LPers)

Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements prennent les mesures propres à inciter leur personnel à adopter un comportement responsable sur les plans de l'environnement, de la santé et de la sécurité.

**Art. 11** Service médical

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

Le DFF détermine le service médical chargé des examens médicaux et des mesures relevant de la médecine du travail.

**Art. 12** Responsabilités familiales et sociales

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

Les départements veillent à ce que les employés puissent assumer leurs responsabilités au sein de la famille et de la société; les besoins du service doivent être pris en considération.

**Art. 13** Création de places d'apprentissage et de places de formation

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

<sup>1</sup> Le DFF définit la politique de l'administration fédérale en matière de formation professionnelle et porte les moyens financiers nécessaires dans un budget centralisé.

<sup>2</sup> Les départements créent dans des secteurs ciblés des places d'apprentissage et des postes de stagiaire pour les personnes diplômées d'une haute école. Ils appuient les mesures de promotion de la formation professionnelle.

**Art. 14** Information

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

<sup>1</sup> Les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs se communiquent suffisamment tôt toutes les informations relatives aux dossiers importants du service.

<sup>2</sup> Les départements fournissent suffisamment tôt à leur personnel toutes les informations nécessaires.

<sup>3</sup> Le DFF assure régulièrement l'information du personnel de la Confédération au niveau supradépartemental.

<sup>4</sup> La forme et le contenu de l'information doivent répondre aux besoins des destinataires.

## **Section 2 Entretien avec le collaborateur et évaluation personnelle**

### **Art. 15 Principes**

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Une fois par an, les supérieurs hiérarchiques ont un entretien personnel avec leurs collaborateurs et procèdent à leur évaluation.

<sup>2</sup> L'entretien sert l'évolution professionnelle du collaborateur et a pour but d'examiner les conditions dans lesquelles le travail est fourni et de convenir d'objectifs. Il permet au supérieur hiérarchique d'avoir un écho de la part de ses collaborateurs sur la façon dont il dirige son unité.

<sup>3</sup> L'évaluation personnelle sert de base à l'évolution du salaire, laquelle est opérée en fonction des objectifs convenus en matière de prestations, de comportement et de compétences.

<sup>4</sup> L'entretien avec le collaborateur et l'évaluation personnelle s'effectuent dans le respect des principes directeurs en matière de politique du personnel.

### **Art. 16 Critères d'évaluation**

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les critères extra-professionnels tels que le sexe, l'âge, la langue, la position, la nationalité ou la religion ne doivent pas intervenir dans l'évaluation personnelle ni dans la fixation du salaire. Il faut tenir compte de l'influence que ces critères peuvent exercer dans la perception et le jugement lors de la préparation et de la formation à l'entretien, et lors de l'entretien lui-même.

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont informés des éléments déterminants pour l'entretien avec le collaborateur, pour l'évaluation personnelle et pour la fixation du salaire.

### **Art. 17 Echelons d'évaluation**

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les prestations des employés sont évaluées selon les cinq échelons suivants:

A++: Dépasse très largement les exigences

A+: Dépasse clairement les exigences

A: Satisfait entièrement aux exigences

B: Satisfait partiellement aux exigences

C: Ne satisfait pas aux exigences.

<sup>2</sup> Si d'autres appréciations sont utilisées pour qualifier les prestations de l'employé, elles doivent correspondre aux cinq échelons d'évaluation définis à l'al. 1.

### **Section 3      Coordination et rapports**

**Art. 18**            Département fédéral des finances  
(art. 5 L.Pers)

<sup>1</sup> Le DFF pilote et coordonne la politique du personnel en tenant compte des intérêts des départements.

<sup>2</sup> Il délègue ses compétences au service chargé des questions du personnel, pour autant que ces compétences ne consistent pas à édicter des règles de droit.

<sup>3</sup> Le service chargé des questions du personnel est l'Office fédéral du personnel (OPPER). Il a les tâches suivantes:

- a. il élabore et formule la politique du personnel et la politique de prévoyance professionnelle et traite des questions de gestion;
- b. il prépare les projets du Conseil fédéral relatifs à la politique du personnel;
- c. il propose des formations et des conseils, en particulier en matière de politique du personnel, de gestion, d'organisation et d'apprentis;
- d. il gère un système informatisé de gestion du personnel;
- e. il fournit des instruments de gestion des ressources humaines et financières;
- f. il coordonne la mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- g. il coordonne la mise en œuvre des mesures de promotion du plurilinguisme;
- h. il coordonne la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi et de l'intégration des handicapés.
- i. il assure le controlling stratégique;
- j. il élabore les bases des rapports destinés au Conseil fédéral et à l'Assemblée fédérale (art. 21);
- k. il conseille et appuie les départements dans la mise en œuvre de la politique du personnel;
- l. il gère un service de consultation sociale et de conseil du personnel;
- m. il informe le personnel sur les questions de politique du personnel;
- n. il entretient des relations suivies avec les partenaires sociaux;
- o. il centralise la mise au concours des offres d'emploi et élabore des stratégies interdépartementales de recherche de personnel qualifié.

**Art. 19** Départements  
(art. 5 LPers)

Les départements sont responsables, dans leur domaine d'activité, de la mise en œuvre de la politique du personnel et de l'application des instruments et systèmes définis. Ils ont notamment les tâches suivantes:

- a. ils concrétisent, coordonnent et pilotent le développement des ressources humaines et de l'organisation, y compris la formation et la relève des cadres et le développement des capacités de gestion;
- b. ils coordonnent et pilotent l'utilisation des ressources humaines et financières;
- c. ils organisent la gestion des ressources humaines et règlent les compétences;
- d. ils coordonnent le controlling des ressources humaines dans leur domaine d'activité avec le controlling stratégique de l'OFPER.

**Art. 20** Conférence des ressources humaines  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> La Conférence des ressources humaines est un organe consultatif. Elle comprend des représentants de tous les départements et est dirigée par l'OFPER.

<sup>2</sup> Elle joue un rôle essentiel en matière de coordination et de mise en œuvre de la politique du personnel du Conseil fédéral, et a notamment les tâches suivantes:

- a. elle évalue le développement des nouveaux systèmes et instruments et vérifie leur application;
- b. elle examine les propositions d'attribution des ressources humaines et financières;
- c. elle examine les questions fondamentales posées par la mise en œuvre de la politique du personnel du Conseil fédéral;
- d. elle vérifie l'évaluation des fonctions (art. 55).

**Art. 21** Rapports  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le DFF vérifie régulièrement que l'administration fédérale atteint les objectifs fixés dans la LPers et les dispositions d'exécution de cette loi; il veille à ce que les rapports soient établis.

<sup>2</sup> Ces rapports portent notamment sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction procurée par le travail;
- d. les qualifications du personnel.

<sup>3</sup> Le DFF informe tous les ans le Conseil fédéral de la répartition des salaires entre les cinq échelons d'évaluation et de l'allocation de primes de reconnaissance et



d'autres primes ou allocations importantes; il en expose les conséquences financières.

<sup>4</sup> Les départements utilisent le système informatisé de gestion du personnel de l'administration fédérale pour établir en temps utile des rapports adéquats.

<sup>5</sup> Le DFF peut effectuer des enquêtes auprès du personnel et des unités administratives.

### **Chapitre 3**

#### **Création, modification et résiliation des rapports de travail**

##### **Art. 22** Mise au concours des postes (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> Les postes à pourvoir dans l'administration fédérale sont mis au concours dans le bulletin des postes vacants de la Confédération.

<sup>2</sup> Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique les postes à pourvoir:

- a. pour une durée n'excédant pas 1 année;
- b. par recrutement interne au sein de l'unité administrative;
- c. par voie d'échange temporaire de personnel (job rotation).

<sup>3</sup> Pour autant qu'ils en informent le DFF, les départements peuvent, pour de justes motifs:

- a. renoncer au cas par cas à la mise au concours publique;
- b. prévoir exceptionnellement un autre mode de mise au concours publique.

##### **Art. 23** Restriction de l'accès aux postes (art. 8, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Dans la mesure où l'accomplissement de tâches impliquant l'exercice de la puissance publique l'exige, l'accès à un poste peut être limité aux personnes possédant la nationalité suisse:

- a. par le Département fédéral de justice et police (DFJP), pour le personnel affecté à la lutte internationale contre la criminalité et pour le personnel employé dans la police ou auprès d'autorités chargées de la poursuite pénale;
- b. par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), pour le personnel affecté à la défense nationale;
- c. par le DFAE, pour le personnel affecté à la représentation de la Suisse à l'étranger;
- d. par le DFF, pour les membres du corps des gardes-frontière;
- e. par les départements, pour le personnel du département qui représente la Suisse lors de négociations internationales;

- f. par les départements, pour les membres des commissions de recours et d'arbitrage du département, à moins qu'une réglementation spéciale n'en dispose autrement.

<sup>2</sup> Les départements communiquent au DFF les restrictions d'accès aux postes définies en application de l'al. 1. Ce dernier informe le Conseil fédéral.

<sup>3</sup> Si l'accès à un poste est limité, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 le signale dans la mise au concours (art. 22).

#### **Art. 24** Exigences liées à la fonction

(art. 8, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Si la fonction l'exige, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut subordonner l'engagement à des conditions telles que l'âge, la formation préalable ou la capacité d'exercice des droits civils.

<sup>2</sup> Les membres du personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts ne peuvent être engagés pour une durée indéterminée que s'ils possèdent exclusivement la nationalité suisse. Le DFAE peut prévoir des exceptions si l'intéressé ne peut pas renoncer à l'autre nationalité pour des raisons juridiques.

#### **Art. 25** Contrat de travail

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail prennent naissance lorsque le contrat de travail est signé par l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 et par la personne engagée.

<sup>2</sup> Le contrat de travail indique le nom des parties au contrat et fixe au moins:

- a. le début et la durée des rapports de travail;
- b. la fonction ou le domaine d'activité;
- c. le lieu de travail et les conditions relatives au transfert;
- d. la durée de la période d'essai;
- e. le taux d'occupation;
- f. le salaire;
- g. les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance.

<sup>3</sup> L'employeur peut, sans résilier le contrat de travail:

- a. changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé;
- b. intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration.

<sup>4</sup> Le personnel soumis à la discipline des transferts peut être affecté en tout temps par instruction de service à un autre domaine d'activité ou à un autre lieu de travail.

**Art. 26** Conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail

(art. 12, al. 6, let. f, LPers)

<sup>1</sup> Le contrat de travail conclu avec les secrétaires d'Etat, les directeurs d'office et les vice-chanceliers de la Confédération prévoit que la cessation de toute collaboration fructueuse avec respectivement le chef de département et le chancelier de la Confédération constitue un motif de résiliation ordinaire du contrat par l'employeur en vertu de l'art. 12, al. 6, let. f, LPers.

<sup>2</sup> Si une résiliation du contrat relevant de l'al. 1 est proposée au Conseil fédéral, les facteurs paraissant exclure toute collaboration fructueuse doivent être exposés dans la proposition. L'intéressé doit avoir la possibilité de présenter sa prise de position par écrit au Conseil fédéral.

<sup>3</sup> Le contrat de travail conclu avec les secrétaires généraux et avec les chefs des services d'information des départements prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire du contrat de travail par l'employeur en vertu de l'art. 12, al. 6, let. f, LPers lorsque le chef de département entend ne plus poursuivre sa collaboration avec lesdites personnes.

<sup>4</sup> Le contrat de travail conclu avec les collaborateurs personnels des chefs de département prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire en vertu de l'art. 12, al. 6, let. f, LPers lorsque le chef de département:

- a. entend ne plus poursuivre sa collaboration avec lesdites personnes;
- b. quitte ses fonctions.

<sup>5</sup> Le Conseil fédéral peut, à tout moment, relever des officiers généraux de leur fonction ou de leur commandement et leur attribuer une autre fonction ou un autre commandement. Le contrat de travail conclu avec les officiers généraux prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire en vertu de l'art. 12, al. 6, let. f, LPers lorsqu'une autre fonction ou un autre commandement ne peut être attribué.

<sup>6</sup> Les conditions d'engagement visées aux al. 1, 3, 4 et 5 ne peuvent être fixées dans les contrats de travail conclus avec d'autres employés que si le Conseil fédéral a donné son accord.

**Art. 27** Période d'essai

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> La période d'essai est de 3 mois. Si les circonstances le justifient, elle peut être prolongée de 3 mois au maximum, ou fixée par contrat à 6 mois au maximum.

<sup>2</sup> Si le contrat de travail est de durée déterminée ou si l'employé change d'unité administrative au sens de l'art. 1, la période d'essai peut être supprimée ou une période d'essai plus courte peut être fixée d'un commun accord entre les parties.

**Art. 28** Rapports de travail de durée déterminée

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

Les rapports de travail de durée déterminée ne doivent pas être conclus dans le but de contourner la protection contre les licenciements prévue par l'art. 12 LPers ou l'obligation de mettre les postes au concours.

**Art. 29**            Changement d'unité administrative

(art. 12 LPers)

<sup>1</sup> L'employé qui, de sa propre initiative, change d'unité administrative au sens de l'art. 1 doit résilier son contrat de travail. En pareil cas, les intéressés fixent conjointement la date d'entrée dans la nouvelle unité. En cas de désaccord, les délais de congé fixés à l'art. 12, al. 2 et 3, LPers sont applicables.

<sup>2</sup> Si le nouveau contrat de travail fait suite immédiatement à l'ancien, les dispositions de l'art. 336c du CO<sup>7</sup> relatives à la protection contre le licenciement s'appliquent également pendant la période d'essai convenue.

<sup>3</sup> S'il y a transfert temporaire de personnel dans une autre unité administrative au sens de l'art. 1, le contrat de travail ne doit pas être résilié pour la durée de ce transfert. Les intéressés fixent conjointement les conditions du changement d'unité.

**Art. 30**            Modification du contrat de travail

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

<sup>1</sup> Toute modification du contrat de travail doit être faite en la forme écrite.

<sup>2</sup> Si aucune entente n'est trouvée au sujet d'une modification du contrat, ce dernier doit être résilié conformément aux dispositions de l'art. 12 LPers; les cas visés à l'art. 25, al. 3 et 4, font exception à cette règle.

**Art. 31**            Résiliation des rapports de travail due à une faute de l'employé

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

<sup>1</sup> La résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si:

- a. l'employeur le résilie pour un des motifs définis aux art. 12, al. 6, let a à d, ou al. 7, LPers;
- b. l'employé refuse de prendre, auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers, un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- c. l'employé soumis à la discipline des transferts du DFAE qui est engagé pour une durée indéterminée renonce de son propre gré à la nationalité suisse ou a caché ou acquis de sa propre initiative une autre nationalité (art. 24, al 2);
- d. l'employé soumis à la discipline des transferts refuse de donner suite à un transfert.

<sup>2</sup> Dans les cas relevant de l'art. 12, al. 6, let. c, et al. 7, LPers, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut décider, pour de justes motifs, que la résiliation est considérée comme n'étant pas due à une faute de l'employé.

**Art. 32** Nomination pour une durée de fonctions

(art. 9, al. 4 et 5, LPers)

- <sup>1</sup> Les rapports de travail des personnes ci-après sont conclus pour 4 ans:
  - a. auditeur en chef de l'armée;
  - b. procureur général de la Confédération et procureurs généraux suppléants de la Confédération;
  - c. procureurs fédéraux et procureurs fédéraux suppléants.
- <sup>2</sup> La durée de fonctions est déterminée en fonction de la législature du Conseil national. Elle débute le 1<sup>er</sup> janvier et prend fin le 31 décembre.
- <sup>3</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut résilier les rapports de travail:
  - a. en tout temps dans les cas visés à l'art. 12, al. 7, LPers;
  - b. pour la fin de la durée de fonctions, dans le respect du délai de résiliation fixé à l'art. 12, al. 3, LPers, pour les motifs définis à l'art. 12, al. 6, LPers.
- <sup>4</sup> L'employé engagé pour une durée de fonctions peut donner son congé pour la fin du mois dans le respect du délai de résiliation fixé à l'art. 12, al. 3, LPers.
- <sup>5</sup> Si les rapports de travail ne sont pas résiliés pour la fin de la durée de fonctions, ils sont reconduits pour une nouvelle période de 4 ans.

**Art. 33** Retraite anticipée

(art. 10, al. 3, LPers)

- <sup>1</sup> Les rapports de travail des catégories de personnel ci-après prennent fin lorsque l'intéressé atteint l'âge de 58 ans:
    - a.<sup>8</sup> officiers de carrière et sous-officiers de carrière, à l'exception des officiers généraux, des officiers de carrière spécialistes et des sous-officiers de carrière spécialistes;
    - b. membres du corps des gardes-frontière qui justifient d'une formation de garde-frontière ou d'officier garde-frontière et qui ont exercé pendant au moins 10 ans une fonction dans l'exploitation au niveau des postes de gardes-frontière ou des secteurs de gardes-frontière;
    - c. ...<sup>9</sup>
  - <sup>2</sup> Les rapports de travail des officiers généraux à titre principal ayant le grade de brigadier, à l'exception de l'auditeur en chef de l'armée, prennent fin lorsque ces personnes atteignent l'âge de 60 ans.<sup>10</sup>
- <sup>8</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).
  - <sup>9</sup> Abrogée par le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).
  - <sup>10</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

<sup>3</sup> Les rapports de travail des catégories de personnel ci-après prennent fin lorsque l'intéressé atteint l'âge de 62 ans:

- a.<sup>11</sup> officiers généraux à titre principal ayant le grade de divisionnaire ou de commandant de corps;
- b. pilotes d'essai du Groupement de l'armement (GDA), lorsque les engagements dans le cadre du service de vol représentent une part essentielle de leurs tâches, pilotes d'usine et personnel de la sécurité aérienne des Forces aériennes et personnel du service de vol de l'Office fédéral de l'aviation civile (OFAC).

<sup>3bis</sup> Le droit à une retraite anticipée selon les al. 1, let. a, 2 et 3, let. a, commence après 10 ans dans la fonction d'officier de carrière, d'officier général à titre principal ou de sous-officier de carrière. L'exercice d'une profession dans la fonction d'officier de carrière spécialiste ou de sous-officier de carrière spécialiste n'est pas pris en compte.<sup>12</sup>

<sup>3ter</sup> Occasionnellement, l'autorité compétente selon l'art. 2 peut, en accord avec l'intéressé, prolonger de trois ans au plus les rapports de travail au-delà de l'âge de la retraite selon les al. 1, let. a, 2 et 3, let. a.<sup>13</sup>

<sup>4</sup> Les personnes appartenant aux catégories de personnel ci-après qui ne peuvent plus être soumises à des rapports de travail particuliers sans qu'il y ait faute de leur part et pour un motif autre que l'invalidité peuvent être mises exceptionnellement à la retraite anticipée:

- a.<sup>14</sup> à 55 ans, pour les officiers de carrière, officiers généraux à titre principal compris, et pour les sous-officiers de carrière, à l'exception des officiers de carrière spécialistes et des sous-officiers de carrière spécialistes;
- b. à 58 ans, pour les pilotes d'essai du GDA, les pilotes d'usine et le personnel de la sécurité aérienne des Forces aériennes et le personnel du service de vol de l'OFAC;

<sup>5</sup> Les personnes appartenant aux catégories de personnel définies aux al. 1 à 3 ont droit, dès l'âge de départ en retraite, aux rentes et aux rentes transitoires non remboursables de la Caisse fédérale de pensions (CFP)<sup>15</sup> dans la mesure où elles quittent la Confédération à l'âge défini aux al. 1 à 4. Les prestations sont déterminées en fonction de la durée d'assurance que l'employé aurait atteinte à l'âge de 65 ans.

<sup>11</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

<sup>12</sup> Introduit par le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

<sup>13</sup> Introduit par le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

<sup>15</sup> Actuellement "PUBLICA".

<sup>6</sup> Les ayants-droit visés à l'al. 5 perçoivent en outre une prestation complémentaire de la Confédération jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 62 ans. Si la rente de la Caisse fédérale de pensions est inférieure à 60 % du salaire assuré, la prestation complémentaire est réduite en conséquence.

<sup>7</sup> La prestation complémentaire visée à l'al. 6 correspond à la différence entre, d'une part, 80 % du salaire déterminant et, d'autre part, la somme des prestations de la Caisse fédérale de pensions, compensation du renchérissement comprise, des rentes versées en vertu de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants<sup>16</sup> et de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité, des rentes de l'assurance militaire<sup>17</sup>, des éventuelles prestations de prévoyance versées par la Confédération en cas d'accident de travail et des rentes versées en vertu de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>18</sup>.

<sup>8</sup> L'employé perd tout droit aux prestations visées aux al. 5 et 6:

- a. en cas de résiliation du contrat de travail due à sa faute (art. 31);
- b. en cas de cessation des rapports de travail pour cause d'invalidité;
- d. en cas d'invalidité partielle, pour la part correspondant à l'invalidité.

<sup>9</sup> Les ayants-droit visés à l'al. 5 perçoivent en outre une rente pour enfants de la Caisse fédérale de pensions dans la mesure où ils remplissent les conditions ouvrant droit à cette rente. Cette rente, la rente transitoire et la prestation complémentaire ne doivent pas totaliser plus de 90 % du salaire déterminant. Le salaire déterminant se compose du salaire, de l'indemnité de résidence et des allocations assurées.

<sup>10</sup> Les départements remboursent à la Caisse fédérale de pensions la partie non financée des prestations visées aux al. 5 à 7 et 9 au moment où l'employé prend sa retraite anticipée.

**Art. 34**                    Retraite anticipée du personnel transférable du DFAE  
(art. 10, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les personnes employées auprès du DFAE qui sont soumises à la discipline des transferts et les personnes employées auprès de la Direction du développement et de la coopération (DDC) dont les conditions d'engagement prévoient l'affectation à l'étranger (personnel de rotation) peuvent, si elles ont passé un temps déterminé à l'étranger dans des lieux aux conditions de vie difficiles, prendre une retraite anticipée à 59 ans révolus au plus tôt pour autant que cela ne porte pas atteinte à l'intérêt public.

<sup>2</sup> Si le temps de séjour dans des lieux d'affectation aux conditions de vie difficiles, pondéré au moyen de la comparaison indexée avec les conditions de vie dans la ville de Berne, atteint une durée de séjour pondérée de 12 ans, la personne qui prend une retraite anticipée en application de l'al. 1 perçoit une rente de vieillesse et, jusqu'à l'âge ordinaire de l'AVS, une rente transitoire non remboursable de la Caisse fédérale de pensions. La rente de vieillesse et la rente transitoire correspondent aux

<sup>16</sup> RS 831.10

<sup>17</sup> RS 831.20

<sup>18</sup> RS 832.20

prestations que la personne concernée aurait touchées après la troisième année qui suit son départ, mais au maximum à celles qu'elle aurait touchées à l'âge de 65 ans révolus.

<sup>3</sup> Si le départ en retraite survient au terme d'un temps de séjour pondéré compris entre 6 et 12 ans, les prestations visées à l'al. 2 sont réduites proportionnellement au temps manquant.

<sup>4</sup> Le DFAE édicte les dispositions d'exécution après entente avec le DFF. Ces dispositions régissent notamment:

- a. l'indexation des lieux d'affectation selon le degré de difficulté des conditions de vie, la ville de Berne servant de référence avec 100 points;
- b. le nombre de points nécessaire pour faire valoir 1 année de séjour pondérée;
- c. la prise en considération du nombre de transferts dans la prise en compte d'années pondérées;
- d. la prise en compte du temps passé dans un lieu d'affectation aux conditions de vie difficiles avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

<sup>5</sup> Les droits à faire valoir auprès de l'employeur et de la Caisse fédérale de pensions lorsque la retraite anticipée est due à des impératifs d'exploitation ou à des raisons médicales sont réservés.

<sup>6</sup> Le DFAE rembourse à la Caisse fédérale de pensions la partie non financée des prestations visées aux al. 1 à 3 au moment où l'employé prend sa retraite anticipée.

### **Art. 35**            Age limite

(art. 10, al. 3, LPers)

L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut au cas par cas, après entente avec l'intéressé, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de départ en retraite, mais au maximum jusqu'à l'âge de 70 ans:

- a. si ledit employé est appelé à remplir des tâches pour lesquelles il est difficile de trouver le personnel adéquat;
- b. pour permettre de mener à terme des projets en cours;
- c. pour des raisons d'ordre social.



## Chapitre 4 Prestations de l'employeur

### Section 1 Salaire

#### Art. 36 Classes de salaire

(art. 15 LPers)

Le salaire est fixé d'après les classes de salaire suivantes:

	94 % (montant maximal) Echelon d'évaluation B	100 % (montant maximal) Echelon d'évaluation A
38	292 784	311 472
37	243 787	259 348
36	228 847	243 454
35	214 056	227 719
34	199 421	212 150
33	184 924	196 728
32	170 598	181 487
31	163 465	173 899
30	156 343	166 322
29	149 260	158 787
28	142 192	151 268
27	136 006	144 687
26	129 846	138 134
25	123 674	131 568
24	117 525	125 027
23	112 295	119 463
22	107 068	113 902
21	102 953	109 524
20	98 849	105 158
19	94 744	100 791
18	90 642	96 428
17	86 524	92 047
16	83 063	88 365
15	79 838	84 934
14	76 657	81 550
13	73 987	78 710
12	71 390	75 947
11	68 837	73 231
10	66 343	70 578
9	63 825	67 899
8	61 292	65 204
7	58 822	62 577
6	56 328	59 923
5	53 821	57 256
4	52 306	55 645

	94 % (montant maximal) Echelon d'évaluation B	100 % (montant maximal) Echelon d'évaluation A
3	51 489	54 775
2	50 671	53 905
1	49 862	53 045

**Art. 37** Salaire de départ  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lors de l'engagement, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 détermine le salaire de la personne engagée dans le cadre des classes de salaire définies à l'art. 36. Elle tient compte dans une juste mesure de sa formation et de son expérience professionnelle et extra-professionnelle, ainsi que du marché de l'emploi.

<sup>2</sup> Le DFF publie chaque année des valeurs indicatives servant à fixer le salaire.

**Art. 38** Salaire du personnel à temps partiel  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations versés aux personnes engagées à temps partiel sont adaptés à leur degré d'occupation.

<sup>2</sup> Si l'horaire de travail est irrégulier, il peut être convenu avec l'employé d'un salaire journalier, d'un salaire moyen ou d'un salaire horaire.

**Art. 39** Evolution du salaire  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le montant maximal de l'échelon d'évaluation A sert de base de calcul à l'évolution du salaire en fonction des prestations et de l'expérience.

<sup>2</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation A, le salaire est augmenté chaque année de 3 %, jusqu'à ce que le montant maximal de l'échelon A soit atteint.

<sup>3</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation A+, le salaire est augmenté chaque année de 3,1 à 4 %, jusqu'à ce que le montant maximal de l'échelon A soit atteint.

<sup>4</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation A++, le salaire est augmenté chaque année de 4,1 à 6 %, jusqu'à ce que le montant maximal de l'échelon A soit atteint.

<sup>5</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation B, le salaire est augmenté chaque année de 2 %, jusqu'à ce que le montant maximal de l'échelon B soit atteint.

<sup>6</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation C, aucune majoration de salaire n'est octroyée.

<sup>7</sup> Les offices fédéraux et les unités d'organisation assimilables aux offices fixent le salaire de l'employé sur proposition de son supérieur direct.

**Art 40** Adaptations exceptionnelles du salaire

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si l'employé fournit des prestations correspondant à l'échelon d'évaluation B alors que son salaire dépasse le montant maximal de cet échelon, son salaire n'est pas indexé sur le renchérissement. Dès que le salaire cesse de dépasser le montant maximal de l'échelon d'évaluation B, la compensation du renchérissement est de nouveau versée.

<sup>2</sup> Si l'employé n'a pas satisfait aux exigences de son cahier des charges et s'est vu attribuer de ce fait des tâches relevant d'une classe de salaire inférieure, son salaire n'est pas indexé sur le renchérissement. Dès que le salaire cesse de dépasser le montant maximal auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction et de l'évaluation de ses prestations, la compensation du renchérissement est de nouveau versée.

<sup>3</sup> Si les mesures prises en vertu des al. 1 et 2 ne suffisent pas à ajuster le salaire, celui-ci est abaissé après 2 ans au montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction et de l'évaluation de ses prestations.

<sup>4</sup> S'il s'avère que le salaire d'un employé se situe à un niveau trop bas par rapport à celui des autres employés, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut l'augmenter. Cette adaptation peut être réalisée en une ou plusieurs étapes; elle ne doit pas dépasser 10 % du montant maximal de l'échelon d'évaluation A. Le salaire adapté ne doit pas dépasser le montant maximal fixé pour l'échelon d'évaluation A.

**Art. 41** Versement

(art. 15 LPers)

Le salaire est versé en treize parts.

**Art. 42** Mesures spéciales et responsabilités

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation C, il faut prévoir des mesures de développement, l'attribution d'un poste moins exigeant ou une autre mesure appropriée. En pareil cas, il faut tenir compte des situations sociales difficiles. Si ces mesures n'entraînent aucune amélioration des prestations, les rapports de travail sont résiliés.

<sup>2</sup> Les unités d'organisation qui ont la compétence de fixer le salaire et les primes de reconnaissance (art. 39, al. 7, et art. 49, al. 6) doivent s'assurer que leur budget du personnel est respecté.

## Section 2 Suppléments sur le salaire

### Art. 43 Indemnité de résidence (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Au salaire s'ajoute une indemnité de résidence échelonnée en fonction du coût de la vie, des impôts, de l'importance et de la situation de la localité où l'emploi est exercé.

<sup>2</sup> L'indemnité de résidence ne doit pas dépasser 6000 francs.

### Art. 44 Compensation du renchérissement (art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral décide de l'ampleur de la compensation du renchérissement après avoir négocié avec les associations du personnel.

<sup>2</sup> La compensation du renchérissement est versée sur:

- a. le salaire;
- b. l'indemnité de résidence;
- c. les indemnités versées pour le travail effectué le dimanche et le travail de nuit;
- d. l'indemnité versée pour le service de permanence;
- e. la prime de fonction;
- f. l'allocation spéciale;
- g. l'allocation liée au marché de l'emploi;
- h. les allocations pour charge d'assistance.

<sup>3</sup> Les montants maximaux fixés pour le salaire (art. 36) et pour l'indemnité de résidence (art. 43) sont majorés en fonction du renchérissement,

<sup>4</sup> Le salaire de l'employé dont les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation C peut ne pas être indexé sur le renchérissement.

### Art. 45 Indemnités (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Des indemnités peuvent être allouées pour:

- a. le travail effectué le dimanche et le travail de nuit;
- b. le service de permanence.

<sup>2</sup> Le DFF définit le mode de calcul et le montant de l'indemnité.

**Art. 46** Prime de fonction

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prime de fonction peut être versée aux employés qui remplissent des tâches particulièrement exigeantes ne justifiant toutefois pas une affectation durable dans une classe de salaire supérieure.

<sup>2</sup> La prime de fonction ne doit pas dépasser la différence entre le montant maximal de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail, et le montant maximal de l'échelon d'évaluation A fixé pour la classe de salaire supérieure.

**Art. 47** Prime de prestations

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prime unique atteignant 6 % au plus du montant maximal de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail peut être allouée pour des prestations particulières.

<sup>2</sup> Une prime modique en nature peut être allouée spontanément pour des prestations particulières.

<sup>3</sup> La prime de prestations peut également être versée à un groupe de collaborateurs.

**Art. 48** Allocation spéciale

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une allocation spéciale peut être octroyée aux fins de compenser des risques inhérents à la fonction ou l'exercice de la fonction dans des conditions difficiles.

<sup>2</sup> Les départements définissent en accord avec le DFF la qualité d'ayant-droit, les risques et les conditions à prendre en considération, ainsi que le mode de calcul de l'allocation et son montant.

**Art. 49** Prime de reconnaissance

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si l'évolution du salaire visée à l'art. 39 atteint le montant maximal de l'échelon d'évaluation A et que le collaborateur a obtenu l'appréciation A+ ou A++, une prime de reconnaissance peut lui être versée.

<sup>2</sup> Nul ne peut se prévaloir d'un droit à la prime de reconnaissance. Le montant et la fréquence de la prime dépendent également des ressources financières à disposition.

<sup>3</sup> La prime de reconnaissance est calculée sur la base du montant maximal de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.

<sup>4</sup> Elle représente 6 % de ce montant au plus si l'échelon d'évaluation est A+ et 12 % au plus si l'échelon d'évaluation est A++.

<sup>5</sup> Les départements veillent à ce que les primes de reconnaissance allouées pour les échelons d'évaluation A+ et A++ ne puissent être versées que pour respectivement 15 % et 3 % des employés du département.

<sup>6</sup> Les offices fédéraux et les unités d'organisation assimilables aux offices fixent la prime de reconnaissance sur proposition du supérieur direct de l'employé.

#### **Art. 50** Allocation liée au marché de l'emploi

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut octroyer une allocation liée au marché de l'emploi afin d'attirer ou de fidéliser un personnel aux compétences reconues; cette allocation représente 20 % au plus du montant maximal de l'échelon d'évaluation A.

<sup>2</sup> L'allocation liée au marché de l'emploi est octroyée après approbation du DFF. Le Conseil fédéral statue sur l'octroi de cette allocation au personnel visé à l'art. 2, al. 1.

#### **Art. 51** Allocation pour charge d'assistance

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

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 octroie à l'employé une allocation pour charge d'assistance pour chacun des enfants dont il a la garde et qui a avec lui un lien de filiation au sens de l'art. 252 du code civil<sup>19</sup>. Sont placés sur un pied d'égalité avec ces enfants les enfants du conjoint et les enfants recueillis qui dépendent financièrement de l'employé.

<sup>2</sup> L'allocation pour charge d'assistance est versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans. Si l'enfant suit une formation, elle est versée jusqu'à qu'il atteigne l'âge de 25 ans au maximum, même si l'employé n'en a pas la garde.

<sup>3</sup> Si l'employé n'a pas la garde de l'enfant, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 lui octroie l'allocation pour charge d'assistance dans la mesure où il verse, en vertu d'une obligation légale d'entretien ou d'assistance, une contribution atteignant au moins le double du montant fixé à l'al. 4, let. b.

<sup>4</sup> Le montant annuel de l'allocation pour charge d'assistance est de:

- a. 3950 francs pour le premier enfant donnant droit à l'allocation;
- b. 2550 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit à l'allocation.

<sup>5</sup> La moitié de l'allocation fixée à l'al. 4, let. b, peut être versée à l'employé:

- a. dont le conjoint est empêché durablement d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie grave;
- b. qui a un devoir d'assistance envers d'autres proches parents en vertu d'un ordre de l'autorité.

<sup>6</sup> Le montant de l'allocation pour charge d'assistance dépend du taux d'occupation de l'employé qui sollicite l'allocation.

<sup>19</sup> RS 210

<sup>7</sup> Les personnes occupant un poste à temps partiel d'au moins 50 % qui ne peuvent pas faire valoir de droit à une allocation pour enfant, à une allocation familiale ou à une allocation pour charge d'assistance auprès d'un autre employeur perçoivent la totalité de l'allocation. Dans les cas de rigueur, l'allocation intégrale peut être versée même si le taux d'occupation est inférieur à 50 %.

<sup>8</sup> Si une allocation pour enfant, une allocation familiale ou une allocation pour charge d'assistance peut être exigée auprès d'un autre employeur, l'employé ne perçoit l'allocation que dans la mesure où, ajoutée au montant de l'allocation exigible auprès de l'autre employeur elle ne dépasse pas le montant fixé à l'al. 4.

### **Section 3      Evaluation de la fonction**

#### **Art. 52            Evaluation de la fonction**

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Chaque fonction est évaluée et affectée à une classe de salaire.

<sup>2</sup> Avant d'affecter la fonction à une classe de salaire, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 demande l'expertise de l'organe d'évaluation visé à l'art. 53.

<sup>3</sup> Les critères déterminants pour l'évaluation sont la formation requise, l'étendue des tâches ainsi que le niveau d'exigences, de responsabilités et de risques inhérents à la fonction.

<sup>4</sup> Le DFF détermine les fonctions qui doivent faire l'objet d'une classification uniforme dans toute l'administration fédérale et règle l'affectation de ces fonctions à une classe de salaire.

<sup>5</sup> Les départements règlent, en accord avec le DFF, la classification des fonctions qui relèvent de leur seule compétence.

<sup>6</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut ranger jusqu'à 5 % des postes des classes 1 à 30 dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction, à condition que cette mesure soit fondée sur un élargissement de la fonction lié aux qualités particulières de la personne engagée. A cette même condition, chaque département peut ranger jusqu'à 5 % des postes des classes 31 et plus dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction, exception faite pour les postes décrits à l'art. 2, al. 1.

<sup>7</sup> Si la fonction doit être rangée dans une classe inférieure, le salaire n'est pas indexé sur le renchérissement. Dès que le salaire cesse de dépasser le montant maximal auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction et de l'évaluation de ses prestations, la compensation du renchérissement est de nouveau versée. La classe et le salaire doivent être adaptés à la valeur effective de la fonction après 2 ans au plus tard.

<sup>8</sup> Pour le personnel en cours de formation ou engagé sur la base de conditions particulières, le DFF peut fixer un salaire maximum autorisé se situant au-dessous du montant maximal de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire 1.

**Art. 53** Organes chargés de l'évaluation de la fonction  
(art. 15 LPers)

Les organes chargés de l'évaluation des fonctions dans l'administration fédérale sont:

- a. le DFF, pour les fonctions des classes 28 à 38;
- b. l'OFPER, pour les fonctions des classes 18 à 27;
- c. les départements pour les fonctions des classes 1 à 17.

**Art. 54** Commission de coordination pour le classement  
des fonctions supérieures  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une commission de coordination interdépartementale conseille le DFF dans l'évaluation des fonctions supérieures.

<sup>2</sup> Cette commission est présidée par l'OFPER. Les départements y sont représentés par leur secrétaire général et la Chancellerie fédérale par un des vice-chanceliers. Les membres peuvent se faire représenter par le secrétaire général suppléant. A titre exceptionnel, ils peuvent se faire représenter par une autre personne. Cette dernière participe aux séances avec voix consultative.

<sup>3</sup> La commission de coordination s'occupe de l'évaluation de toutes les fonctions des classes 28 à 34, à l'exception de celles du personnel visé à l'art. 2, al. 1, let. b–f. Elle s'occupe également de l'évaluation des fonctions des suppléants visés à l'art. 2, al. 1, let. b et d.

<sup>4</sup> Les évaluations des fonctions sont transmises au DFF sous la forme de recommandations.

**Art. 55** Examen  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Les départements peuvent faire appel à la Conférence des ressources humaines pour éliminer des divergences concernant l'évaluation des fonctions visée à l'art. 53, let. b.

<sup>2</sup> Les résultats sont transmis au DFF sous la forme de recommandations. Celui-ci statue en dernier ressort.

## **Section 4 Prestations sociales**

**Art. 56** Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur verse à l'employé l'intégralité du salaire visé aux art. 15 et 16 de la LPers pendant 12 mois.



<sup>2</sup> Au terme de ce délai, l'employeur verse à l'employé 90 % du salaire pendant 12 mois. Le salaire après réduction ne doit pas être inférieur aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire ou aux prestations de la Caisse fédérale de pensions auxquelles l'employé aurait droit en cas d'invalidité.

<sup>3</sup> Si des circonstances exceptionnelles le justifient, le versement du salaire selon l'al. 2 peut se poursuivre jusqu'à l'issue des examens médicaux ou jusqu'à l'octroi d'une rente, mais pendant 12 mois supplémentaires au maximum.

<sup>4</sup> Les prestations visées aux al. 1 à 3 sont allouées à condition qu'un certificat médical soit produit et que les ordres du médecin soient suivis. L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut demander que l'employé soit examiné par un médecin-conseil ou par le service médical.

<sup>5</sup> Au terme des délais fixés aux al. 1 à 3, l'employé perd tout droit au salaire, que le contrat de travail subsiste ou non. Le fait de reprendre le travail à raison d'au moins 50 % pendant 3 mois au minimum interrompt l'absence.

<sup>6</sup> Le DFF règle le versement du salaire dans le cas des contrats de travail à durée déterminée.

#### **Art. 57** Réduction du droit au salaire

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Dans les cas visés à l'art. 56, al. 2 et 3, les allocations sociales sont versées intégralement tant que le salaire continue d'être versé, puis le droit aux allocations s'éteint.

<sup>2</sup> La réduction selon l'art. 56 n'est pas opérée lorsque l'employé est absent en raison d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle assimilable à un tel accident.

<sup>3</sup> Le droit au salaire est réduit ou supprimé si l'employé a causé la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou lancé dans une entreprise téméraire.

#### **Art. 58** Imputation des prestations des assurances sociales sur le salaire

(art. 29, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les prestations de l'assurance militaire, de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) ou d'une autre assurance-accidents obligatoire sont imputées sur le salaire auquel l'employé a droit en cas de maladie et d'accident. Les rentes et les indemnités journalières de l'assurance-invalidité sont imputées dans la mesure où, la somme de ces rentes et indemnités, du salaire et des prestations dues par l'assurance militaire, par la CNA ou par une autre assurance-accident obligatoire dépasse le salaire auquel l'employé a droit avant réduction.

<sup>2</sup> Le droit est réduit conformément aux principes de l'institution d'assurance lorsque l'employé séjourne dans un établissement hospitalier aux frais de l'assurance militaire, de la CNA, d'une autre assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-invalidité.

**Art. 59** Service militaire, protection civile et service civil

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée et la protection civile suisses et pendant la durée du service civil, le salaire intégral est versé. Les allocations pour perte de gain prévues par la loi reviennent à l'employeur.

<sup>2</sup> Si l'employé perçoit une solde pendant la durée du service, son salaire est réduit en conséquence.

<sup>3</sup> Si l'employé a été engagé pendant moins de 4 ans, la restitution du salaire versé pendant l'instruction de base peut être exigée pour autant que celui-ci dépasse l'allocation pour perte de gain.

<sup>4</sup> En cas de service volontaire, l'employé a droit à 10 salaires journaliers par an au maximum.

<sup>5</sup> Les allocations sociales sont versées intégralement.

**Art. 60** Versement du salaire en cas de maternité

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> L'employée absente pour cause de maternité a droit au salaire:

- a. pendant 4 mois, si elle était employée depuis au moins 6 mois le jour de l'accouchement;
- b. pendant 2 mois dans tous les autres cas.

<sup>2</sup> L'employée qui le souhaite peut cesser de travailler 1 mois au plus avant la date présumée de l'accouchement.

**Art. 61** Versement du salaire en cas d'adoption

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Si l'employé est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, son salaire lui est versé pendant 2 mois.

<sup>2</sup> Si les deux parents adoptifs travaillent dans l'administration fédérale, le droit au versement du salaire ne vaut que pour un seul d'entre eux. Ils peuvent répartir librement entre eux les 2 mois d'absence.

**Art. 62** Versement du salaire en cas de décès

(art. 29, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si l'employé décède, ses survivants reçoivent un sixième de son salaire annuel.

<sup>2</sup> La même règle s'applique au versement des allocations sociales.

**Art. 63** Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1 et 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'accident professionnel entraînant des lésions corporelles, l'invalidité ou le décès, ou en cas d'atteinte à la santé due à une maladie professionnelle assimilable à un accident professionnel, l'employeur octroie des prestations à la personne concernée ou à ses survivants, pour autant que la somme des prestations des assurances sociales soit inférieure au salaire déterminant. Des contributions uniques peuvent être versées pour couvrir des dépenses extraordinaires en rapport avec l'événement.

<sup>2</sup> Le DFF a les tâches suivantes:

- a. il fixe le salaire déterminant de l'employé touché par l'événement ou de ses survivants;
- b. il règle l'octroi des contributions uniques;
- c. il désigne l'autorité compétente pour l'octroi des prestations de l'employeur.

**Section 5 Temps de travail, vacances, congés****Art. 64** Temps de travail

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> La durée moyenne de la semaine de travail est de 41 heures. Cette durée est réduite en fonction du taux d'occupation pour les personnes occupant un poste à temps partiel. Les réglementations dérogatoires applicables aux cadres sont réservées.

<sup>2</sup> En règle générale, le personnel travaille 42 heures par semaine, sur la base d'un poste à plein temps; les heures de travail effectuées en plus sont compensées par 1 semaine de congé supplémentaire par année civile (semaine de compensation). En accord avec l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, l'employé peut travailler 41 heures par semaine sans semaine de compensation.

<sup>3</sup> Si des circonstances particulières exigent un temps de travail plus long, la durée de la semaine de travail peut être portée temporairement à 45 heures au maximum. Les heures de travail effectuées en plus doivent être compensées dans un délai de 1 an.

<sup>4</sup> Des horaires à la carte sont proposés aux employés si le fonctionnement du service le permet. Ces horaires se fondent en règle générale sur l'horaire de travail mobile.

<sup>5</sup> Une majoration de temps de 10 % est accordée à l'employé pour un travail régulier et ordonné accompli entre 20 heures et minuit.

<sup>6</sup> Une majoration de temps de 30 % est accordée à l'employé pour le travail de nuit accompli entre minuit et 4 heures. Cette majoration est également accordée pour le travail accompli entre 4 heures et 5 heures lorsque l'employé commence son travail avant 4 heures. La majoration de temps est portée de 30 à 40 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 55 ans.

**Art. 65** Heures d'appoint et heures supplémentaires

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Si le service doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou à un travail urgent, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut ordonner des heures d'appoint ou des heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures de travail effectuées en plus de celles convenues par contrat pour un poste à plein temps peuvent être reconnues comme heures supplémentaires si les réserves de temps de l'horaire mobile et de l'horaire à la carte sont épuisées.

<sup>3</sup> Si une personne occupant un poste à temps partiel travaille pendant un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures convenu dans le contrat, mais inférieur au nombre d'heures correspondant à un poste à temps plein, et que les réserves de temps de l'horaire mobile et de l'horaire à la carte sont épuisées, les heures de travail effectuées en plus peuvent être reconnues comme heures d'appoint.

<sup>4</sup> Les heures d'appoint et les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée égale. Les supérieurs hiérarchiques créent dans leur domaine d'activité les conditions propres à permettre la compensation.

<sup>5</sup> Lorsque les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par du temps libre, une indemnité en espèces peut être versée pour 150 heures par année civile au maximum si la situation le justifie. Cette indemnité atteint:

- a. 100 % du salaire converti en salaire horaire, pour les heures d'appoint et les heures supplémentaires effectuées dans les limites du temps de travail hebdomadaire maximum de 45 heures;
- b. 125 % du salaire converti en salaire horaire, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire maximum de 45 heures.

<sup>6</sup> Une indemnité en espèces peut être versée qu'exceptionnellement aux employés rangés dans une classe de salaire supérieure à la classe 23. L'octroi d'une indemnité en espèces au personnel visé à l'art. 2, al. 1, est soumis à l'approbation du DFF.

<sup>7</sup> Un total de 100 heures au maximum peut être reporté sur l'année civile suivante au titre des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

**Art. 66** Jours de congé

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Si l'année civile comprend moins de 63 dimanches et jours fériés, les jours de congé manquants peuvent être compensés.

<sup>2</sup> Si l'année civile comprend plus de 63 dimanches et jours fériés, le nombre de jours de compensation visé à l'art. 64, al. 2, est réduit en conséquence. Si l'employé travaille sur une base de 41 heures par semaine, le temps de travail manquant doit être rattrapé pendant l'année en cours ou imputé sur les jours de vacances.

<sup>3</sup> Sont considérés comme jours fériés le Nouvel an, l'Ascension, la Fête nationale, Noël, la Saint-Etienne et les autres jours fériés ordinaires du lieu de travail qui tombent sur 1 jour de travail.

**Art. 67**            Vacances  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> L'employé a droit à:

- a. 5 semaines de vacances par année civile jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans;
- b. 4 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 21 ans;
- c. 5 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans;
- d. 6 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

<sup>2</sup> Les vacances doivent être fixées de manière à ne pas nuire à l'exécution des travaux et à permettre à l'employé de se détendre.

<sup>3</sup> Les vacances doivent être prises pendant l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances prend naissance. Si cela est impossible pour des raisons d'exploitation majeures ou en raison d'un accident ou d'une maladie, elles doivent être prises l'année suivante.

**Art. 68**            Congés  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Les employés qui doivent ou veulent interrompre leur travail sont tenus de demander un congé payé, partiellement payé ou non payé à l'autorité compétente en vertu de l'art. 2; ils doivent motiver leur demande.

<sup>2</sup> L'autorité compétente examine la demande en tenant compte des raisons invoquées par l'intéressé et de sa situation professionnelle. Si la situation le justifie, elle peut également prendre en compte ses prestations et son comportement.

## **Section 6      Autres prestations de l'employeur**

**Art. 69**            Instruments de travail, matériel  
(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les instruments de travail et le matériel dont le personnel a besoin pour exécuter son travail lui sont fournis.

<sup>2</sup> Si l'employé utilise, après entente avec l'employeur, des instruments de travail et du matériel lui appartenant, une indemnité peut lui être versée.

<sup>3</sup> Les dispositions des al. 1 et 2 s'appliquent également aux employés qui, après entente avec leur employeur, travaillent à domicile à plein temps ou à temps partiel. Il n'est pas versé d'indemnité pour la location de locaux privés à des fins professionnelles. Exceptionnellement, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut, pour de justes motifs, verser une indemnité pour la location de ces locaux.

<sup>4</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité. Ils déterminent notamment s'il y a nécessité d'utiliser des instruments de travail et du matériel.

**Art. 70**            Vêtements de service  
(art. 18, al. 1, et 21, al. 1, let. c, LPers)

<sup>1</sup> Les vêtements de service que les employés sont tenus de porter leur sont fournis gratuitement, notamment si ces derniers:

- a. doivent impérativement être reconnaissables par le public;
- b. sont particulièrement exposés aux intempéries;
- c. effectuent un travail qui salit, use ou endommage particulièrement les vêtements;
- d. doivent respecter des règles de sécurité particulières.

<sup>2</sup> Dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c, une indemnité peut remplacer la remise de vêtements de service si la situation l'exige.

<sup>3</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité.

**Art. 71**            Véhicules de service personnels  
(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Des véhicules de service personnels peuvent être fournis lorsque l'activité professionnelle l'exige.

<sup>2</sup> L'autorité qui décide de la remise de véhicules de service personnels est:

- a. le Conseil fédéral, pour les catégories de personnel définies à l'art. 2, al. 1;
- b. le département, après entente avec le DFF, pour les autres catégories de personnel.

**Art. 72**            Remboursement des frais  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les frais supplémentaires déboursés par le personnel dans l'exercice de son activité professionnelle lui sont remboursés.

<sup>2</sup> Le DFF fixe les indemnités versées pour:

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

**Art. 73** Prime de fidélité

(art. 32, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Une prime de fidélité est octroyée après 5 années de travail puis tous les 5 ans jusqu'à ce que l'employé ait accompli 45 années de travail.

<sup>2</sup> La prime de fidélité consiste:

- a. en 1 semaine de congé payé après 5 années de travail;
- b. en 2 semaines de congé payé après 10 années et 15 années de travail;
- c. en 1 mois de congé payé après 20 années de travail et au-delà.

<sup>3</sup> La prime de fidélité visée à l'al. 2, let. b et c, peut être versée en espèces jusqu'à concurrence de 50 % au maximum. Exceptionnellement, plus de la moitié de la prime peut être versée en espèces pour de justes motifs.

<sup>4</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut refuser de verser tout ou partie de la prime de fidélité aux employés dont les prestations ou le comportement ne donnent que partiellement satisfaction.

<sup>5</sup> Les rapports de travail au sein des unités administratives au sens de l'art. 1 sont pris en compte pour le calcul du nombre d'années de travail, quel que soit le degré d'occupation. La période d'apprentissage au sens de la législation sur la formation professionnelle n'est pas prise en compte.

**Art. 74** Inventions, propositions d'améliorations

(art. 32, let. c, LPers)

<sup>1</sup> Les départements créent les conditions propres à favoriser un comportement novateur ainsi que le développement et la mise en œuvre d'inventions et de propositions d'améliorations.

<sup>2</sup> La réalisation d'innovations peut être récompensée par des prestations en espèces ou par d'autres prestations de même valeur.

**Art. 75** Soutien d'équipements collectifs en faveur du personnel

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

<sup>1</sup> Afin d'améliorer les conditions de travail ou l'organisation individuelle du travail, l'employeur peut soutenir des équipements collectifs en faveur du personnel, notamment:

- a. des structures d'accueil pour les enfants;
- b. l'exploitation de restaurants du personnel, de cafétérias et d'autres équipements permettant au personnel de se ressourcer;
- c. l'achat de logements d'habitation.

<sup>2</sup> Des conditions plus favorables peuvent être accordées pour les capitaux placés auprès de la Caisse d'épargne du personnel fédéral; des conditions plus favorables ou des réductions de taux peuvent être accordées sur les prêts hypothécaires.

<sup>3</sup> Les départements peuvent soutenir les activités destinées à promouvoir les relations entre employés actifs et employés retraités.

**Art. 76** Octroi de rabais sur les produits et services

(art. 32, let. g, LPers)

- <sup>1</sup> Le DFF définit les rabais à accorder au personnel sur les produits et services.
- <sup>2</sup> Les départements peuvent accorder d'autres rabais sur les produits et services de leur domaine d'activité après entente avec le DFF.

**Art. 77** Frais de procédure et dépens

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les départements remboursent les frais de procédure et les dépens aux employés impliqués dans une procédure civile ou pénale en raison de leur activité professionnelle:

- a. si la procédure est en rapport avec cette activité,
- b. si l'acte n'a été commis ni intentionnellement, ni par négligence grave, et
- c. si la Confédération a un intérêt à la tenue du procès.

<sup>2</sup> Tant que le tribunal n'a pas rendu son jugement, seules des garanties de remboursement des frais sont données. Exceptionnellement, les frais peuvent être payés, pour de justes motifs, avant que le tribunal ait rendu son jugement.

**Art. 78** Versement d'indemnités

(art. 19, al. 2 et 5, LPers)

- <sup>1</sup> Les employés perçoivent une indemnité en vertu de l'art. 19, al. 2, LPers:
- a. s'ils exercent une profession qui ne peut être exercée qu'auprès d'une unité administrative au sens de l'art. 1 (professions dites de monopole) ou s'ils occupent une fonction très spécialisée;
  - b. s'ils ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1;
  - c. s'ils ont plus de 50 ans.
- <sup>2</sup> Les indemnités visées à l'art. 19, al. 5, LPers peuvent être versées lors de la résiliation du contrat de travail:
- a. aux secrétaires d'Etat;
  - b. aux directeurs d'office;
  - c. aux officiers généraux;
  - d. aux secrétaires généraux des départements;
  - e. aux chefs des services d'information des départements;
  - f. aux vice-chanceliers de la Confédération;
  - g. aux collaborateurs personnels des chefs de départements;
  - h. à d'autres cadres supérieurs, dans des cas particuliers;
  - i. aux employés dans le contrat de travail desquels est fixée une condition d'engagement visée à l'art. 26, al. 6;



- j. aux employés auxquels s'applique un plan social;
- k. au personnel de la DDC.

<sup>3</sup> Aucune indemnité n'est versée aux personnes qui:

- a. trouvent un emploi auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers;
- b. perçoivent une rente d'invalidité ou une rente de vieillesse de la Caisse fédérale de pensions;
- c. dont le contrat de travail est résilié en application de l'art 31.

<sup>4</sup> Les personnes ayant perçu l'indemnité visée aux al. 1 ou 2 qui sont engagées par un des employeurs définis à l'art. 3 LPers dans les 2 ans qui suivent la résiliation du contrat de travail doivent restituer tout ou partie de cette indemnité.

#### **Art. 79** Montant de l'indemnité

(art. 19, al. 6, let. a, LPers)

<sup>1</sup> L'indemnité visée à l'art. 78, al. 1 et 2, représente au moins un salaire mensuel et au plus deux salaires annuels. L'al. 4 est réservé.

<sup>2</sup> Les indemnités supérieures à celles visées à l'al. 1 et les indemnités pour cessation des rapports de travail intervenue d'un commun accord doivent être approuvées par le Conseil fédéral.

<sup>3</sup> L'indemnité visée à l'art. 19, al. 3 et 4, LPers, est équivalente:

- a. au salaire dû pendant le délai de protection contre les licenciements au sens de l'art. 336c du CO<sup>20</sup>, s'il y a résiliation en temps inopportun en vertu de l'art. 14, al. 1, let c, LPers;
- b. à 3 mois de salaire au moins et à deux salaires annuels au plus dans les autres cas.

<sup>4</sup> S'il y a résiliation au sens de l'art. 26, al. 1, l'indemnité allouée aux personnes employées depuis moins de 10 ans dans une des fonctions citées à l'art. 26, al. 1, est équivalente à 1 année de salaire au moins et à deux salaires annuels au plus. Pour les personnes employées dans une de ces fonctions depuis au moins 10 ans, l'indemnité équivaut à deux salaires annuels au moins et à trois salaires annuels au plus.

<sup>5</sup> Lors de la fixation des indemnités visées à l'al. 4, le Conseil fédéral tient compte notamment de l'âge de l'employé et de la durée totale de son emploi auprès des unités administratives au sens de l'art. 1. Exceptionnellement le Conseil fédéral peut, pour de justes motifs, décider d'octroyer une indemnité supérieure à respectivement deux ou trois salaires annuels.

<sup>6</sup> La rente de la Caisse fédérale de pensions remplace l'indemnité visée à l'al. 4 pour les personnes de plus de 58 ans qui sont employées depuis au moins 10 ans dans les unités administratives au sens de l'art. 1. Les prestations sont déterminées en fonction de la durée d'assurance que l'employé aurait atteinte à l'âge de 65 ans. Les dé-

partements remboursent à la Caisse fédérale de pensions la partie non financée des prestations au moment de la résiliation du contrat de travail.

<sup>7</sup> La Délégation des finances des Chambres fédérales est informée des indemnités versées en application de l'al. 4 et des coûts visés à l'al. 6. Elle est également informée lorsque des indemnités sont versées à un employé en application de l'art. 26, al. 1, si le contrat de travail a été résilié par consentement mutuel.

**Art. 80**           Prise en compte du revenu provenant d'une activité lucrative

<sup>1</sup> Les prestations de la Caisse fédérale de pensions au sens de l'art. 33, al. 5, de l'art. 34, al. 2, et de l'art. 79, al. 6, sont réduites si l'intéressé a moins de 65 ans et perçoit un revenu provenant d'une activité lucrative qui, ajoutée aux prestations de la Caisse fédérale de pensions, dépasse le salaire déterminant au sens de l'art. 33, al. 9.

<sup>2</sup> Le DFF peut prévoir des exceptions à la prise en compte du revenu de l'activité lucrative.

## Section 7

### **Prestations de l'employeur en cas de transfert, d'affectation à l'étranger ou d'engagement dans des organisations internationales**

**Art. 81**           Indemnité pour inconvénients et indemnité de mobilité  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le personnel transféré ou affecté à l'étranger perçoit une indemnité qui compense les désavantages, les restrictions et les risques liés au système de rotation, à la discipline des transferts et aux difficultés des conditions de vie à l'étranger (indemnité pour inconvénients). Le montant de cette indemnité est déterminé notamment en fonction du nombre de transferts, de la situation personnelle, du degré d'occupation, de l'âge et de la durée du séjour à l'étranger.

<sup>2</sup> Une indemnité de mobilité est versée à partir du troisième transfert. Le personnel soumis à la discipline des transferts perçoit également cette indemnité lorsque son lieu de travail se trouve en Suisse.

**Art. 82**           Indemnité pour la couverture des frais  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité est allouée pour la couverture des frais liés au séjour à l'étranger et à la fonction exercée.

<sup>2</sup> Lors de la fixation de cette indemnité, les frais supplémentaires ou les économies résultant du séjour à l'étranger sont pris en compte dans une juste mesure.

<sup>3</sup> Les frais supplémentaires sont couverts notamment:

- a. par dédommagement des frais;
- b. par adaptation à la hausse au pouvoir d'achat du lieu d'affectation;
- c. par l'indemnité forfaitaire allouée pour le travail de relations publiques.

<sup>4</sup> Sont prises en compte, au titre des économies résultant du séjour à l'étranger:

- a. l'exonération fiscale;
- b. l'adaptation à la baisse au pouvoir d'achat du lieu d'affectation.

**Art. 83**            Adaptation au pouvoir d'achat

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'adaptation au pouvoir d'achat corrige la différence entre le niveau de prix des biens de consommation et des prestations au lieu d'affectation et le niveau de prix des biens de consommation et des prestations à Berne. Elle prend en compte les circonstances particulières influant sur le coût de la vie au lieu d'affectation ainsi que le taux de change officiel.

<sup>2</sup> L'adaptation au pouvoir d'achat, à la hausse ou à la baisse, porte sur tout ou partie du salaire, sur les allocations pour charges d'assistance, sur les indemnités forfaitaires allouées pour le travail de relations publiques, sur l'indemnité pour inconvénients et sur l'indemnité de mobilité.

**Art. 84**            Prise en compte de l'exonération fiscale

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'exonération fiscale accordée au personnel sur la base des conventions internationales est prise en compte dans la fixation du salaire et des autres prestations.

<sup>2</sup> Les économies qui en résultent sont imputées sur les indemnités visées aux art. 81 et 82.

**Art. 85**            Octroi de prêts

(art. 18, al. 2, LPers)

Le personnel transféré à l'étranger peut obtenir un prêt pour faire face à des frais d'installation et d'équipement importants ou à d'autres dépenses.

**Art. 86**            Prestations en cas de maladie

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> L'employeur prend à sa charge les frais d'assurance supplémentaires occasionnés par le séjour à l'étranger de l'employé qui y a été envoyé, de son conjoint et de ceux de leurs enfants qui donnent droit à une allocation pour charge d'assistance.

<sup>2</sup> Le DFAE peut régler en accord avec le DFF, dans le cadre d'un contrat d'assurance collectif conclu auprès d'une caisse maladie reconnue, l'obligation de s'assurer, les prestations de l'assurance, ainsi que la contribution de la Confédération.

**Art. 87** Réparation de dommages

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le personnel envoyé à l'étranger qui, sans faute de sa part, a subi une atteinte à son patrimoine, notamment par suite d'actes de guerre, par suite d'une révolution ou d'une émeute ou pour toute autre raison consécutive à son séjour à l'étranger, peut obtenir un dédommagement.

<sup>2</sup> Le DFAE fixe le montant du dédommagement au cas par cas, après entente avec le DFF.

**Art. 88** Prestations en cas d'engagement dans des organisations internationales

(art. 17 et 18, al. 2, LPers)

Les prestations ci-après peuvent notamment être accordées au personnel afin de promouvoir son engagement dans des organisations internationales:

- a. octroi d'un congé payé, partiellement payé ou non payé de 5 ans au maximum;
- b. prise en charge des frais liés à l'engagement de l'employé dans l'organisation internationale, dans la mesure où il n'est pas dédommagé de ces frais par cette dernière.

**Chapitre 5 Devoirs du personnel****Art. 89** Lieu de domicile

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

Les départements peuvent, après entente avec le DFF, imposer à certaines catégories de personnel de résider dans un lieu déterminé dans la mesure où les besoins du service l'exigent.

**Art. 90** Logement de service

(art. 21, al. 1, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Le DFF définit les principes applicables à l'utilisation de logements de service et au montant à payer à ce titre.

<sup>2</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité.

**Art. 91** Activité accessoire

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Les employés qui exercent une charge publique ou une autre activité en dehors de celle qu'ils exercent dans le cadre de leurs rapports de travail avec la Confédération doivent requérir une autorisation si cette charge ou activité:

- a. est rétribuée et mobilise l'employé dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations dans l'activité exercée pour le compte de la Confédération;
  - b. risque, de par sa nature, de générer un conflit avec les intérêts du service.
- <sup>2</sup> A moins que tout risque de conflit d'intérêt puisse être écarté dans le cas particulier, l'autorisation est refusée notamment pour les activités suivantes:
- a. conseil ou représentation de tiers pour des affaires qui font partie des tâches de l'unité administrative à laquelle appartient l'employé;
  - b. activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte de la Confédération ou que la Confédération doit attribuer à brève échéance.
- <sup>3</sup> Les employés informent leurs supérieurs des faits susceptibles de justifier l'obligation de demander une autorisation.

**Art. 92** Obligation de remettre le revenu à la Confédération

(art. 21, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les employés exerçant au profit de tiers une activité qui procède du contrat de travail conclu avec la Confédération doivent verser à celle-ci le revenu obtenu pour cette activité si la somme de ce dernier et du salaire excède au cours de 1 année civile 110 % du montant maximal de l'échelon d'évaluation A de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Ils doivent fournir toutes les indications requises à l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.

<sup>2</sup> Si l'activité exercée au profit de tiers sert des intérêts importants de la Confédération, l'employé peut être dispensé entièrement ou partiellement de l'obligation de remettre le revenu à la Confédération.

<sup>3</sup> Le DFF définit le revenu à prendre en compte et règle le mode de remise de ce revenu.

**Art. 93** Acceptation d'avantages

(art. 21, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux ne constituent pas des dons ou autres avantages au sens de l'art. 21, al. 3, LPers.

<sup>2</sup> Les départements peuvent régler en détail ou interdire l'acceptation de ces avantages.

<sup>3</sup> En cas de doute, l'employé examine avec son supérieur si l'avantage peut être accepté ou non.

**Art. 94** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Le personnel est tenu de garder le secret sur les affaires du service qui doivent rester confidentielles de par leur nature ou en vertu de prescriptions légales ou d'instructions.

<sup>2</sup> L'obligation de garder le secret de fonction et le secret professionnel subsiste après la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> L'employé ne peut déposer en justice ni comme partie, ni comme témoin ou expert, sur des constatations en rapport avec ses tâches, faites en raison de ces dernières ou dans l'exercice de ses fonctions, qu'avec l'autorisation écrite de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.

<sup>4</sup> L'art. 47<sup>bis</sup> de la loi du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils<sup>21</sup> est réservé.

### **Art. 95** Devoirs particuliers du personnel affecté à l'étranger

(art. 24, al. 2, let. b, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur peut exiger des employés affectés à l'étranger qu'ils l'informent s'ils:

- a. appartiennent à une association;
- b. quittent leur pays de résidence;
- c. publient des textes et font des déclarations publiques.

<sup>2</sup> Le personnel affecté à l'étranger ne peut exercer aucune charge publique dans le pays où il travaille.

### **Art. 96** Privation du droit de grève

(art. 24, al. 1, LPers)

L'exercice du droit de grève est interdit aux membres des catégories de personnel ci-après qui remplissent des tâches essentielles pour la protection de la sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou pour la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et services vitaux:

- a. membres des états-majors de conduite civils et militaires des départements;
- b. autorités fédérales chargées de la poursuite pénale;
- c. personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts qui travaille à l'étranger;
- d. corps des gardes-frontière et personnel civil des douanes;
- e.<sup>22</sup> les membres de l'escadre de surveillance, du personnel militaire de la sécurité de la navigation aérienne et de la formation professionnelle de la sécurité militaire.

<sup>21</sup> [RO 1962 811, 1966 1375, 1970 1249, 1972 245 1514, 1974 1051 ch. II 1, 1978 688 art. 88 ch. 2, 1979 114 art. 66 679 1318, 1984 768, 1985 452, 1986 1712, 1987 600 art. 16 ch. 3, 1989 257 260, 1990 1530 1642, 1991 857 appendice ch. 1, 1992 641 2344, 1994 360 2147, 1995 4840, 1996 1725 annexe ch. I 2868, 1997 753 ch. II 760 art. 1 2022 annexe ch. 4, 1998 646 1418 2847 annexe ch. 8, 1999 468, 2000 273 2093, 2001 114 ch. I 1, 2002 3371 annexe ch. 1, 2003 2119. RO 2003 3543 annexe ch. I 3]. Voir actuellement la loi du 13 déc. 2002 sur le Parlement (RS 171.10).

<sup>22</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la modification d'ordonnances en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011).

## Chapitre 6 Manquements aux obligations professionnelles

### Art. 97 Enquête administrative

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention d'office pour sauvegarder l'intérêt public, une enquête administrative est ouverte.

<sup>2</sup> L'enquête administrative n'est pas dirigée contre des personnes déterminées.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral est compétent pour ordonner l'ouverture de l'enquête si plusieurs départements sont concernés. Si un seul département est concerné, c'est le département qui ordonne l'ouverture de l'enquête; le département peut déléguer cette compétence à un service qui lui est subordonné.

<sup>4</sup> L'enquête administrative est menée par des organes n'exerçant pas d'activité dans le domaine en cause. Elle peut être confiée à des personnes extérieures à l'administration fédérale.

<sup>5</sup> Les règles générales de procédure définies dans la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>23</sup> s'appliquent à l'enquête administrative.

### Art. 98 Enquête disciplinaire

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 ouvre l'enquête disciplinaire et désigne la personne qui en sera chargée. L'enquête peut être confiée à des personnes extérieures à l'administration fédérale.

<sup>2</sup> La procédure disciplinaire de première instance est régie par la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>24</sup>.

<sup>3</sup> L'enquête disciplinaire cesse automatiquement dès lors que les rapports de travail prennent fin.

<sup>4</sup> Si les mêmes faits donnent lieu à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires est ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale. Exceptionnellement, la décision relative à la mesure disciplinaire peut être prise, pour de justes motifs, avant la fin de la procédure pénale.

### Art. 99 Mesures disciplinaires

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Les mesures disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'au terme d'une enquête.

<sup>2</sup> L'employé qui a manqué à ses obligations professionnelles par négligence s'expose aux mesures disciplinaires suivantes:

- a. avertissement;
- b. blâme;

<sup>23</sup> RS 172.021

<sup>24</sup> RS 172.021

c. changement du domaine d'activité.

<sup>3</sup> Outre les mesures définies à l'al. 2, les mesures disciplinaires ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a manqué à ses obligations professionnelles intentionnellement ou par négligence grave:

- a. réduction du salaire de 10 % au maximum pendant 1 année au plus;
- b. amende jusqu'à 3000 francs;
- c. changement du temps de travail;
- d. changement du lieu de travail.

**Art. 100** Prescription  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> La responsabilité disciplinaire de l'employé se prescrit par 1 an après la découverte du manquement aux obligations professionnelles et en tout cas 3 ans après le dernier manquement auxdites obligations.

<sup>2</sup> 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. 101** Responsabilité des employés  
(art. 25 LPers)

La responsabilité des employés qui ont causé un dommage à la Confédération ou à un tiers et la procédure visant à fixer ce dommage sont régies par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité<sup>25</sup>.

**Art. 102** Responsabilité pénale  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque le manquement aux obligations professionnelles constitue en même temps une infraction aux législations pénales fédérale ou cantonales, les départements transmettent le dossier de l'enquête et les procès-verbaux d'interrogatoire au Ministère public de la Confédération.

<sup>2</sup> L'ouverture d'une procédure pénale contre l'employé est régie par l'art. 7 de l'ordonnance du 30 décembre 1958 de la loi sur la responsabilité<sup>26</sup>.

**Art. 103** Suspension  
(art. 26 LPers)

<sup>1</sup> Si l'exécution correcte des tâches est compromise, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut immédiatement, à titre préventif, prononcer la suspension de l'employé ou lui attribuer une autre fonction:

<sup>25</sup> RS 170.32

<sup>26</sup> RS 170.321



- a. lorsque des événements graves susceptibles de justifier une mesure pénale ou une mesure disciplinaire sont constatés ou soupçonnés,
- b. lorsque l'existence d'irrégularités répétées est établie, ou
- c. lorsqu'une procédure en cours est entravée.

<sup>2</sup> En outre, l'autorité compétente peut réduire ou supprimer le salaire et d'autres prestations versées à l'employé.

## Chapitre 7 Restructurations

### Art. 104 Mesures en cas de restructuration

(art. 12, 19 et 31 LPers)

<sup>1</sup> Les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les restructurations soient socialement supportables.

<sup>2</sup> Les mesures suivantes doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de travail:

- a. affectation de l'employé à un autre poste auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers;
- b. recherche d'emplois en dehors de l'administration fédérale pour les employés menacés de licenciement;
- c. recyclage et perfectionnement professionnel;
- d. mise à la retraite anticipée.

<sup>3</sup> Le département informe le personnel et les organisations qui le représentent suffisamment tôt, de façon complète et transparente, de la restructuration et des mesures qu'il entend prendre en vertu de l'al. 2.

<sup>4</sup> Les employés soutiennent les efforts de l'employeur. Ils collaborent activement aux mesures prises et font preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouvel emploi.

<sup>5</sup> Le chef du DFF est compétent pour élaborer et signer le plan social avec les associations de personnel.

### Art. 105 Prestations en cas de mise à la retraite anticipée dans le cadre de restructurations

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

<sup>1</sup> En cas de restructuration, des employés peuvent être mis à la retraite à partir de 55 ans révolus au plus tôt, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre emploi pouvant raisonnablement être exigé d'eux:

- a. si leur poste est supprimé,
- b. si leur champ d'activité est sensiblement modifié, ou
- c. dans le cadre d'une action de solidarité à l'égard d'employés plus jeunes dont le poste est supprimé.

<sup>2</sup> Une rente de la Caisse fédérale de pensions et une rente transitoire non remboursable sont versées à l'employé. Le montant des prestations est déterminé en fonction de la durée d'assurance que l'employé aurait atteinte à l'âge de 65 ans.

<sup>3</sup> Les départements remboursent à la Caisse fédérale de pensions la partie non financée des prestations visées à l'al. 2 au moment de la mise à la retraite anticipée.

**Art. 106** Prestations supplémentaires de l'employeur  
(art. 31, al. 5, LPers)

Pour prévenir les cas de rigueur, les départements peuvent, après entente avec le DFF, prévoir d'autres prestations.

## Chapitre 8 Participation et partenariat social

**Art. 107** Partenariat social  
(art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral a pour objectif d'assurer un partenariat social réel.

<sup>2</sup> Dans l'intérêt de la consultation et de la participation des partenaires sociaux au règlement des questions relatives au personnel, notamment lors de restructurations, ces derniers doivent recevoir suffisamment tôt toutes les informations nécessaires; au besoin, des négociations sont menées avec eux.

<sup>3</sup> Le chef du DFF signe à intervalles réguliers avec les partenaires sociaux, dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, une déclaration d'intention relative à la collaboration et aux objectifs en matière de politique du personnel; cette déclaration est portée à la connaissance du personnel.

<sup>4</sup> Le DFF est le partenaire social des associations de personnel reconnues lorsque toute l'administration fédérale ou plusieurs parties de celles-ci sont concernées.

<sup>5</sup> Les départements sont les partenaires sociaux des associations de personnel lorsque leur domaine d'activité est seul concerné. Les questions de principe doivent être coordonnées avec le DFF.

**Art. 108** Comité de suivi des partenaires sociaux  
(art. 33, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Afin de créer un climat de confiance, le chef du DFF institue un comité de suivi des partenaires sociaux qui a qualité d'organe consultatif. Les tâches, l'organisation et la composition de ce comité font l'objet de la déclaration d'intention périodique visée à l'art. 107, al. 3.

<sup>2</sup> Le comité de suivi assure en particulier l'accompagnement des entretiens avec les collaborateurs, de l'évaluation personnelle et de la rémunération.

<sup>3</sup> Le suivi est effectué sur la base de données impersonnelles, portant sur toutes les fonctions et toutes les classes. Sont considérées comme des données impersonnelles les observations d'ordre général rendues anonymes qui concernent l'application des

dispositions sur l'entretien avec le collaborateur, sur l'évaluation personnelle et sur la rémunération.

<sup>4</sup> Si, dans des cas particuliers, des indices concrets donnent lieu de penser qu'il y a application non conforme des instruments de gestion, le comité de suivi peut procéder à l'audition des responsables du domaine concerné et proposer des améliorations.

<sup>5</sup> Le comité de suivi peut instituer un comité paritaire pour le traitement des cas particuliers. Ce comité peut comprendre des personnes qui ne font pas partie du comité de suivi. Le comité paritaire formule des recommandations à l'intention du comité de suivi.

#### **Art. 109** Commissions du personnel

(art. 33, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Si la majorité des employés de l'unité concernée le souhaitent, des commissions du personnel peuvent être créées afin d'encourager la collaboration entre la direction de l'unité administrative et le personnel.

<sup>2</sup> Les membres et les membres suppléants des commissions du personnel sont élus à la proportionnelle.

<sup>3</sup> Les commissions du personnel émettent un avis à l'intention des organes de direction au sujet:

- a. des questions générales relatives au personnel de l'unité administrative;
- b. des propositions de simplification et d'amélioration du service et des mesures en matière de construction;
- c. des propositions relatives aux questions de santé et de formation.

## **Chapitre 9 Recours**

#### **Art. 110** Recours interne

(art. 35, al. 1, LPers)

Les instances de recours sont:

- a. les départements, pour les décisions rendues en première instance par les offices, les groupements et la Direction générale des douanes;
- b. la Direction générale des douanes ou les groupements, pour les décisions rendues en première instance par des organes de rang inférieur.

#### **Art. 111** Exceptions au recours interne

(art. 35, al. 2, LPers)

Un recours peut être formé auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel contre les décisions de première instance des commissions fédérales de recours et d'arbitrage. L'art. 36, al. 2, LPers est réservé.

**Art. 112** Procédure  
(art. 36 L.Pers)

<sup>1</sup> La procédure introduite devant l'instance de recours interne et la Commission fédérale de recours en matière de personnel est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>27</sup>.

<sup>2</sup> Le recours de droit administratif formé au Tribunal fédéral est régi par la loi fédérale du 16 décembre 1943 d'organisation judiciaire<sup>28</sup>.

<sup>3</sup> Les notifications de transfert et les autres instructions de service destinées au personnel soumis à la discipline des transferts ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.

**Art. 113** Prescription  
(art. 34 L.Pers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui résultent des rapports de travail sont réglés conformément aux art. 127 et 128 CO<sup>29</sup>.

## Chapitre 10 Dispositions d'exécution

**Art. 114** Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)  
(art. 37 L.Pers)

<sup>1</sup> Le DFAE édicte, après entente avec le DFF, les dispositions nécessaires à l'application des articles 81 à 88.

<sup>2</sup> Le DFAE peut, après entente avec le DFF, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel soumis à la discipline des transferts et au personnel affecté à l'étranger. Ces réglementations concernent notamment les domaines suivants:

- a. art. 15 à 17: entretien avec le collaborateur et évaluation personnelle;
- b. art. 38: salaire du personnel à temps partiel;
- c. art. 39: évolution du salaire;
- d. art. 43: indemnité de résidence;
- e. art. 44: compensation du renchérissement;
- f. art. 46: prime de fonction;
- g. art. 47: prime de prestations;
- h. art. 52: évaluation de la fonction;
- i. art. 53: organes chargés de l'évaluation de la fonction;
- j. art. 63: prestations en cas d'accident professionnel;

<sup>27</sup> RS 172.021

<sup>28</sup> RS 173.110

<sup>29</sup> RS 220

- k. art. 64: temps de travail
- l. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
- m. art. 66: jours de congé;
- n. art. 67: vacances;
- o. art. 68: congés;
- p. art. 78, al. 3, let. b: versement d'indemnités au personnel de la DDC;
- q. art. 79, al. 2: indemnités au personnel de la DDC pour cessation des rapports de travail intervenue d'un commun accord.

<sup>3</sup> La situation personnelle du personnel envoyé à l'étranger est prise en compte dans la détermination du montant de l'indemnité et dans la définition des mesures visées aux art. 63 et 81 à 88. Dans ses dispositions d'exécution le DFAE détermine, en accord avec le DFF, si et dans quelle mesure il y a lieu de prendre en considération des personnes accompagnantes autres que les membres de la famille; il fixe les modalités.

**Art. 115** Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)  
(art. 37 LPers)

Le DDPS peut, après entente avec le DFF, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel militaire dans les domaines suivants:

- a. art. 4: développement des ressources humaines et formation;
- b. art. 5: formation et relève des cadres, développement des capacités de gestion;
- c. art. 24: lieu de travail, mobilité et affectation à l'étranger;
- d. art. 37: salaire de départ;
- e. art. 48: allocation spéciale;
- f. art. 64: temps de travail;
- g. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
- h. art. 67: vacances;
- i. art. 72: remboursement des frais
- j. art. 102: responsabilité pénale.

**Art. 116** Département fédéral des finances (DFF)  
(art. 37 LPers)

<sup>1</sup> Après avoir consulté les autres départements et la Chancellerie fédérale, le DFF édicte les dispositions nécessaires à l'exécution uniforme de la présente ordonnance.

<sup>2</sup> Il peut, après entente avec le DFI, édicter des dispositions dérogatoires:

- a. pour le personnel des bureaux de douane et du corps de gardes-frontière, dans les domaines suivants:

1. art. 5: formation et relève des cadres, développement des capacités de gestion;
  2. art. 24: lieu de travail et mobilité;
  3. art. 64: temps de travail;
  4. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
  5. art. 69: port d'armes;
  6. art. 72: remboursement des frais
  7. art. 102: responsabilité pénale.
- b. pour les inspecteurs fiscaux de l'Administration fédérale des contributions, dans les domaines suivants:
1. art. 24: lieu de travail et mobilité;
  2. art. 64: temps de travail;
  3. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
  4. art. 72: remboursement des frais.

## **Chapitre 11 Disposition finale**

**Art. 117**      Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2002.