

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

172.220.1

du 24 mars 2000 (Etat le 1^{er} janvier 2012)

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

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet

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

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique au personnel:

- a. de l'administration fédérale au sens de l'art. 2, al. 1 et 2, de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA)³;
- b. des services du Parlement visés à l'art. 8^{novies} de la loi du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils⁴;
- c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste⁵;
- d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux⁶;
- e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;

RO 2001 894

¹ RS 101

² FF 1999 1421

³ RS 172.010

⁴ [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. I 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).

⁵ RS 783.1

⁶ RS 742.31

- f.⁷ du Tribunal administratif fédéral, du Tribunal pénal fédéral et du Tribunal fédéral des brevets, pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral⁸, la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales⁹ et la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets¹⁰ n'en disposent pas autrement;
- g. du Tribunal fédéral au sens de la loi fédérale du 16 décembre 1943 d'organisation judiciaire¹¹;
- h.¹² du secrétariat de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.
- 2 Elle ne s'applique pas:
- aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
 - aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle¹³.

Art. 3 Employeurs

¹ Les employeurs au sens de la présente loi sont:

- le Conseil fédéral en sa qualité d'organe directorial suprême de l'administration;
- l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;
- la Poste Suisse;
- les Chemins de fer fédéraux;

⁷ Nouvelle teneur selon le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO **2010** 3267; FF **2008** 7371).

⁸ RS **173.32**

⁹ RS **173.71**

¹⁰ RS **173.41**

¹¹ [RS **3** 521; RO **1948** 473 art. 86, **1955** 893 art. 118, **1959** 931, **1969** 757 art. 80 let. b 787, **1977** 237 ch. II 3 862 art. 52 ch. 2 1323 ch. III, **1978** 688 art. 88 ch. 3 1450, **1979** 42, **1980** 31 ch. IV 1718 art. 52 ch. 2 1819 art. 12 al. 1, **1982** 1676 annexe ch. 13, **1983** 1886 art. 36 ch. 1, **1986** 926 art. 59 ch. 1, **1987** 226 ch. II 1 1665 ch. II, **1988** 1776 annexe ch. II 1, **1989** 504 art. 33 let. a, **1990** 938 ch. III al. 5, **1992** 288, **1993** 274 art. 75 ch. 1 1945 annexe ch. 1, **1995** 1227 annexe ch. 3 4093 annexe ch. 4, **1996** 508 art. 36 750 art. 17 1445 annexe ch. 2 1498 annexe ch. 2, **1997** 1155 annexe ch. 6 2465 appendice ch. 5, **1998** 2847 annexe ch. 3 3033 annexe ch. 2, **1999** 1118 annexe ch. 1 3071 ch. I 2, **2000** 273 annexe ch. 6 416 ch. I 2 505 ch. I 1 2355 annexe ch. 1 2719, **2001** 114 ch. I 4 1029 art. 11 al. 2, **2002** 863 art. 35 1904 art. 36 ch. 1 2767 ch. II 3988 annexe ch. 1, **2003** 2133 annexe ch. 7 3543 annexe ch. II 4 let. a 4557 annexe ch. II 1, **2004** 1985 annexe ch. II 1 4719 annexe ch. II 1, **2005** 5685 annexe ch. 7, **2006** 2003 ch. III. RO **2006** 1205 art. 131 al. 1]. Voir actuellement la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (RS **173.110**).

¹² Introduite par le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO **2010** 3267; FF **2008** 7371).

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

- e. le Tribunal fédéral;
- f.¹⁴ le Ministère public de la Confédération;
- g.¹⁵ l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

² Les départements, la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices et les unités administratives décentralisées sont considérés comme employeurs dans la mesure où le Conseil fédéral leur délègue les compétences nécessaires à cet effet.¹⁶

³ Le Tribunal administratif fédéral, le Tribunal pénal fédéral et le Tribunal fédéral des brevets sont considérés comme employeurs dans la mesure où les lois correspondantes ou le Conseil fédéral leur délèguent les compétences nécessaires à cet effet.¹⁷

Art. 4 Politique du personnel

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

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

- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;
- b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence;
- c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
- d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- e. la représentation équitable des communautés linguistiques, la promotion du plurilinguisme et l'ouverture aux autres communautés linguistiques;
- f. des chances égales aux handicapés, leur accès aux emplois et leur intégration;
- g. la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel;
- h. le développement d'un comportement écophile sur le lieu de travail;

¹⁴ Introduite par le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

¹⁵ Introduite par le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

¹⁶ Nouvelle teneur selon le ch. 12 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2197; FF 2001 4000).

¹⁷ Introduit par le ch. 5 de l'annexe à la LF du 4 oct. 2002 sur le Tribunal pénal fédéral, (RO 2003 2133; FF 2001 4000). Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2010 (RO 2010 513; FF 2008 373).

- i. des conditions de travail qui permettent au personnel d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux;
- j. la création de places d'apprentissage et de places de formation;
- k. une information étendue de son personnel.

³ L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs.

Art. 5 Coordination et controlling

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

² Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.

³ Le Conseil fédéral peut confier à un service spécialisé la coordination des questions relatives au personnel des organisations et des tiers chargés de tâches administratives en vertu de l'art. 2, al. 4, LOGA¹⁸.

⁴ Il désigne les services compétents.

Art. 6 Droit applicable

¹ Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.

² Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations (CO)¹⁹ s'appliquent par analogie aux rapports de travail.

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

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

⁵ Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel lorsque cette mesure se justifie, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, ainsi que le personnel recruté et engagé à l'étranger. Il peut édicter des prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

¹⁸ RS 172.010

¹⁹ RS 220

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

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

Art. 6a²⁰ Rémunération et autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération

¹ Le Conseil fédéral édicte les principes applicables:

- a. au salaire (prestations annexes comprises) des cadres du plus haut niveau hiérarchique et des autres membres du personnel rémunérés de manière comparable:
 1. de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux (CFF);
 2. des autres entreprises et établissements de la Confédération soumis à la présente loi en leur qualité d'unités administratives décentralisées;
- b. aux honoraires (prestations annexes comprises) versés aux membres du conseil d'administration ou d'un autre organe exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.

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

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

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

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

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

⁶ Le Conseil fédéral veille à ce que les principes édictés en vertu des al. 1 à 5 soient appliqués par analogie à toutes les entreprises régies par le droit privé, dont le capital et les voix sont détenus, à titre majoritaire, par la Confédération et dont le siège se trouve en Suisse. Sont exceptées les sociétés dont les actions sont cotées en bourse. Les art. 663b^{bis} et 663c, al. 3, du code des obligations²¹ s'appliquent à ces dernières.²²

Art. 7 Mise au concours de postes

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

Section 2 Naissance et fin des rapports de travail

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

¹ Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent, sous réserve de l'art. 9, al. 3 à 5, de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

² Les dispositions d'exécution fixent les règles applicables au temps d'essai; celui-ci dure six mois au maximum.

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

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

Art. 9 Durée

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

² Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus; au-delà de cinq ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans. Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

³ ...²³

⁴ L'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral peuvent déterminer, dans leur domaine respectif, quel personnel doit être nommé pour une durée de fonction.

²¹ RS 220

²² Nouvelle teneur selon le ch. II de la LF du 7 oct. 2005, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2629; FF 2004 4223).

²³ Abrogé par le ch. 12 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral, avec effet au 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2197; FF 2001 4000).

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres personnes tenues d'être indépendantes de l'organe chargé de l'engagement sont nommées pour une durée de fonction.

⁶ L'autorité de nomination peut, pour de justes motifs, modifier ou résilier les rapports de service des personnes nommées en application des al. 3 à 5 avant la fin de la durée de fonction.

Art. 10 Cessation des rapports de travail

¹ Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)²⁴;
- b. au décès de l'employé;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

³ Le Conseil fédéral peut arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge limite moins élevé que celui fixé à l'art. 21 LAVS. Dans des cas particuliers, l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 11 Résiliation du contrat de durée déterminée

Les deux parties peuvent résilier immédiatement le contrat de durée déterminée dans les cas prévus à l'art. 12, al. 7.

Art. 12 Résiliation du contrat de durée indéterminée

¹ Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

² Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été notifié, pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

³ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé minimal est de:

- a. trois mois durant les cinq premières années de service;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année de service;
- c. six mois à partir de la onzième année de service.

⁴ Les dispositions d'exécution peuvent définir des délais minimaux plus longs que ceux fixés aux al. 2 et 3.

⁵ Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de congé plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

⁶ Après le temps d'essai, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur dans les cas suivants:

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

⁷ Il y a motif de résiliation immédiate par l'une ou l'autre partie en toute circonstance lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail.

Art. 13 Exigences d'ordre formel

¹ La prolongation ou la limitation de la durée du contrat de travail, la cessation du contrat visée à l'art. 10, al. 1, et la résiliation visée aux art. 11 et 12 exigent la forme écrite.

² L'employé doit en outre motiver par écrit la résiliation immédiate lorsque l'employeur le demande.

³ L'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision lorsque les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail.

Art. 14 Violation des dispositions sur la résiliation

¹ L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, si l'employé, dans les 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, indique à l'employeur par écrit et de manière plausible que la résiliation concernée est nulle parce qu'elle:

- a. présente un vice de forme majeur;
- b. est infondée en vertu de l'art. 12, al. 6 et 7; ou

- c. a eu lieu en temps inopportun en vertu de l'art. 336c CO²⁵;
- d.²⁶ a pour motif que l'employé a, de bonne foi, dénoncé une infraction au sens de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité au sens de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il a déposé comme témoin.

² Si, dans les 30 jours à compter de la réception de la lettre par laquelle l'employé fait valoir que la résiliation est nulle, l'employeur ne demande pas à l'autorité de recours de vérifier la validité de ladite résiliation, celle-ci est nulle, et l'employé est réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

³ L'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a annulé la résiliation, en particulier parce qu'elle:

- a. était abusive en vertu de l'art. 336 CO;
- b. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité²⁷.

⁴ La résiliation en temps inopportun par l'employé est régie par l'art. 336d CO.

⁵ L'indemnité visée à l'art. 19 de la présente loi est réservée.

⁶ L'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité est applicable; les voies de droit sont régies par la présente loi.

Section 3 Droits et obligations résultant des rapports de travail

Art. 15 Salaire

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

² Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

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

⁴ Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire, afin d'adapter celui-ci au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale et aux besoins spécifiques de la branche.

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

²⁵ RS 220

²⁶ Introduite par le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

²⁷ RS 151.1

⁶ Le montant des salaires maximaux (prestations annexes comprises) à verser aux cadres du plus haut niveau hiérarchique de l'administration fédérale ainsi que les autres conditions contractuelles convenues avec ces personnes sont publics.²⁸

Art. 16 Compensation du renchérissement

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

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

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

Art. 17 Temps de travail, vacances et congés

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

² Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée du congé de maternité.

Art. 18 Autres prestations de l'employeur

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

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

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

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

² Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, ce dernier reçoit une indemnité:

²⁸ Introduit par le ch. I 2 de la LF du 20 juin 2003 sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} fév. 2004 (RO 2004 297; FF 2002 6972 6990).

- a. s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. s'il est employé de longue date ou qu'il a déjà un certain âge.

³ Si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14, al. 1, est confirmée ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3, let. a, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable.

⁴ Si la résiliation est annulée en vertu de l'art. 14, al. 3, let. b, l'employé reçoit une indemnité lorsque l'employeur ne peut le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors.

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres employés reçoivent une indemnité. Il définit les conditions de versement des indemnités de départ éventuellement accordées en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail (art. 10, al. 1).

⁶ Les dispositions d'exécution:

- a. fixent les montants minimal et maximal de l'indemnité;
- b. réglementent la restitution de l'indemnité si l'employé licencié dans les conditions définies aux al. 2, 3 ou 5 a été réengagé par un des employeurs visés à l'art. 3.

⁷ Pour les cas visés aux al. 2, 3 et 5, les dispositions d'exécution peuvent aussi réglementer la déduction des prestations légales dues au titre des assurances obligatoires.

⁸ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement de l'indemnité sous forme de rente.

Art. 20 Défense des intérêts de l'employeur

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

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

Art. 21 Obligations du personnel

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

- a. résider en un lieu donné;
- b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent réglementer les rapports juridiques à des conditions pouvant déroger à la législation sur le droit de bail;
- c. utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés.

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

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

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

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

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

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

Art. 22a²⁹ Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection

¹ Les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.

² Les obligations de dénoncer prévues par d'autres lois fédérales sont réservées.

³ Les personnes qui ont le droit de refuser de déposer ou de témoigner selon les art. 113, al. 1, 168 et 169 du code de procédure pénale du 5 octobre 2007³⁰ ne sont pas soumises à l'obligation de dénoncer.

⁴ Les employés ont le droit de signaler au Contrôle fédéral des finances les autres irrégularités dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalées dans l'exercice de leur fonction. Le Contrôle fédéral des finances établit les faits et prend les mesures nécessaires.

⁵ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin.

Art. 23 Activité accessoire

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

²⁹ Introduit par le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

³⁰ RS 312.0

Art. 24 Restriction des droits du personnel

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

² Pour les mêmes motifs, il peut:

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

Art. 25 Manquements aux obligations professionnelles

¹ Les dispositions d'exécution définissent les mesures destinées à rétablir l'exécution correcte des tâches lorsque des manquements aux obligations professionnelles sont constatés.

² Si l'employé a agi par négligence, les dispositions d'exécution peuvent prévoir l'avertissement, le blâme ou un changement du domaine d'activité.

³ Si l'employé a commis une négligence grave ou a agi intentionnellement, les dispositions d'exécution peuvent en outre imposer une réduction de salaire, une amende ou un changement du temps ou du lieu de travail.

Art. 26 Mesures provisionnelles

¹ L'employeur prend les mesures provisionnelles qui s'imposent si l'exécution correcte des tâches est compromise.

² Si l'exécution des tâches est compromise pour des raisons qui tiennent à l'employé, l'employeur peut notamment suspendre les rapports de travail et réduire ou supprimer le salaire et les autres prestations. Les rapports d'assurance ne sont pas affectés par les mesures provisionnelles.

³ Si une mesure provisionnelle s'avère injustifiée, l'employé est rétabli dans ses droits. Les montants retenus sur son salaire et sur les autres prestations lui sont restitués.

Section 3a Traitement des données³¹**Art. 27** Principes³²

¹ L'employeur traite les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires.

³¹ Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

³² Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

² Les dispositions d'exécution réglementent conformément à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données³³:

- a. les conditions du traitement des données sensibles relatives aux mesures d'aide sociale ainsi qu'aux poursuites et aux mesures pénales ou administratives, et les compétences y relatives;
- b. les conditions du traitement des données sensibles et des profils de la personnalité au sens de l'art. 3, let. c et d, de la loi fédérale sur la protection des données ainsi que les compétences y relatives, dans la mesure où ce traitement est nécessaire au développement du personnel et où la personne concernée a donné son consentement écrit;
- c. le délai de conservation des données, l'organisation des systèmes informatisés de traitement des données et la sécurité des données; elles peuvent prévoir l'accès aux données par procédure d'appel.

³ Les services compétents ne doivent communiquer des données personnelles à des tiers que s'il existe une base légale ou si la personne concernée a donné son consentement écrit.

Art. 27a³⁴ Système d'information concernant le personnel

¹ Le Département fédéral des finances (DFE) exploite pour l'administration fédérale un système d'information concernant le personnel. Ce système sert à l'exécution des tâches assignées par la présente loi et a notamment pour but:

- a. de permettre la gestion centrale et l'exploitation, par les unités administratives, des données personnelles relatives aux employés de l'administration fédérale;
- b. de traiter les données relatives au salaire et de réaliser des évaluations, des simulations de budget et des planifications des frais de personnel;
- c. d'intégrer la gestion des données dans le système de gestion financière et de comptabilité;
- d. de gérer des données utiles à la formation et à la relève des cadres et au développement des capacités de gestion.

² Les données visées à l'al. 1, let. d, sont gérées avec l'accord de l'employé.

³ Le système d'information concernant le personnel permet de traiter les données sensibles ci-après:

- a. nationalité;
- b. retraite pour raisons médicales;
- c. congé parental;

³³ RS 235.1

³⁴ Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

- d. réduction de la capacité de gain;
- e. échelons d'évaluation fondés sur les évaluations personnelles;
- f. comportement et compétences professionnelles;
- g. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
- h. saisie du salaire.

⁴ Chaque unité administrative saisit les données relatives à ses employés. Elle est responsable de la protection de ces données.

⁵ Les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système informatisé de gestion des données relatives au personnel pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

⁶ Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système informatisé de gestion des données relatives au personnel;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traitement des données;
- d. les catalogues de données;
- e. la sécurité et la protection des données;
- f. la communication en ligne de données non sensibles contenues dans le système informatisé de gestion des données relatives au personnel à des organisations ou à des personnes étrangères à l'administration fédérale.

Art. 27b³⁵ Dossiers de candidature

¹ Les candidats à un poste peuvent transmettre leur dossier de candidature sur papier ou par voie électronique.

² L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.

³ L'accord exprès des candidats est requis pour:

- a. l'exécution de tests de personnalité;
- b. la recherche de références;
- c. le recours à une expertise graphologique.

³⁵ Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

⁴ Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les personnes responsables du choix des candidats ont accès aux dossiers de candidature. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.

⁵ La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers de candidature.

⁶ A l'issue de la procédure de candidature, les données des personnes engagées sont saisies dans le système d'information visé à l'art. 27a.

⁷ Les dossiers de candidature transmis sur papier sont renvoyés aux candidats non retenus. Les autres données, à l'exception de la lettre de candidature, sont détruites dans un délai de trois mois. Sont réservés les accords spéciaux conclus avec des candidats. Le délai de conservation d'un dossier peut être prolongé si ce dernier est nécessaire au traitement de recours selon l'art. 13, al. 2, de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité³⁶.

Art. 27c³⁷ Dossiers du personnel

¹ Les dossiers du personnel peuvent contenir les données sensibles suivantes:

- a. les données visées à l'art. 27b;
- b. les certificats médicaux;
- c. les conclusions des constats médicaux établis par le service médical;
- d. la durée des absences consécutives à une maladie ou à un accident;
- e. les évaluations personnelles et les accords sur les objectifs, de même que les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle;
- f. le comportement et les compétences professionnelles;
- g. les résultats de tests de personnalité et de détermination du potentiel;
- h. les charges publiques et les activités accessoires exercées;
- i. les actes de procédure et les décisions concernant les enquêtes disciplinaires;
- j. les décisions de saisie du salaire;
- k. les déclarations à l'AI et les déclarations d'accident;
- l. les décisions des services de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
- m. les données visées à l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le traitement des données personnelles au Département fédéral des affaires étrangères³⁸;

³⁶ RS 151.1

³⁷ Introduit par le ch. I 1 de la LF du 17 juin 2011, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2012 (RO 2011 5583; FF 2010 6433).

³⁸ RS 235.2

- n. l'appartenance religieuse des employés du Département fédéral des affaires étrangères soumis à la discipline des transferts;
- o. les décisions du service chargé des contrôles de sécurité relatifs aux personnes;
- p. les extraits de jugements en vue de déterminer les ayants droit aux allocations familiales;
- q. les certificats de travail.

² L'employeur peut saisir électroniquement un dossier de candidature transmis sur papier.

³ Seuls les services du personnel, les centres de services spécialisés dans la gestion du personnel et les supérieurs responsables ont accès aux dossiers du personnel dans la mesure où leurs tâches l'exigent. Ils sont habilités à traiter ces dossiers dans un système d'information si les tiers non autorisés n'ont pas accès à ces derniers.

⁴ La responsabilité de la protection des données et de la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leurs centres de services spécialisés ont accès aux dossiers du personnel.

⁵ Les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés pendant dix ans au plus. Passé ce délai, ces documents sont détruits.

⁶ Exceptionnellement, les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés plus longtemps si des litiges concernant les rapports de travail le justifient. Le cas échéant, ils sont conservés jusqu'à la fin de la procédure au plus tard, puis détruits.

⁷ Les dispositions d'exécution règlent:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. les catalogues de données;
- c. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles;
- d. la conservation et la destruction des données, à l'exception des évaluations personnelles.

Art. 28 Données relatives à la santé

¹ Le service médical compétent traite confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; il conserve les dossiers médicaux.

² Il ne peut communiquer aux services intéressés des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude du candidat à être engagé, à être assuré ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail.

³ Au demeurant, il peut communiquer des données relatives à la santé et des dossiers médicaux à condition que la personne concernée ait donné son consentement écrit ou, à défaut, avec l'autorisation du service désigné dans les dispositions d'exécution.

⁴ Cette autorisation est refusée lorsque:

- a. la personne concernée a un intérêt prépondérant au maintien du secret;
- b. elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches, ou que
- c. l'intérêt public le requiert.

Section 4 Mesures en faveur du personnel

Art. 29 Empêchement de travailler et décès

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

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

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

Art. 30 Subrogation

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

² L'employeur ne peut faire valoir de prétentions récursoires contre le conjoint ou le partenaire enregistré de l'employé, contre ses parents en ligne ascendante ou en ligne descendante ou contre la personne vivant en communauté avec lui que s'ils ont provoqué l'empêchement de travailler intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.³⁹

Art. 31 Mesures et prestations sociales

¹ Le Conseil fédéral définit les prestations versées à l'employé pour l'entretien des enfants en complément des allocations familiales prévues par les régimes cantonaux d'allocations familiales.⁴⁰

³⁹ Nouvelle teneur selon le ch. 6 de l'annexe à la loi du 18 juin 2004 sur le partenariat, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO **2005** 5685; FF **2003** 1192).

⁴⁰ Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO **2008** 131; FF **1999** 2942, **2000** 4422, **2004** 6459 6513).

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

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

⁴ Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social. Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme le plan social. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le plan social est établi par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

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

Art. 32 Autres mesures et prestations

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir:

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

Section 4b⁴¹ Prévoyance professionnelle

Art. 32a Personnel assuré

¹ Les employés des unités administratives visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e à h sont assurés auprès de PUBLICA contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.⁴²

² Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre dont le personnel est régi par un statut dérogeant à la présente loi en vertu d'une loi spéciale, ou qui ont les compétences d'un employeur en vertu des art. 3, al. 2, et 37, al. 3, assurent également leurs employés auprès de PUBLICA. Elles peuvent assurer leur personnel auprès d'une autre institution de prévoyance si le Conseil fédéral les y autorise et qu'aucune loi spéciale ne prévoit d'autre solution.

Art. 32b Employeurs

¹ Le Conseil fédéral est réputé employeur au sens de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁴³ pour les employés visés à l'art. 32a; l'al. 2 est réservé.

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

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

Art. 32c Affiliation à PUBLICA

¹ L'affiliation des employeurs à PUBLICA au sens de l'art. 4, al. 1, de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁴⁴ prend la forme d'un contrat d'affiliation de droit public. Le Département fédéral des finances (DFF) signe les contrats pour le Conseil fédéral.

² Les règlements de prévoyance font partie intégrante du contrat d'affiliation.

³ Toute conclusion ou modification d'un contrat d'affiliation requiert la participation et l'approbation de l'organe paritaire. Le contrat d'affiliation de tout autre employeur que le Conseil fédéral doit de plus être approuvé par ce dernier pour avoir force obligatoire.

⁴¹ Introduite par l'annexe à la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 pour l'art. 32e, al. 3 (RO 2007 2239; FF 2005 5457) et le 1^{er} juillet 2008 pour les autres dispositions (RO 2008 577).

⁴² Nouvelle teneur selon le ch. II 4 de l'annexe à la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 3267; FF 2008 7371).

⁴³ RS 172.222.1

⁴⁴ RS 172.222.1

Art. 32d Caisses de prévoyance

¹ Chaque employeur constitue une caisse de prévoyance pour ses employés et les bénéficiaires de rentes relevant de la prévoyance souscrite. Plusieurs employeurs peuvent mettre en place une caisse de prévoyance commune avec l'accord du Conseil fédéral.

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

³ Les caisses de prévoyance assument leur part des frais. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, PUBLICA établit un décompte séparé pour chaque employeur.

Art. 32e Organe paritaire

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32g Financement de la prévoyance

¹ Les cotisations patronales pour la prévoyance vieillesse, l'assurance risque et la rente transitoire représentent globalement au moins 11 % et au plus 13,5 % de la masse salariale assurable. Leur montant est déterminé en fonction de la structure des risques et de la structure des âges des assurés de la caisse de prévoyance, des perspectives de rendement à long terme, de la modification du taux d'intérêt technique et de la situation économique des employeurs.

² L'employeur fixe le montant de sa cotisation après avoir entendu l'organe paritaire de sa caisse de prévoyance.

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

⁴ Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire dans le cadre de l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁴⁵ et de l'art. 331, al. 3, CO⁴⁶ notamment en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse pour des catégories de personnel particulières.

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

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

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

Art. 32h Prélèvement des cotisations patronales

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

⁴⁵ RS 831.40

⁴⁶ RS 220

Art. 32i Prévoyance vieillesse

¹ L'obligation de cotiser à la prévoyance professionnelle de vieillesse en primauté de cotisations commence le 1^{er} janvier de l'année suivant celle où la personne a eu 21 ans et prend fin à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS⁴⁷.

² Les règlements de prévoyance peuvent prévoir que les cotisations versées à la prévoyance vieillesse sont constitutives de rente jusqu'à l'âge de 70 ans.

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

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

Art. 32j Prévoyance invalidité ou décès

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

² L'assuré perçoit des prestations d'invalidité lorsqu'il y a droit en vertu de l'art. 23 LPP⁴⁸ et qu'il ne reçoit plus de salaire de son employeur du fait de la cessation des rapports de travail ni de prestations d'assurance remplaçant le salaire. PUBLICA verse des rentes d'invalidité lorsque les examens médicaux ne révèlent qu'une invalidité professionnelle, pour autant que l'employeur prenne intégralement à sa charge le financement de ces rentes et que les efforts de réinsertion ne donnent aucun résultat.

³ Les prestations versées en cas d'invalidité ou de décès se basent sur la projection relative à l'avoir de vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS⁴⁹. La projection de cet avoir s'effectue sur la base d'un taux d'intérêt réel de 1,5 %. Les contrats d'affiliation peuvent prévoir des taux d'intérêt plus élevés.

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

¹ Les règlements de prévoyance prévoient le versement d'une rente transitoire complétant la rente de vieillesse aux personnes qui prennent leur retraite avant l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS⁵⁰.

47 RS 831.10

48 RS 831.40

49 RS 831.10

50 RS 831.10

² La rente transitoire est financée par l'employeur et par l'assuré selon un système de capitalisation. L'employeur participe au financement jusqu'à concurrence de 50 %. La part de l'employeur peut être augmentée en faveur d'assurés de certaines catégories de personnel ou pour des raisons sociales.

³ Le Conseil fédéral peut prévoir l'octroi temporaire d'une prestation, financée et versée par l'employeur, complétant les prestations de PUBLICA pour certaines catégories d'employés qui ne peuvent pas rester en fonction jusqu'à l'âge ordinaire de la retraite.

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

¹ L'organe paritaire de la caisse de prévoyance fixe l'adaptation des rentes au renchérissement en fonction des revenus de la fortune disponibles à cet effet. Il ne peut être procédé à aucune adaptation des rentes au renchérissement avant la constitution d'une réserve de couverture des risques de fluctuation de 15 % au moins.

² L'adaptation des rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération s'applique à tous les employeurs. Elle est sans effet pour les anciens employés de la Confédération qui, au moment de l'adaptation, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que PUBLICA ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de PUBLICA. De même, la décision est sans effet pour les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA⁵¹), pour autant que ces bénéficiaires de rentes n'aient pas été transférés selon l'art. 24, al. 4, de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA, à la caisse de prévoyance de la Confédération.

Art. 32m Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement par les employeurs

¹ Si les revenus de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter, ou ne permettent pas d'adapter suffisamment, les rentes au renchérissement, les employeurs peuvent décider d'accorder une adaptation extraordinaire adéquate des rentes de ses anciens employés. Le Conseil fédéral statue sur l'adaptation extraordinaire des rentes octroyées par la Caisse de prévoyance de la Confédération.

² La décision des employeurs visée à l'al. 1 est sans effet pour:

- a. les anciens employés de la Confédération qui, au moment de l'adaptation, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que PUBLICA ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de PUBLICA ou qui, au sein d'une caisse de prévoyance commune au sens de l'art. 32d, al. 1 et 2, sont bénéficiaires de rentes relevant de la prévoyance souscrite par un autre employeur affilié à PUBLICA;

⁵¹ RS 172.222.1

- b. les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA⁵²).

³ Les employeurs remboursent à PUBLICA le capital nécessaire au financement de l'adaptation extraordinaire au renchérissement.

⁴ Les bénéficiaires de rentes qui sont restés volontairement affiliés (art. 6, al. 3, des statuts de la CFP du 24 août 1994⁵³ et art. 10 de l'O du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions, OCFP 1⁵⁴) ou qui ont conservé volontairement la partie du gain assuré supprimée à la suite d'une diminution de salaire découlant d'une réduction du taux d'occupation ou d'un changement d'activité (art. 25, al. 2 et 3, des statuts de la CFP du 24 août 1994 et art. 71, al. 2 à 4, OCFP 1) n'ont pas droit à l'adaptation extraordinaire au renchérissement.

Section 5 Participation et partenariat social

Art. 33

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

² Il consulte le personnel et les associations qui le représentent, notamment:

- a. avant que la présente loi ne soit modifiée;
- b. avant que des dispositions d'exécution ne soient édictées;
- c. avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel;
- d. avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprise;
- e. sur les questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène visées à l'art. 6, al. 3, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail⁵⁵.

³ Il mène des négociations avec les associations du personnel.

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

⁵² RS 172.222.1

⁵³ [RO 1995 533 3705, 1999 2451, RO 2004 301 art. 1]

⁵⁴ [RO 2001 2327, 2002 2667, 2003 1290, 2004 5011, 2006 4705 ch. II 13 5631, 2007 2871 annexe ch. II 3, RO 2008 2181 ch. I 2]

⁵⁵ RS 822.11

Section 6 Procédure

Art. 34 Litiges liés aux rapports de travail

¹ Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision.

² La procédure de première instance et la procédure de recours visées aux art. 35 et 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

Art. 35 Recours interne

¹ Un recours peut être formé auprès de l'organe interne de recours prévu par les dispositions d'exécution contre les décisions de l'employeur.

² Font exception à cette règle les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du secrétaire général de l'Assemblée fédérale. Le Conseil fédéral peut étendre cette exception à d'autres décisions de première instance par voie d'ordonnance.

Art. 36⁵⁶ Instances judiciaires de recours

¹ Un recours peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral contre les décisions sur recours rendues par l'organe de recours interne en application de l'art. 35, al. 1, et contre les décisions des organes visés à l'art. 35, al. 2.

² Les décisions qui concernent un rapport de travail au sein du Tribunal fédéral peuvent faire l'objet d'un recours devant une commission de recours composée des présidents des tribunaux administratifs des cantons de Vaud, de Lucerne et du Tessin. En cas d'empêchement, le remplacement est régi par les règles applicables au tribunal administratif dans lequel le membre concerné travaille. La procédure est régie par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral⁵⁷. La commission est présidée par le membre dont la langue de travail est celle dans laquelle la procédure se déroule.

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

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

⁵⁶ Nouvelle teneur selon le ch. 12 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2197; FF 2001 4000).
⁵⁷ RS 173.32

Art. 36a⁵⁸ Litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire

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

Section 7 Dispositions d'exécution

Art. 37 Dispositions d'exécution

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

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

³ Le Conseil fédéral peut déléguer le pouvoir d'édicter les dispositions d'exécution aux employeurs ou, si des raisons objectives l'exigent, à des services spécialisés.

⁴ Si des raisons objectives l'exigent, les dispositions d'exécution peuvent fixer des réglementations différentes pour le personnel de certains employeurs ou pour certaines catégories de personnel.

Art. 38 Convention collective de travail

¹ La Poste Suisse, les Chemins de fer fédéraux ainsi que les autres employeurs auxquels le Conseil fédéral a délégué la compétence requise concluent une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.

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

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

⁴ La CCT peut notamment disposer:

- a. que des organes à définir statueront en lieu et place des organes étatiques ordinaires sur les litiges entre les parties; lorsque la CCT ne prévoit pas de confier le règlement des litiges à des organes contractuels, le Tribunal administratif fédéral statue en dernier ressort;⁵⁹

⁵⁸ Introduit par le ch. 12 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2197; FF 2001 4000).

⁵⁹ Nouvelle teneur d'une partie de la phrase selon le ch. 12 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 2197; FF 2001 4000).

b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.

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

Section 8 Dispositions finales

Art. 39 Abrogation du droit en vigueur

¹ Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927⁶⁰ est abrogé.

² L'art. 48, al. 1 à 5^{ter}, du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 reste en vigueur.

³ Le Conseil fédéral peut prévoir que d'autres dispositions du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 restent en vigueur pour une période limitée.

Art. 40 Modification du droit en vigueur

...⁶¹

Art. 41 Dispositions transitoires

¹ Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions portant exécution de la présente loi édictées en vertu de l'art. 37 ou de la convention collective de travail visée à l'art. 38, les rapports de travail seront régis par:

- a. le règlement des employés du 10 novembre 1959⁶², dans les départements, à la Chancellerie fédérale, dans les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, dans le tribunal fédéral et dans les services du Parlement;
- b. le règlement des employés CFF du 2 juillet 1993⁶³, aux Chemins de fer fédéraux;
- c. le règlement des employés PTT⁶⁴, au sein de la Poste Suisse.

⁶⁰ [RS 1 459; RO 1958 1483 art. 27 let. c, 1997 2465 appendice ch. 4, 2000 411 ch. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RO 2008 3437 ch. I 1]

⁶¹ Les modifications peuvent être consultées au RO 2001 894.

⁶² [RO 1959 1221, 1962 295 1276, 1968 133 1720, 1971 105, 1972 196, 1973 157, 1974 7, 1976 2713, 1977 1421, 1979 1290, 1982 49 945 1111, 1984 406 743, 1986 197 2097, 1987 974, 1988 31, 1989 30 1223 1498, 1990 105, 1991 1087 1090 1148 1397 1642, 1992 6, 1993 820 annexe ch. 2 1565 art. 13 al. 3 2819 2936, 1994 6 279 366, 1995 9 3867 annexe ch. 10 5099, 1997 237 305 804, 1998 732, 2000 457 annexe 2958. RO 2001 2197 annexe ch. I 4]

⁶³ [RO 1993 2915. RO 2003 4209]

⁶⁴ [RO 1996 2127. RO 2007 4477 ch. III 6-22].

² Le Conseil fédéral peut maintenir en application, pour une durée limitée, d'autres actes législatifs se fondant sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927⁶⁵.

³ Si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure de recours est régie par l'ancien droit.

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

Art. 41a⁶⁶ Dispositions transitoires relatives à la modification
du 20 décembre 2006

¹ Les préparatifs du passage à la primauté des cotisations s'effectuent conformément à l'art. 26 de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁶⁷. L'organe paritaire propose en temps voulu au DFF, à l'attention du Conseil fédéral, les mesures nécessaires pour que le contrat d'affiliation et les règlements de prévoyance puissent prendre effet à l'entrée en vigueur de la présente loi.

² Tant que l'âge donnant droit à l'AVS est plus bas pour les femmes que pour les hommes, les règlements de prévoyance prévoient:

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

³ Les règlements de prévoyance prévoient que les employeurs déchargent de leurs cotisations pendant 5 à 10 ans les assurés actifs qui ont entre 45 et 55 ans au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, dans une proportion se situant entre 1 et 2 % de ces cotisations en fonction de l'âge des assurés. La fourchette des cotisations visée à l'art. 32g, al. 1, et le montant total des bonifications de vieillesse réglementaires ne doivent toutefois pas être dépassés.

⁶⁵ [RS 1 459; RO 1958 1483 art. 27 let. c, 1997 2465 appendice ch. 4, 2000 411 ch. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RO 2008 3437 ch. I 1]

⁶⁶ Introduit par l'annexe à la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 pour l'al. 1 (RO 2007 2239; FF 2005 5457) et le 1^{er} juillet 2008 pour les autres alinéas (RO 2008 577).

⁶⁷ RS 172.222.1

Art. 42 Entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

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

Date de l'entrée en vigueur

pour les CFF: 1^{er} janvier 2001⁶⁸

pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et les Services du Parlement:

1^{er} janvier 2002⁶⁹

Pour la Poste: 1^{er} janvier 2002⁷⁰

⁶⁸ Art. 1 al. 1 de l'O du 20 déc. 2000 (RO **2001** 917).

⁶⁹ Art. 1 al. 1 de l'O du 3 juillet 2001 (RO **2001** 2197)

⁷⁰ Art. 1 al. 1 de l'O du 21 nov. 2001 (RS **2001** 3292)