

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

172.220.1

du 24 mars 2000 (Etat le 27 mars 2001)

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;
- f. des commissions fédérales de recours et d'arbitrage visées aux art. 71a à 71c de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative⁷;
- g. du Tribunal fédéral au sens de la loi fédérale du 16 décembre 1943 d'organisation judiciaire⁸.

RO 2001 894

- 1 RS 101
- 2 FF 1999 1421
- 3 RS 172.010
- 4 RS 171.11
- 5 RS 783.1
- 6 RS 742.31
- 7 RS 172.021
- 8 RS 173.110

² Elle ne s'applique pas:

- a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁹.

Art. 3 Employeurs

¹ Les employeurs au sens de la présente loi sont:

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

² Les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, les départements, la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices ainsi que les unités administratives décentralisées sont considérés comme employeurs dans la mesure où le Conseil fédéral leur délègue les compétences nécessaires à cet effet.

Art. 4 Politique du personnel

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

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

- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;
- b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence;
- c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
- d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- e. 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;

⁹ RS 412.10

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

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

Art. 5 Coordination et controlling

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

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

³ 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, LOGA¹⁰.

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)¹¹ 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.

¹⁰ RS 172.010

¹¹ 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. 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 Les membres des commissions fédérales de recours et d'arbitrage sont nommés pour la durée de fonction visée à l'art. 71c, al. 4, de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹².

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

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.

¹² RS 172.021

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)¹³;
- 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.

¹³ RS 831.10

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 CO¹⁴.

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

¹⁴ RS 220

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'égalité¹⁵.

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.

Art. 16 Compensation du renchérissement

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

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

³ Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régit la compensation du renchérissement.

¹⁵ RS 151.1

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 réglementent 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 réglementent l'équipement à fournir au personnel, à savoir les instruments de travail, les tenues de service et le matériel nécessaires à l'exécution des tâches.

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

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

¹ Avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent 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:

- 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. 23 Activité accessoire

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

Art. 24 Restriction des droits du personnel

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

² Pour les mêmes motifs, il peut:

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

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.

Art. 27 Traitement des données

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

² Les dispositions d'exécution réglementent conformément à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données¹⁶:

- 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;

¹⁶ RS 235.1

- 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. 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 de l'employé, contre ses parents en ligne ascendante ou en ligne descendante ou contre la personne vivant en communauté avec lui que s'ils ont provoqué l'empêchement de travailler intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.

Art. 31 Mesures et prestations sociales

¹ Les dispositions d'exécution définissent les prestations qui sont versées à l'employé pour les enfants à l'entretien desquels il doit subvenir. Le Conseil fédéral définit les prestations minimales.

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 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 travail¹⁷.

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.

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. 36 Commission de recours en matière de personnel et instances judiciaires de recours particulières

¹ Un recours peut être formé auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel 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 Le Tribunal fédéral statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein de la Commission fédérale de recours en matière de personnel ou du Tribunal fédéral des assurances. Le Tribunal fédéral des assurances statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein du Tribunal fédéral.

³ Les litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel.

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, la Commission fédérale de recours en matière de personnel statue en dernier ressort;
- b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.

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

Section 8 Dispositions finales**Art. 39** Abrogation du droit en vigueur

¹ Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927¹⁸ 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

1. La loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹⁹ est modifiée comme suit:

Préambule

...

Art. 71c, al. 4

...

¹⁸ RS 172.221.10

¹⁹ RS 172.021. Les dispositions mentionnées ci-dessous sont insérées dans ladite loi.

2. La loi fédérale du 6 octobre 1989 concernant les traitements et la prévoyance professionnelle des magistrats²⁰ est modifiée comme suit:

Préambule

...

Art. 1, al. 1 et 4

¹...

⁴ *Abrogé*

3. La loi fédérale du 16 décembre 1943 d'organisation judiciaire²¹ est modifiée comme suit:

Préambule

...

Art. 100, al. 1, let. e

...

Art. 104, let. c, ch. 2

Abrogé

4. La loi fédérale du 4 octobre 1974 instituant des mesures destinées à améliorer les finances fédérales²² est modifiée comme suit:

Préambule

...

Art. 2 et 2a

Abrogés

²⁰ RS 172.121. Les dispositions mentionnées ci-dessous sont insérées dans ladite loi.

²¹ RS 173.110. Les dispositions mentionnées ci-dessous sont insérées dans ladite loi.

²² RS 611.010. Les dispositions mentionnées ci-dessous sont insérées dans ladite loi.

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 1959²³, 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 1993²⁴, aux Chemins de fer fédéraux;
- c. le règlement des employés PTT²⁵, au sein de la Poste Suisse.

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 1927²⁶.

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. 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 2001²⁷

²³ RS 172.221.104

²⁴ RS 742.389.21

²⁵ RS 781.611/.637

²⁶ RS 172.221.10

²⁷ ACF du 20 déc. 2000 (RO 2001 911).

