

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

(Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)<sup>1</sup>

du 15 mars 2001 (Etat le 1<sup>er</sup> octobre 2020)

adoptée par le Conseil fédéral le 25 avril 2001

---

*Le Conseil des EPF,*

vu l'art. 37, al. 3, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>2</sup>,

vu l'art. 2, al. 2, de l'ordonnance-cadre du 20 décembre 2000 relative à la loi sur le personnel de la Confédération (ordonnance-cadre LPers)<sup>3</sup>,

*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

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

(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.

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

a.<sup>4</sup> les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>5</sup>;

a<sup>bis</sup>.<sup>6</sup> les rapports de travail des professeurs ordinaires, associés, ou assistants des deux EPF, sauf si l'ordonnance du 18 septembre 2003 sur le corps professoral des EPF<sup>7</sup> renvoie expressément à la présente ordonnance.

RO 2001 1789

<sup>1</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.220.11

<sup>4</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>5</sup> RS 414.110

<sup>6</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>7</sup> RS 172.220.113.40

- b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>8</sup>.

## Art. 2 Compétences

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF est responsable de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail ainsi que de toutes les décisions qui en découlent concernant:

- a.<sup>9</sup> les membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, à l'exception des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche (autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche);
- b. les collaborateurs du Conseil des EPF;
- c.<sup>10</sup> les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.

<sup>2</sup> Il peut déléguer ses compétences citées à son président ou à son secrétaire général dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Les directions des EPF et les directeurs des établissements de recherche sont responsables de la naissance, de la modification et de la résiliation des rapports de travail de leurs collaborateurs, ainsi que de toutes les décisions qui en découlent.<sup>12</sup>

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF est responsable de l'application de la présente ordonnance à ses propres collaborateurs.

<sup>5</sup> ...<sup>13</sup>

## Art. 3 Modalités d'application

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche fixent les modalités d'application pour leur personnel, pour autant qu'aucun autre service ne soit chargé de le faire.

<sup>2</sup> Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

<sup>8</sup> [RO 1979 1687, 1985 660 ch. I 21, 1987 600 art. 17 ch. 3, 1991 857 annexe ch. 4, 1992 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, 1996 2588 art. 25 al. 2 et annexe ch. 1, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 ch. I 2, 2003 187 annexe ch. II 2. RO 2003 4557 annexe ch. I 1]. Actuellement: LF du 13 déc. 2002 (RS 412.10).

<sup>9</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>10</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>11</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>12</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>13</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

## **Chapitre 2 Politique du personnel**

### **Section 1 Principes fondamentaux**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche veillent à:

- a. mettre en place une politique du personnel progressiste et socialement responsable;
- b. offrir des conditions de travail attrayantes et compétitives aux niveaux national et international;
- c. employer leurs collaborateurs de façon adéquate, économique et socialement responsable;
- d. recruter et fidéliser les collaborateurs appropriés.

<sup>2</sup> La politique du personnel tient compte des objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services définis dans la législation sur les EPF. Elle se fonde sur la politique du personnel du CF et sur la convention commune des partenaires sociaux.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche sont responsables de la mise en œuvre de la politique du personnel. Ils prennent les mesures en matière de personnel et d'organisation nécessaires dans leur domaine.

### **Section 2 Développement des ressources humaines**

#### **Art. 5**                    Compétences

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

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche encouragent le développement des compétences de tous les collaborateurs. Ils améliorent ainsi la qualité de leurs prestations, les compétences techniques de leurs collaborateurs et les chances de ces derniers sur le marché du travail.

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont tenus de se perfectionner en fonction de leurs aptitudes et des exigences du marché du travail et de s'adapter aux changements.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche participent de manière équitable aux frais de perfectionnement. Les droits et devoirs réciproques peuvent être consignés dans des conventions sur la formation.

#### **Art. 6**                    Promotion du corps universitaire intermédiaire

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

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

**Art. 7** Entretien d'évaluation et de développement<sup>14</sup>

(art. 4, al. 3, LPers)

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

<sup>2</sup> Font notamment l'objet d'un bilan et de mesures d'encouragement:

- a. la définition d'objectifs et le contrôle de ces derniers;
- b. les conditions de travail;
- c. les possibilités et les mesures de valorisation des compétences;
- d.<sup>15</sup> l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.

<sup>3</sup> Les prestations des collaborateurs sont évaluées en fonction de critères définis à l'avance.

<sup>4</sup> Les collaborateurs évaluent la façon dont leur supérieur dirige son unité. Les avis exprimés aideront les supérieurs à améliorer l'unité d'organisation.

<sup>5</sup> Si les rapports de travail de durée limitée se prolongent au-delà de cinq ans conformément à l'art. 17b de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>16</sup>, un plan de carrière écrit doit être établi au plus tard après quatre ans. Ce dernier sera revu après trois ans au plus tard.<sup>17</sup>

**Art. 8** Développement des capacités de gestion

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

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

**Art. 9** Protection de la personnalité

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

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche s'emploient à faire régner un climat de respect et de confiance excluant toute discrimination.

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>15</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>16</sup> RS **414.110**

<sup>17</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>2</sup> Ils empêchent, par des mesures appropriées, toute atteinte inadmissible à la personnalité des collaborateurs, quelle que soit la personne qui en est à l'origine, notamment:

- a. la saisie systématique de données relatives aux prestations individuelles, à l'insu des personnes concernées;
- b. la perpétration ou la tolérance d'actes ou d'activités portant atteinte à la dignité personnelle ou professionnelle des collaborateurs.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche désignent un organe chargé de conseiller les collaborateurs qui se sentent défavorisés ou discriminés et de leur offrir un soutien. Cet organe n'est soumis à aucune directive dans l'accomplissement de sa mission.

#### **Art. 10** Égalité de traitement entre femmes et hommes

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

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche prennent des mesures ciblées pour garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.

<sup>2</sup> Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur leur lieu de travail et prennent des mesures pour faire respecter l'interdiction de la discrimination.

#### **Art. 11** Autres mesures

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

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

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

### Section 3 Coordination et reporting

#### Art. 12

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF coordonne, dans le cadre des principes fondamentaux énumérés à l'art. 4, la politique du personnel définie par les EPF et les instituts de recherche.

<sup>2</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche vérifient périodiquement que les objectifs visés par la LPers et la présente ordonnance sont atteints. Ils adressent un rapport à ce sujet au Conseil des EPF.

<sup>3</sup> Ce rapport portera notamment sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction au travail;
- d. la tenue de l'entretien d'évaluation;
- e.<sup>18</sup> la mise en oeuvre du système salarial.

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF évalue les rapports et fait part de ses conclusions au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche<sup>19</sup>.

### Section 4 Participation et partenariat social

#### Art. 13

(art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social.

<sup>2</sup> Ils signent périodiquement, avec les partenaires sociaux, une convention commune sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel.

<sup>3</sup> Se fondant sur cette convention commune, les partenaires sociaux peuvent exiger une révision de la présente ordonnance.

<sup>4</sup> Des commissions du personnel peuvent être créées dans les deux EPF et dans les instituts de recherche si une majorité des collaborateurs le souhaitent.

<sup>18</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>19</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1<sup>er</sup> janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RO **2004** 4937).

## Chapitre 3 Rapports de travail

### Section 1 Naissance, modification et résiliation

**Art. 14<sup>20</sup>** Mise au concours de postes  
(art. 7 LPers)

<sup>1</sup> Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique dans les moyens de communication appropriés.

<sup>2</sup> Il est possible de renoncer exceptionnellement à une mise au concours publique pour:

- a. les postes d'une durée limitée d'une année maximum;
- b. les postes pourvus par voie interne au sein des institutions du domaine des EPF, notamment dans le cadre de l'encouragement des collaborateurs et de promotions internes, à l'exception des postes de cadres supérieurs;
- c. les postes destinés à la rotation des postes en interne;
- d. les postes pourvus dans le contexte de la réinsertion professionnelle de collaborateurs malades ou accidentés ainsi que de l'intégration de personnes handicapées.

<sup>3</sup> Les directions des deux EPF et des établissements de recherche fixent les modalités et la répartition des compétences qui leur sont propres.

<sup>4</sup> Les postes vacants dans les professions dont le taux de chômage est supérieur à la moyenne au sens de l'art. 53a de l'ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services<sup>21</sup> doivent être annoncés au service public de l'emploi.

**Art. 15** Conditions d'engagement

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

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

<sup>1</sup> Les rapports de travail naissent avec la signature d'un contrat de travail par le service compétent et la personne à engager.

<sup>2</sup> Le contrat de travail règle au moins les points suivants:

- a. le début et la durée des rapports de travail;
- b. le domaine d'activité;
- c. la période d'essai;
- d. le degré d'occupation;

<sup>20</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>21</sup> RS 823.111

- e. la rémunération et le mode de rémunération;
- f. la prévoyance professionnelle;
- g. les délais de préavis.

<sup>3</sup> En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.

#### **Art. 17** Modification du contrat de travail

(art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite.

<sup>2</sup> En cas de modification du contrat de travail, des solutions concertées doivent être recherchées en priorité. Si le collaborateur s'oppose à la modification, celle-ci ne peut être imposée que par voie de résiliation, conformément à l'art. 20a OPers-EPF.<sup>22</sup>

#### **Art. 18** Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> La période d'essai est en règle générale de trois mois. Elle peut être fixée à six mois au plus pour le personnel scientifique et pour le personnel exerçant des fonctions spéciales dans le domaine du support.<sup>23</sup>

<sup>2</sup> En cas de changement de poste à l'intérieur même du domaine des EPF ou de rapports de travail de durée déterminée, la période d'essai peut être réduite voire supprimée.

#### **Art. 19** Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.

<sup>2</sup> ...<sup>24</sup>

<sup>3</sup> Les contrats de durée déterminée ne peuvent pas être conclus dans le but de contourner les dispositions relatives à la protection contre le licenciement selon l'art. 10 LPers.<sup>25</sup>

#### **Art. 20<sup>26</sup>** Fin des rapports de travail sans résiliation

<sup>1</sup> D'un commun accord, il peut être mis fin à tout moment aux rapports de travail.

<sup>22</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>24</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>25</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>26</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>2</sup> Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'expiration d'un contrat à durée déterminée;
- b. à l'atteinte de la limite d'âge fixée à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)<sup>27</sup>;
- c. au décès du collaborateur.

**Art. 20a<sup>28</sup>** Délai de résiliation

<sup>1</sup> Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. dans un délai de sept jours pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. dans un délai d'un mois, pour la fin du mois qui suit celui au cours duquel le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

<sup>2</sup> Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé est de:

- a. un mois durant la première année de service;
- b. trois mois à partir de la deuxième année de service.

<sup>3</sup> Dans des cas particuliers, un délai de résiliation plus long peut être convenu. Ce dernier peut être de six mois au plus.

<sup>4</sup> Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de résiliation plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

**Art. 20b<sup>29</sup>** Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail totale ou partielle permanente, un contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié de manière ordinaire pour cause d'aptitudes ou de capacités insuffisantes. La résiliation intervient au plus tôt:

- a. en cas d'incapacité de travail au cours des deux premières années de service: à l'expiration d'un délai d'au moins 365 jours d'incapacité de travail;
- b. en cas d'incapacité de travail à partir de la troisième année de service: à l'expiration d'un délai d'au moins 730 jours d'incapacité de travail.

<sup>2</sup> En dérogation à l'al. 1, le contrat de travail peut être résilié:

- a. lorsque la résiliation intervient pendant la période d'essai;
- b. lorsque la personne concernée contrevient de manière répétée à son obligation de collaborer selon l'art. 36a;

<sup>27</sup> RS 831.10

<sup>28</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>29</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

- c. à l'expiration des périodes figurant à l'art. 336c, al. 1, let. b, du code des obligations<sup>30</sup>, pour autant qu'il existait avant le début de l'incapacité de travail un motif de résiliation autre que celui de l'aptitude ou de la capacité insuffisante due à la santé du collaborateur et que l'intention de résilier le contrat ait été communiquée au collaborateur avant le début de l'incapacité de travail, ou
- d. lorsqu'une incapacité de travail partielle permanente a été constatée par l'assurance-invalidité, à condition que la personne concernée se voie proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'elle; en pareil cas, la résiliation ne peut pas intervenir avant le début du versement de la rente d'invalidité.

<sup>3</sup> En cas de résiliation, les délais prévus à l'art. 20a s'appliquent.

## Section 2 Restructurations

### Art. 21 Mesures en cas de restructuration

(art. 10, 19, 31 et 33, LPers)<sup>31</sup>

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche évitent autant que possible les licenciements lorsqu'ils effectuent des restructurations. Les collaborateurs sont tenus de contribuer à leur mise en oeuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles.

<sup>2</sup> Ont priorité sur le licenciement:

- a.<sup>32</sup> ...
- b. l'affectation du collaborateur à un autre travail du domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;
- c.<sup>33</sup> le soutien à la réorientation professionnelle ou à la recherche d'un travail à l'extérieur du domaine des EPF, pouvant être raisonnablement exigé du collaborateur;
- d.<sup>34</sup> le soutien au perfectionnement professionnel;
- e. la mise à la retraite anticipée.

<sup>3</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche veillent à ce que leurs collaborateurs et les partenaires sociaux bénéficient à temps d'une information étendue et transparente.

<sup>30</sup> RS 220

<sup>31</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>32</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>33</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>34</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF est compétent pour l'élaboration et la signature du plan social avec les associations du personnel.

**Art. 22** Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Dans le cadre de restructurations, les collaborateurs peuvent prendre une retraite anticipée au plus tôt à l'âge de 58 ans, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre travail pouvant être raisonnablement exigé d'eux.<sup>35</sup>

<sup>2</sup> Le départ à la retraite anticipée est soumis à l'une des conditions suivantes:

- a. que le poste soit supprimé;
- b. que le secteur d'activités des collaboratrices et des collaborateurs soit modifié d'une façon inacceptable;
- c. que le poste soit supprimé dans le cadre d'une action de solidarité en faveur des jeunes collaborateurs.

<sup>3</sup> Les collaborateurs ayant pris une retraite anticipée perçoivent une rente de PUBLICA et une rente transitoire non remboursable, conformément à l'art. 64 du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF du 3 décembre 2007 pour le personnel du domaine des EPF (RP-EPF 1)<sup>36</sup>. Cette rente de vieillesse est calculée selon l'art. 57 RP-EPF 1 au même titre qu'une rente d'invalidité.<sup>37</sup>

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

**Art. 23** Prestations supplémentaires de l'employeur

(art. 31, al. 3 et 5, LPers)

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

<sup>35</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>36</sup> RS 172.220.142.1. Le renvoi a été adapté en application de l'art. 12 al. 2 de la L du 18 juin 2004 sur les publications officielles (RS 170.512). Il a été tenu compte de cette modification dans tout le texte.

<sup>37</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

## Chapitre 4 Prestations

### Section 1 Salaire et allocations

#### Art. 24<sup>38</sup> Catégories de personnel

<sup>1</sup> Le classement des collaborateurs à un échelon fonctionnel, leur rémunération et la progression de leur salaire sont gérés dans le cadre d'un système uniforme conformément aux dispositions des art. 25 à 34.

<sup>2</sup> Si on ne peut classer une fonction à un échelon visé à l'art. 25, les EPF et les établissements de recherche peuvent, avec l'accord du Conseil des EPF, fixer la rémunération et la progression du salaire des catégories de personnel suivantes de manière forfaitaire:

- a. les postes à durée déterminée lorsque l'emploi vise pour une part notable la formation des intéressés ou leur entrée dans une carrière scientifique selon l'art. 17b, al. 2, let. b, ou c de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>39</sup>;
- b. les postes concernant des projets de recherche d'une durée déterminée, financés par des bailleurs de fonds externes selon l'art. 17b, al. 2, let. c, de la loi sur les EPF et qui font suite à la formation;
- c. les postes concernant des tâches liées aux infrastructures et limitées dans le temps.

<sup>3</sup> Pour les collaborateurs mentionnés à l'al. 2, le montant du salaire est fonction des exigences du poste, des barèmes adoptés par les bailleurs de fonds et du temps de travail effectivement consacré à l'institution. Les salaires minimaux prévus à l'annexe 3 ne doivent pas être inférieurs aux montants figurant dans ladite annexe, et une progression salariale doit être prévue.

<sup>4</sup> Pour les mandats irréguliers, il est possible de fixer des salaires horaires ou journaliers.

#### Art. 25<sup>40</sup> Classement dans une catégorie fonctionnelle

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> À l'occasion de l'examen justificatif du contrat de travail ou lors du changement de fonction d'une personne, l'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, classe le poste de l'intéressé à un échelon fonctionnel dans la grille des fonctions de l'annexe 1. Elle tient compte pour ce faire du profil du poste. L'art. 24, al. 2, est réservé.<sup>41</sup>

<sup>2</sup> Les collaborateurs contestant ce classement peuvent saisir du cas la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du domaine des EPF.

<sup>38</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>39</sup> RS 414.110

<sup>40</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 4795).

<sup>41</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

**Art. 26<sup>42</sup>** Salaire initial  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente selon l'art. 2, al. 1 à 3, fixe le salaire initial dans l'échelle de l'annexe 2, entre le minimum et le maximum de l'échelon fonctionnel correspondant.

<sup>2</sup> Le montant du salaire initial tient dûment compte de l'expérience utile et des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

<sup>3</sup> Afin d'attirer ou de retenir des collaborateurs particulièrement compétents, il est possible, dans le cas d'espèce et avec l'accord du Conseil des EPF, de dépasser de 10 % au plus le montant maximum de l'échelon fonctionnel concerné.<sup>43</sup>

<sup>4</sup> Les al. 1 à 3 ne s'appliquent pas aux catégories de personnel visées à l'art. 24, al. 2. Pour ces dernières, le salaire initial est fixé selon l'art. 24, al. 3.<sup>44</sup>

**Art. 27<sup>45</sup>** Progression du salaire  
(art. 4, al. 3, et 15 LPers)

<sup>1</sup> La progression du salaire repose, dans les limites des ressources disponibles, sur l'évaluation annuelle des prestations de la personne concernée et de son expérience.

<sup>2</sup> Les prestations des collaborateurs sont appréciées comme suit:

- a. la personne dépasse notablement les exigences;
- b. la personne dépasse les exigences;
- c. la personne remplit les exigences;
- d. la personne remplit la plupart des exigences;
- e. la personne remplit une partie des exigences;
- f. la personne ne remplit pas les exigences.<sup>46</sup>

<sup>3</sup> Lorsque le salaire d'une personne est inférieur à celui qui correspondrait à ses prestations, il est relevé si les ressources disponibles le permettent. S'il dépasse celui qui correspondrait à ses prestations, il reste inchangé.

<sup>4</sup> Si un collaborateur ne remplit pas les exigences, son supérieur hiérarchique prend les mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail de la personne concernée.<sup>47</sup>

<sup>42</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>43</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>44</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>45</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>46</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>47</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>5</sup> Sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche concerné, le Conseil des EPF peut prévoir pour certains groupes fonctionnels un système de primes fondé sur l'appréciation des prestations. Le salaire maximum de l'échelon fonctionnel correspondant ne doit pas être dépassé.<sup>48</sup>

<sup>6</sup> Les EPF et les établissements de recherche désignent un service interne auquel les collaborateurs peuvent s'adresser en cas de divergence sur l'appréciation des prestations.<sup>49</sup>

<sup>7</sup> Les al. 1 à 3 ne s'appliquent pas aux catégories de personnel visées à l'art. 24, al. 2. Pour ces dernières, la progression du salaire est fixée selon l'art. 24, al. 3.<sup>50</sup>

### **Art. 28<sup>51</sup>**      Adaptation de l'échelle des salaires

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF examine chaque année avec ses partenaires sociaux les montants et l'échelonnement des salaires de l'annexe 2, et les ajuste au besoin dans les limites des ressources disponibles.

<sup>2</sup> Les ajustements tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

### **Art. 29<sup>52</sup>**      Indemnité de fonction

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité de fonction peut être versée à des collaborateurs appelés à accomplir temporairement des tâches particulièrement exigeantes qui ne justifient toutefois pas le reclassement permanent à un échelon fonctionnel supérieur.

<sup>2</sup> Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches.

<sup>3</sup> Une indemnité de fonction peut être versée pour la charge exercée en qualité d'autre membre de la direction d'une EPF ou d'un établissement de recherche.<sup>53</sup>

<sup>48</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>49</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>50</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>51</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>52</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>53</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

**Art. 30**<sup>54</sup> Primes spéciales

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Des primes spéciales peuvent être versées en reconnaissance de prestations exceptionnelles de personnes ou d'équipes.

<sup>2</sup> Les primes sont accordées en espèces ou en nature.

<sup>3</sup> Leur montant ne peut dépasser 10 % du salaire maximum de l'échelon fonctionnel mentionné à l'annexe 2.

**Art. 31**<sup>55</sup> Allocations temporaires liées au marché de l'emploi

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

**Art. 32**<sup>56</sup>**Art. 33** Bonifications

(art. 15 LPers)

Des bonifications peuvent être versées pour:

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

**Art. 34**<sup>57</sup> Emploi à temps partiel

(art. 15 LPers)

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

**Art. 35**<sup>58</sup>

<sup>54</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>55</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>56</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO **2005** 4795).

<sup>57</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>58</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

## Section 2 Prestations sociales

### Art. 36<sup>59</sup> Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et imputation des prestations des assurances sociales

(art. 29 et 30 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire conformément aux dispositions des art. 36 à 36c.

<sup>2</sup> Pour que le salaire soit maintenu à la suite d'une maladie ou d'un accident, le collaborateur doit respecter son obligation de collaborer selon l'art. 36a, al. 2 à 4.

<sup>3</sup> Les EPF et les établissements de recherche peuvent satisfaire à leur obligation de maintenir le salaire en concluant une assurance équivalente en faveur de leurs collaborateurs.

<sup>4</sup> Les prestations de l'assurance militaire, de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) ou d'une autre assurance-accidents obligatoire sont imputées sur le salaire auquel le collaborateur concerné a droit en cas de maladie ou d'accident. Les rentes et les indemnités journalières de l'assurance-invalidité sont imputées dans la mesure où la somme de ces rentes et indemnités, du salaire et des prestations dues par l'assurance militaire, par la CNA ou par une autre assurance-accidents obligatoire dépasse le salaire auquel l'employé a droit avant réduction.

### Art. 36a<sup>60</sup> Obligation du collaborateur de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident

<sup>1</sup> En cas d'absence d'une durée supérieure à trois jours ouvrés consécutifs, le collaborateur fait parvenir spontanément un certificat médical au service compétent.

<sup>2</sup> Dans des cas dûment justifiés, ce service peut:

- a. exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence ou prolonger le délai de présentation;
- b. ordonner un examen par le médecin-conseil pour une appréciation de la capacité de travail.

<sup>3</sup> Le collaborateur est tenu de collaborer aux mesures de réadaptation prévues à l'art. 47a. Il doit en particulier se conformer aux prescriptions médicales, se rendre aux examens par le médecin-conseil ordonnés par l'employeur et, sur demande, autoriser ses médecins traitants à donner des informations au médecin-conseil.

<sup>4</sup> En cas de départ à l'étranger pendant une incapacité de travail, le collaborateur doit communiquer son lieu de résidence en temps utile et par écrit au service visé à l'art. 3 et fournir une attestation de son médecin traitant.

<sup>59</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>60</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009 (RO 2009 809). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

**Art. 36a<sup>bis 61</sup>** Durée et étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

<sup>1</sup> Le droit au maintien du salaire en cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident commence le premier jour de la maladie ou le jour de l'accident. Il se poursuit jusqu'au recouvrement de la capacité de travail, mais dure au maximum:

- a. jusqu'à l'expiration du délai de résiliation en cas de résiliation des rapports de travail pendant la période d'essai;
- b. 365 jours pendant les deux premières années de service, à l'expiration de la période d'essai;
- c. 730 jours à partir de la troisième année de service.

<sup>2</sup> Les jours pendant lesquels les collaborateurs sont totalement ou partiellement incapables de travailler sont pris en compte de la même façon dans la durée du droit au maintien du salaire.

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, le collaborateur reçoit l'intégralité de son salaire brut, allocations comprises. A compter du 366<sup>e</sup> jour, le maintien du salaire porte sur 90 % du salaire brut. D'éventuelles allocations liées aux tâches à accomplir sont réduites dans la même proportion.

<sup>4</sup> Le droit au maintien du salaire des personnes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée s'éteint à l'expiration de leur contrat de travail, pour autant que cette date soit antérieure à celles mentionnées à l'al. 1.

<sup>5</sup> Le salaire auquel a droit un collaborateur rémunéré à l'heure est calculé sur la base du salaire horaire versé pour les heures de travail régulières réglementées par contrat ou sur la base du salaire moyen des douze mois qui précèdent le début de l'incapacité. Si le collaborateur a travaillé moins de douze mois avant son incapacité, c'est le salaire moyen qu'il a perçu durant la période où il a travaillé qui sert de référence.

**Art. 36b<sup>62</sup>** Réduction ou suppression des prestations

<sup>1</sup> Les prestations peuvent être réduites ou, dans des cas graves, supprimées si le collaborateur ne respecte pas son obligation de collaborer selon l'art. 36a, al. 2 à 4, ou s'il n'y satisfait pas pleinement.

<sup>2</sup> En outre, les prestations peuvent être réduites si le collaborateur a provoqué la maladie ou l'accident intentionnellement ou par suite d'une négligence grave, ou qu'il s'est consciemment exposé à un danger extraordinaire ou lancé dans une entreprise téméraire.

<sup>61</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>62</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

**Art. 36<sup>e63</sup>** Interruption et nouveau délai du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Si le collaborateur recommence temporairement à travailler selon son taux d'occupation après le début de l'incapacité de travail, les délais fixés à l'art. 36a<sup>bis</sup>, al. 1, sont prolongés du nombre de jours pendant lesquels il effectue la totalité du temps de travail quotidien réglementaire et satisfait aux exigences fixées dans le descriptif du poste.

<sup>2</sup> En cas d'incapacité de travail à la suite d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident, ou encore à la suite d'une rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident après l'expiration des délais de maintien du salaire prévus à l'art. 36a<sup>bis</sup>, al. 1, ces délais recommencent à courir si le collaborateur a eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences pour cause de maladie ou d'accident de moins de 30 jours civils au total ne sont pas prises en considération.

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travail à la suite d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident après l'expiration des délais de maintien du salaire prévus à l'art. 36a<sup>bis</sup> et avant que le collaborateur n'ait recouvré une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption, le droit au maintien du salaire est de 90 % du salaire brut pendant 90 jours jusqu'à la cinquième année de service et pendant 180 jours à compter de la sixième année de service.

**Art. 37** Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas de maternité, les collaboratrices ont droit à un congé pleinement rétribué pendant quatre mois.

<sup>2</sup> Sur demande, la collaboratrice peut être libérée de son travail au plus tôt un mois avant la date prévue pour l'accouchement.

<sup>3</sup> D'entente avec le service compétent, la collaboratrice peut prendre la moitié de son congé sous forme d'une réduction – librement choisie – du degré d'occupation fixé contractuellement. Si le père de l'enfant travaille également dans le domaine des EPF, les parents peuvent partager cette réduction du temps de travail à leur propre convenance.

<sup>4</sup> L'accueil d'enfants jusqu'à l'âge de six ans ou d'enfants handicapés en vue de leur adoption donne droit à un congé pleinement rétribué de deux mois. L'al. 3 s'applique par analogie.

<sup>63</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

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

<sup>1</sup> Les personnes astreintes au service militaire, à la protection civile et au service civil ont droit à l'intégralité de leur salaire pendant toute la durée de leur absence.

<sup>2</sup> En cas de service volontaire, le salaire peut être versé au maximum pendant 10 jours ouvrables par année.

<sup>3</sup> Les allocations pour perte de gain prévues par la loi et versées pour les prestations mentionnées aux al. 1 et 2 reviennent aux deux EPF et aux instituts de recherche.

<sup>4</sup> Les allocations sociales sont versées sans réduction.

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

<sup>1</sup> L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à:<sup>64</sup>

a.<sup>65</sup> 100 % du salaire déterminant en cas d'incapacité de gain totale, jusqu'à l'âge du départ à la retraite selon l'art. 21 LAVS<sup>66</sup>;

b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>67</sup> en cas d'incapacité de gain partielle.

<sup>2</sup> ...<sup>68</sup>

<sup>3</sup> Les prestations d'assurance sont imputées.

**Art. 39a**<sup>69</sup> Invalidité professionnelle  
(art. 32j, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le service compétent selon l'art. 2 demande le versement d'une prestation d'invalidité professionnelle pour un collaborateur conformément au RP-EPF <sup>170</sup> si:<sup>71</sup>

a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;

<sup>64</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>65</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>66</sup> RS **831.10**

<sup>67</sup> RS **832.20**

<sup>68</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 3301).

<sup>69</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>70</sup> RS **172.220.142.1**

<sup>71</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

- b.<sup>72</sup> l'examen effectué par le médecin-conseil à la demande du service compétent selon l'art. 2 révèle que, pour des raisons de santé, le collaborateur est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c. si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d. si les mesures de réadaptation prises selon l'art. 47a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute du collaborateur.

<sup>2</sup> Les modalités ainsi que le type et le montant de la prestation d'invalidité professionnelle sont fixés en fonction du RP-EPF 1.<sup>73</sup>

**Art. 40<sup>74</sup>** Versement du salaire aux survivants

(art. 29, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas de décès d'un collaborateur, les survivants ont droit en tout à un sixième du salaire annuel en plus des éventuelles allocations visées aux art. 41 à 41b.

<sup>2</sup> Sont considérés comme survivants l'époux ou l'épouse, le ou la partenaire enregistré, les enfants mineurs ou toute personne avec laquelle le défunt a formé une communauté de vie avant son décès. En l'absence de survivants, d'autres personnes envers lesquelles le collaborateur défunt a rempli une obligation d'entretien sont considérées comme telles.

**Art. 41<sup>75</sup>** Droit à l'allocation familiale

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

<sup>1</sup> L'allocation familiale est versée jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de seize ans.

<sup>2</sup> Pour les enfants suivant une formation, elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 25 ans.

<sup>3</sup> Pour les enfants présentant une incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales<sup>76</sup>), elle est versée au maximum jusqu'à la fin du mois au cours duquel l'enfant atteint l'âge de 20 ans.

<sup>4</sup> ...<sup>77</sup>

<sup>72</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>73</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>74</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>75</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>76</sup> RS **830.1**

<sup>77</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

**Art. 41a**<sup>78</sup> Allocations complétant l'allocation familiale cantonale(art. 31, al. 1 à 3, LPers)<sup>79</sup>

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 verse aux collaborateurs des allocations complétant l'allocation familiale cantonale si celle-ci est inférieure aux montants annuels suivants:<sup>80</sup>

- a. 4519 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2919 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3298 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation ou présente une incapacité de gain.<sup>81</sup>

<sup>2</sup> Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et le montant minimum fixé dans la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)<sup>82</sup>. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

- a. les allocations familiales perçues pour le même enfant par d'autres personnes en application de la LAFam;
- b. les allocations familiales, allocations pour enfants, allocations de formation professionnelle ou allocations pour charge d'assistance perçues pour le même enfant par le collaborateur ou par d'autres personnes auprès d'un autre employeur ou d'un autre service compétent.

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

<sup>4</sup> Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

**Art. 41b**<sup>83</sup> Allocation pour assistance aux proches parents

(art. 31, al. 1 à 3, LPers)

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

<sup>2</sup> L'allocation pour assistance aux proches parents est adaptée au renchérissement.

<sup>78</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>79</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>80</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>81</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 12 déc. 2019, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2020 (RO 2020 3617).

<sup>82</sup> RS 836.2

<sup>83</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 42<sup>84</sup>** Prévoyance professionnelle

(art. 32g, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>85</sup> en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA.

<sup>2</sup> Le salaire et les éléments de salaire visés aux art. 24, 26, 27, 29 et 31 constituent le salaire déterminant et sont assurés auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires.<sup>86</sup>

<sup>3</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut participer au rachat réglementaire si, lors d'un nouvel engagement, la prévoyance semble inadéquate au regard de l'importance de la fonction et des qualifications de la personne à engager.

<sup>4</sup> Pour le reste, les dispositions du RP-EPF <sup>187</sup> sont applicables.

**Art. 42a<sup>88</sup>** Rente transitoire

(art. 32k, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire conformément au RP-EPF <sup>189</sup>, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est réglé à l'annexe 5.

<sup>2</sup> Il n'existe aucun droit à la participation de l'employeur si la durée des rapports de travail précédant immédiatement l'âge de la retraite est inférieure à 5 ans.

**Section 3      Autres prestations****Art. 43**      Équipement

(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les services compétents équipent les collaborateurs, les apprentis et les stagiaires en matériel et en vêtements de protection.

<sup>2</sup> En accord avec les services compétents, les collaborateurs peuvent utiliser leurs propres outils, matériels et vêtements. Une indemnité peut être convenue à cet effet.

<sup>3</sup> ...<sup>90</sup>

<sup>84</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>85</sup> RS **172.222.1**

<sup>86</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>87</sup> RS **172.220.142.1**

<sup>88</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

<sup>89</sup> RS **172.220.142.1**

<sup>90</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

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

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.

<sup>2</sup> Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.

<sup>3</sup> S'agissant du remboursement des frais, les critères applicables sont l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement.

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

<sup>1</sup> Au terme de la 10<sup>e</sup> et de la 15<sup>e</sup> année d'engagement, une prime de fidélité est octroyée sous la forme d'un demi-mois de vacances payées supplémentaires ou d'un demi-mois de salaire. Au bout de la 20<sup>e</sup> année d'engagement, et ensuite après chaque tranche de cinq années d'engagement, une prime de fidélité correspondant à un mois de vacances payées supplémentaires ou à un mois de salaire est accordée.<sup>91</sup>

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

<sup>3</sup> Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint.<sup>92</sup>

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

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

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

**Art. 47<sup>93</sup>** Évaluation par un médecin-conseil

Le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche veillent à recourir à une évaluation par un médecin-conseil pour les examens médicaux et les mesures relevant de la médecine du travail.

<sup>91</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>92</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>93</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

**Art. 47a<sup>94</sup>** Mesures de réadaptation

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

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche encouragent la réintégration dans le monde du travail. Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 met en œuvre tous les moyens appropriés et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). Elle fait appel à des services spécialisés dans le cadre des clarifications qu'elle effectue à cet effet.

<sup>2</sup> En cas d'incapacité de travail partielle permanente, il convient de vérifier si les rapports de travail peuvent être poursuivis à un taux d'occupation réduit ou à un poste correspondant à la capacité de travail résiduelle du collaborateur concerné.

**Art. 48** Frais de procédure et frais judiciaires

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche remboursent les frais de procédure et les frais judiciaires aux collaborateurs impliqués dans une procédure civile, administrative ou pénale en raison de l'exercice de leur activité professionnelle:

- a. si le domaine des EPF a intérêt à ce que ce procès ait lieu, ou
- b. si les collaborateurs n'ont pas été inculpés pour une négligence grave ou pour un acte intentionnel.

<sup>2</sup> Aussi longtemps que la décision n'a pas été prise, seule une garantie de frais est fournie.

**Art. 49<sup>95</sup>** Indemnité

(art. 19, al. 3 et 5, LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs licenciés sans qu'il y ait faute de leur part reçoivent une indemnité si l'une des conditions suivantes est remplie:

- a. les rapports de travail auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers ont duré 20 ans au minimum, sans interruption;
- b. le collaborateur a 50 ans révolus;
- c. le collaborateur travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;

<sup>2</sup> Une indemnité peut être versée en cas de cessation des rapports de travail d'un commun accord.

<sup>3</sup> L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire.

<sup>94</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008 (RO **2008** 2293). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>95</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>4</sup> Le calcul de l'indemnité à verser doit notamment prendre en compte:

- a. les motifs du départ;
- b. l'âge;
- c. la situation professionnelle et personnelle;
- d. la durée des rapports de travail.

<sup>5</sup> Aucune indemnité n'est versée si le collaborateur est réengagé par un autre employeur au sens de l'art. 3 LPers dès la fin des rapports de travail. L'art. 34c, al. 2, LPers est réservé.

<sup>6</sup> Les collaborateurs réengagés par un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans un délai d'un an, doivent rembourser l'indemnité au prorata.

<sup>7</sup> L'indemnité versée aux autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de leur part ou de résiliation d'un commun accord est régie par l'art. 7, al. 4, de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur le domaine des EPF<sup>96</sup>.

## Section 4 Vacances et congés

### Art. 50 Jours fériés

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

### Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

<sup>2</sup> Le droit aux vacances passe à six semaines l'année où le collaborateur atteint l'âge de 50 ans.

<sup>3</sup> Les jeunes ont droit à six semaines de vacances jusqu'à l'année civile durant laquelle ils atteignent l'âge de 20 ans révolus.<sup>97</sup>

<sup>4</sup> Les supérieurs hiérarchiques fixent la date des vacances d'un commun accord avec leurs collaborateurs en tenant compte des besoins du service.

<sup>5</sup> Le droit aux vacances doit être exercé durant l'année civile où il prend naissance. A condition de tenir compte des intérêts du service et avec l'accord du supérieur hiérarchique, des dérogations sont autorisées.<sup>98</sup>

<sup>6</sup> Les vacances qui n'ont pas été prises ne peuvent être réglées en espèces qu'après la fin des rapports de travail.

<sup>96</sup> RS 414.110.3

<sup>97</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>98</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>7</sup> En cas d'absences pour cause de service militaire, de protection civile, de service civil, d'accident ou de maladie dépassant au total trois mois sur une année civile, le droit annuel aux vacances est réduit de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. En cas d'absence prolongée pour cause de maladie ou d'accident, le droit annuel aux vacances est réduit, à partir de la deuxième année civile, de  $\frac{1}{12}$  pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.<sup>99</sup>

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

## Art. 52 Congés

(art. 17 et 17a, al. 4, LPers)<sup>100</sup>

<sup>1</sup> Les collaborateurs peuvent, sur requête motivée, prendre dans certains cas un congé payé, partiellement payé ou non payé, à condition que cela ne compromette pas de manière intolérable le bon déroulement du travail. Le temps de travail rémunéré est fonction du degré d'occupation.

<sup>2</sup> Tout collaborateur peut compter comme temps de travail:

- |                   |   |  |
|-------------------|---|--|
| a.                | pour son propre mariage   | 6 jours  |
| b.                | pour le mariage d'un membre de sa famille   | 1 jour   |
| c. <sup>101</sup> | pour la naissance de son enfant (congé de paternité)  | 10 jours   |
| d. <sup>102</sup> | pour les premiers soins et l'organisation de la suite du traitement d'un malade dans son propre ménage ou de ses propres parents si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge | le temps nécessaire, jusqu'à 3 jours par événement |
| e.                | pour des affaires scolaires importantes ou des examens médicaux concernant des enfants de moins de 16 ans, s'il assume l'éducation de ces derniers  | jusqu'à 5 jours par année civile                   |
| f.                | pour son propre déménagement  | 1 jour par année civile                            |
| g. <sup>103</sup> | pour diriger des cours «Jeunesse et Sport» ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement  | jusqu'à 5 jours par année civile                   |

<sup>99</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>100</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>101</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1777).

<sup>102</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>103</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

h. <sup>104</sup> pour le recrutement, l'inspection et la remise de matériel militaire	le temps nécessaire conformément à l'ordre de marche
i. pour des exercices et des interventions dans le cadre des sapeurs-pompiers	le temps nécessaire
j. <sup>105</sup> en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage	5 jours
k. <sup>106</sup> en cas de décès d'un membre de sa famille ou d'un parent hors de son propre ménage	1 à 3 jours selon le besoin
l. <sup>107</sup> pour assister aux obsèques d'un proche ou d'un collègue de travail	le temps nécessaire, ½ journée au maximum
m. pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales	6 jours pour deux années civiles
n. <sup>108</sup> pour des activités au sein des associations du personnel	jusqu'à 30 jours après entente avec les partenaires sociaux
o. pour l'exercice de fonctions publiques	jusqu'à 15 jours par année civile

<sup>3</sup> Les absences prévisibles ne sont considérées comme du temps de travail que si les activités en question ne peuvent se dérouler durant les loisirs ou dans le cadre d'horaires flexibles. En font partie les visites chez le médecin, les thérapies et les convocations par un service administratif pour une affaire non privée.

<sup>4</sup> Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

5 ...<sup>109</sup>

<sup>104</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>105</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>106</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>107</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>108</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

<sup>109</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2293).

**Art. 52a<sup>110</sup>** Congé non payé ou partiellement payé

(art. 17 et 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Des congés non payés ou partiellement payés peuvent être accordés à condition qu'ils ne compromettent pas le bon déroulement du travail. Ils ne doivent en principe pas dépasser un an.

<sup>2</sup> En cas de congé non payé ou partiellement payé, la couverture de prévoyance reste inchangée pendant un mois.

<sup>3</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 qui accorde à un collaborateur un congé non payé ou partiellement payé de plus d'un mois doit convenir avec lui, avant le début du congé, du maintien ou non de l'assurance et de l'obligation de cotiser à partir du deuxième mois de congé et, le cas échéant, des modalités de ce maintien.

<sup>4</sup> Lorsque l'autorité compétente en vertu l'art. 2 ne prend plus en charge les cotisations de l'employeur ou la prime de risque à partir du deuxième mois de congé, elle annonce le congé à PUBLICA. Le collaborateur peut maintenir la couverture d'assurance qu'il avait jusqu'alors en payant, en plus de sa propre cotisation d'épargne, la cotisation de l'employeur et la prime de risque, ou limiter l'assurance à la couverture des risques de décès et d'invalidité.

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

**Chapitre 5 Devoirs****Art. 53** Accomplissement des tâches

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

**Art. 53a<sup>111</sup>** Défense des intérêts de la Confédération, du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche

<sup>1</sup> Les collaborateurs s'acquittent des tâches qui leur sont confiées indépendamment de leurs intérêts personnels; ils évitent les conflits entre leurs intérêts privés et ceux de la Confédération, du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche.

<sup>2</sup> Le service compétent selon l'art. 2 s'assure que les collaborateurs mariés, vivant en concubinage, ayant un lien de parenté proche ou de parenté par alliance se voient confier des tâches de manière à ce qu'ils ne travaillent pas directement ensemble ou

<sup>110</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

<sup>111</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

ne soient pas directement subordonnés l'un à l'autre. Les collaborateurs signalent toute relation de ce type à leur supérieur hiérarchique.

#### **Art. 53b**<sup>112</sup> Récusation

<sup>1</sup> Les collaborateurs se récusent lorsqu'ils ont un intérêt personnel dans une affaire ou risquent d'être partiaux pour d'autres motifs. L'apparence de partialité suffit à motiver la récusation.

<sup>2</sup> Sont réputés être des motifs de partialité, notamment:

- a. toute relation de proximité particulière, d'amitié ou d'inimitié personnelle entre le collaborateur, d'une part, et une personne physique ou morale, d'autre part, impliquée dans un dossier ou participant à un processus décisionnel ou concernée par celui-ci;
- b. toute participation financière dans une personne morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus de décision ou concernée par celui-ci;
- c. l'existence d'une offre d'emploi d'une personne physique ou morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus décisionnel ou concernée par celui-ci.

<sup>3</sup> Les collaborateurs informent leur supérieur hiérarchique en temps utile de tout motif inévitable de partialité. En cas de doute, il appartient au supérieur de décider de la récusation.

#### **Art. 54** Temps de travail

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures pour les collaborateurs engagés à plein temps. Pour les collaborateurs à temps partiel, le temps de travail correspond au degré d'occupation convenu.

<sup>2</sup> Les services compétents peuvent convenir d'un aménagement particulier du temps de travail avec les collaborateurs ou les représentants du personnel.

<sup>2bis</sup> En accord avec le service compétent, la prestation de travail peut être fournie en dehors du lieu de travail.<sup>113</sup>

<sup>3</sup> Le temps consacré aux voyages de service en Suisse est considéré comme du temps de travail. En cas de voyages de service à l'étranger, le temps de travail réglementaire convenu est pris en compte.<sup>114</sup>

<sup>4</sup> Le travail doit être interrompu durant au moins 30 minutes pour la pause de midi. Une pause de 15 minutes le matin et l'après-midi est comptée comme du temps de travail.

<sup>112</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>113</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>114</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>5</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche règlent, d'entente avec les représentants du personnel, les modalités concernant le travail par équipes et le service de permanence.

**Art. 54a**<sup>115</sup> Documentation du temps de travail et des absences  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Tous les collaborateurs sont tenus de documenter leurs absences pour cause de vacances, de congé, de maternité, de maladie, d'accident, de service militaire, de protection civile ou de service civil ainsi que les congés payés liés aux primes de fidélité.

<sup>2</sup> Au surplus, le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche règlent, pour leur institution et en fonction du droit en vigueur, la documentation du temps de travail et des absences, les détails concernant les modèles de temps de travail, le travail en équipe et les services de piquet, ainsi que le report, la compensation et le paiement des vacances, des congés, des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

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

<sup>1</sup> En cas de surcroît de travail extraordinaire ou en raison d'un travail urgent, le service compétent peut ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis. Le service compétent planifie avec les collaborateurs la compensation des heures d'appoint ou des heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.<sup>116</sup>

<sup>2</sup> Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les personnes employées à plein temps ou à temps partiel mais n'excédant pas 45 heures, à savoir la durée maximum égale de la semaine de travail. Au-delà de ces 45 heures, on parle d'heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.

<sup>3</sup> Les heures d'appoint doivent être compensées par des congés de même durée.<sup>117</sup>

<sup>4</sup> Si les heures d'appoint ne peuvent pas être compensées, l'employeur est tenu de les payer au tarif habituel, sans supplément.<sup>118</sup>

<sup>4bis</sup> La compensation et la rétribution des heures supplémentaires sont régies par les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>119, 120</sup>

<sup>115</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>116</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>117</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>118</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>119</sup> RS 822.11

<sup>120</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>5</sup> Les deux EPF et les établissements de recherche s'assurent que le nombre d'heures d'appoint rétribuées ne dépasse pas 100 par année et que le nombre d'heures reportées sur l'année suivante n'excède pas 100 au total.<sup>121</sup>

<sup>6</sup> La non-rétribution des heures d'appoint peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.<sup>122</sup>

**Art. 56**<sup>123</sup> Activités accessoires des collaborateurs

<sup>1</sup> Les collaborateurs annoncent à leur supérieur hiérarchique toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail, notamment les charges d'enseignement extérieures, les activités de conseil, les mandats au sein de conseils d'administration et les autres services.

<sup>2</sup> Les activités non rétribuées doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu ou si elles risquent de compromettre la réputation du Conseil des EPF, de l'une des deux EPF ou d'un établissement de recherche.

<sup>3</sup> L'exercice d'une fonction ou d'une activité au sens des al. 1 et 2 nécessite une autorisation si:

- a. elles mobilisent les collaborateurs dans une mesure susceptible de compromettre les prestations qu'ils doivent fournir dans le cadre de leurs rapports de travail avec le Conseil des EPF, l'une des deux EPF ou d'un établissement de recherche, notamment si la charge de travail totale de l'activité principale et de l'activité accessoire dépasse de plus de 10 % une charge de travail entière;
- b. elles risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts résultant des rapports de travail ou avec les intérêts du Conseil des EPF, de l'une des deux EPF ou d'un établissement de recherche;
- c. le collaborateur entend utiliser l'infrastructure disponible sur son lieu de travail.

<sup>4</sup> Si tout risque de conflit d'intérêts ne peut pas être écarté dans le cas particulier, l'autorisation est soumise à certaines conditions ou exigences appropriées, ou refusée. Les conflits d'intérêts peuvent notamment survenir dans le contexte des activités suivantes:

- a. conseil ou représentation de tiers dans des affaires qui font partie des tâches prévues dans le cadre des rapports de travail;
- b. activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte du Conseil des EPF, de l'une des deux EPF ou d'un établissement de recherche ou des mandats que ces derniers doivent attribuer à brève échéance.

<sup>121</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>122</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>123</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>5</sup> L'annonce ou la demande d'autorisation doit être soumise à l'échelon hiérarchique supérieur en temps utile, avant le début de l'activité. Ces documents précisent:

- a. la nature et la durée de l'activité accessoire;
- b. la charge de travail prévue;
- c. la nature et l'ampleur du recours à l'infrastructure;
- d. les conflits d'intérêts potentiels.

**Art. 56a**<sup>124</sup> Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche

<sup>1</sup> L'exercice d'activités accessoires par les autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche, est régi par l'art. 7a de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur le domaine des EPF<sup>125</sup>.

<sup>2</sup> Le Conseil des EPF décide, sur présentation d'une demande, s'il renonce entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu provenant d'activités accessoires visée à l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres<sup>126</sup>.

**Art. 56b**<sup>127</sup> Acceptation d'avantages

(art. 21, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Dans le cadre de leur activité professionnelle, les collaborateurs n'acceptent de tiers, ni pour eux-mêmes ni pour leurs proches, de dons ou d'autres avantages qui vont au-delà de marques de civilité de faible importance conformes aux usages sociaux ou qui sont susceptibles de créer des liens de dépendance. Par avantage de faible importance, on entend tout don en nature dont la valeur marchande n'excède pas 200 francs.<sup>128</sup>

<sup>2</sup> En cas de doute, la décision appartient à l'échelon hiérarchique supérieur.<sup>129</sup>

**Art. 57** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Les collaborateurs s'engagent à garder le secret sur leur profession et sur les affaires de l'EPF ou de l'institut de recherche, que cette exigence soit dictée par la nature des informations ou par des prescriptions particulières.

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

<sup>124</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 6 mars 2013, approuvée par le CF le 14 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1777).

<sup>125</sup> RS 414.110.3

<sup>126</sup> RS 172.220.12

<sup>127</sup> Anciennement art. 56a. Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>128</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>129</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>3</sup> Dans le cadre d'un interrogatoire ou d'une procédure judiciaire les collaborateurs ne doivent s'exprimer en tant que partie, témoin ou expert, à propos d'observations qu'ils auraient faites dans l'exercice de leur mandat ou de leurs fonctions et qui se rapportent à leurs activités professionnelles, que lorsqu'ils y ont été autorisés par le service compétent.

## Chapitre 5a Manquement aux obligations professionnelles<sup>130</sup>

### Art. 58<sup>131</sup> Enquête administrative (art. 25 LPers)

Lorsqu'il y a lieu d'établir si un état de fait exige une intervention d'office pour sauvegarder l'intérêt public, le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête administrative. Les art. 27a à 27j de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration<sup>132</sup> s'appliquent par analogie.

### Art. 58a<sup>133</sup> Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Le service compétent selon l'art. 2 ouvre une enquête disciplinaire. Il désigne la personne qui en sera chargée. Il peut confier l'enquête à des personnes extérieures au domaine des EPF.

<sup>2</sup> L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.

<sup>3</sup> Pour autant qu'il n'existe aucun motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 et 4, LPers, le service compétent selon l'art. 2 peut, sur la base des résultats de l'enquête, ordonner les mesures suivantes en cas de manquement aux obligations professionnelles:<sup>134</sup>

- a.<sup>135</sup> par négligence: blâme ou changement du domaine d'activité;
- b. intentionnellement ou par négligence grave: outre les mesures prévues à la let. a une réduction du salaire de 10 % pendant un an au plus au maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.

<sup>4</sup> Si les mêmes faits donnent lien à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires peut être ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale.

<sup>130</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>131</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

<sup>132</sup> RS 172.010.1

<sup>133</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>134</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>135</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

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

**Art. 58b**<sup>136</sup> Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération  
(art. 25 LPers)

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

## Chapitre 6 Dispositions finales

### Section 1

#### Protection des données relatives aux personnes et à leur santé

(art. 27 et 28, al. 3 et 4, LPers)

**Art. 59** Compétences

<sup>1</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche veillent au respect des dispositions prévues par la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)<sup>137</sup> et l'ordonnance du 14 juin 1993 relative à la loi fédérale sur la protection des données (OLPD)<sup>138</sup>.

<sup>2</sup> Ils déterminent pour leur domaine les services compétents pour le traitement:

- a. des dossiers généraux du personnel;
- b. des profils de la personnalité (art. 3, let. d, LPD);
- c. des données concernant des mesures sociales;
- d. des données concernant des mesures relatives aux poursuites;
- e. des données concernant des mesures pénales;
- f. des données relatives à des mesures administratives.

<sup>3</sup> Avant l'introduction ou la modification d'un système ou d'un fichier, les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés.

<sup>136</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>137</sup> RS 235.1

<sup>138</sup> RS 235.11

<sup>4</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche sont tenus de déclarer tous leurs fichiers, avant qu'ils soient rendus publics, au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence<sup>139</sup> pour enregistrement (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

#### **Art. 60**           Principes de traitement

<sup>1</sup> Conformément à l'art. 59, al. 2, let. c à f, seules les données indispensables au bon fonctionnement de l'établissement peuvent être traitées.

<sup>2</sup> Des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

<sup>3</sup> Outre les données définies à l'art. 59, al. 2, let. b à f, des données personnelles sensibles peuvent être traitées exceptionnellement si le développement du personnel l'exige et si les personnes concernées y ont consenti par écrit.

<sup>4</sup> Les données sont accessibles uniquement au service compétent selon l'art. 59, al. 2. Les fichiers manuels doivent être conservés sous clé.

<sup>5</sup> Les délais suivants sont applicables pour la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux du personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les dossiers du personnel auxiliaire: deux ans après la fin des rapports de travail;
- c. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
- d. pour les profils de la personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

<sup>6</sup> Après expiration du délai de conservation, les art. 21 et 22 LPD<sup>140</sup> doivent être appliqués. Dans certains cas particuliers, le Conseil des EPF peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 5.

<sup>7</sup> Les deux EPF et les instituts de recherche règlent les cas particuliers pour leur personnel. Ils fixent les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques. À l'exception des données personnelles sensibles selon l'art. 3, let. c, LPD, et des profils de la personnalité selon l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b.<sup>141</sup> ...

<sup>139</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RO 2004 4937).

<sup>140</sup> RS 235.1

<sup>141</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

- c. la Caisse de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- d. la Poste Suisse: données nécessaires au versement des salaires du personnel.

#### **Art. 61** Données relatives à la santé

<sup>1</sup> Le dossier médical renferme le questionnaire d'engagement, les rapports et certificats médicaux, ainsi que les appréciations du service médical qui sont nécessaires à l'appréciation de l'aptitude de l'employé lors de l'engagement, puis dans la suite des rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical conformément à l'art. 47.

<sup>2</sup> Le dossier médical est constitué manuellement. Certaines données, telles que le nom de l'employé et le diagnostic, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou d'établissement des statistiques.

<sup>3</sup> Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système fermé; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

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

## **Section 2 Recours**

#### **Art. 62**<sup>142</sup> Organe interne de recours et procédure (art. 37, al. 3, de la loi sur les EPF)<sup>143</sup>

<sup>1</sup> L'organe interne de recours contre les décisions de première instance rendues par les EPF et les établissements de recherche est la Commission de recours interne des EPF.

<sup>2</sup> Les décisions du Conseil des EPF et de la Commission de recours interne des EPF peuvent faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif fédéral.<sup>144</sup>

<sup>142</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 24 mars 2004, approuvée par le CF le 23 juin 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 3301).

<sup>143</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

<sup>144</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 809).

**Art. 63** Prescription

(art. 34 LPers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui découlent des rapports de travail se fondent sur les art. 127 et 128 du code des obligations<sup>145</sup>.

**Section 3 Modification et abrogation du droit en vigueur****Art. 64** Abrogation du droit en vigueur

Sont abrogés:

1. l'ordonnance du 25 février 1987 sur des rapports de service spéciaux dans les écoles polytechniques fédérales et leurs établissements annexes<sup>146</sup>;
2. l'ordonnance du 23 janvier 1991 sur les assistants des EPF<sup>147</sup>;
3. le règlement du 14 novembre 1969 concernant l'engagement d'assistants aux écoles polytechniques fédérales<sup>148</sup>;
4. l'ordonnance du 31 mars 1993 sur la nomination des agents du domaine des EPF<sup>149</sup>;
- 5.<sup>150</sup> l'ordonnance du 19 septembre 2002 relative à l'assurance des employés du domaine des EPF dans la Caisse fédérale de pensions PUBLICA<sup>151</sup>.

**Art. 65** Modification du droit en vigueur...<sup>152</sup>**Art. 65a**<sup>153</sup> Disposition transitoire concernant la modification du 5 mars 2020

Les droits relatifs au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident qui ont été constitués avant l'entrée en vigueur de la modification du 5 mars 2020 sont soumis à l'ancien droit.

<sup>145</sup> RS 220

<sup>146</sup> [RO 1987 812]

<sup>147</sup> [RO 1991 806]

<sup>148</sup> Non publié au RO.

<sup>149</sup> [RO 1994 2262]

<sup>150</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).

<sup>151</sup> [RO 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 ch. 3]

<sup>152</sup> Les mod. peuvent être consultées au RO 2001 1789.

<sup>153</sup> Introduit par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005. Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).

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

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

## Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction	Echelon fonctionnel														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b>	<b>Fonctions scientifiques</b>															
	<b>Assistant scientifique</b>															
101-06	Profil d'exigence I															
<b>102</b>	<b>Coll. scient. (y. c. profil expérimenté) ou Coll. scient. I</b>															
102-07	Profil d'exigence I															
102-08	Profil d'exigence II															
1023-09	Profil d'exigence III															
1024-10	Profil d'exigence IV															
<b>103</b>	<b>Collaborateur scientifique II</b>															
1031-10	Profil d'exigence I															
1032-11	Profil d'exigence II															
1033-12	Profil d'exigence III															
1034-13	Profil d'exigence IV															
<b>111</b>	<b>Responsable d'un groupe scientifique</b>															
111-09	Profil d'exigence I															
112-10	Profil d'exigence II															
113-11	Profil d'exigence III															
<b>112</b>	<b>Responsable d'un domaine scientifique</b>															
112-11	Profil d'exigence I															
112-12	Profil d'exigence II															
1123-13	Profil d'exigence III															
	<b>Fonctions de soutien</b>															
<b>201/301</b>	<b>Collaborateur soutien I</b>															
201/301-01	Profil d'exigence I															
2012/3012-02	Profil d'exigence II															
2013/3013-03	Profil d'exigence III															
<b>202/302/402</b>	<b>Collaborateur soutien II</b>															
2021/3021/4021-03	Profil d'exigence I															
2022/3022/4022-04	Profil d'exigence II															
2023/3023/4023-05	Profil d'exigence III															
<b>203/303/403</b>	<b>Spécialiste soutien I</b>															
2031/3031/4031-05	Profil d'exigence I															
2032/3032/4032-06	Profil d'exigence II															
2033/3033/4033-07	Profil d'exigence III															
<b>204/304/404</b>	<b>Spécialiste soutien II</b>															
2041/3041/4041-07	Profil d'exigence I															
2042/3042/4042-08	Profil d'exigence II															
2043/3043/4043-09	Profil d'exigence III															
2044/3044/4044-10	Profil d'exigence IV															

<sup>154</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO 2020 3653).



*Annexe 2<sup>155</sup>*  
(art. 26, al. 1, 28, al. 1, et 30, al. 3)

## Échelle salariale du domaine des EPF

### Salaires pour la note «a.»

Nombre d'années d'expérience	Échelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	63 009	68 206	73 868	80 035	86 758	94 263	102 841	112 868	124 832	139 750	159 034	184 719	219 815	268 944	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	64 269	69 570	75 345	81 636	88 493	96 149	104 897	115 126	127 328	142 545	162 215	188 413	224 212	274 323	
2	65 529	70 934	76 823	83 237	90 228	98 034	106 954	117 383	129 825	145 340	165 396	192 108	228 608	279 702	
3	66 789	72 298	78 300	84 837	91 963	99 919	109 011	119 641	132 321	148 135	168 576	195 802	233 004	285 081	
4	68 049	73 662	79 777	86 438	93 699	101 804	111 068	121 898	134 818	150 930	171 757	199 496	237 401	290 459	
5	69 310	75 026	81 255	88 039	95 434	103 690	113 125	124 155	137 315	153 725	174 938	203 191	241 797	295 838	
6	70 255	76 049	82 363	89 239	96 735	105 104	114 667	125 848	139 187	155 821	177 323	205 962	245 094	299 872	
7	71 200	77 072	83 471	90 440	98 037	106 517	116 210	127 541	141 060	157 917	179 709	208 732	248 391	303 907	
8	72 145	78 096	84 579	91 641	99 338	107 931	117 753	129 234	142 932	160 013	182 094	211 503	251 689	307 941	
9	73 090	79 119	85 687	92 841	100 639	109 345	119 295	130 927	144 805	162 109	184 480	214 274	254 986	311 975	
10	74 035	80 142	86 795	94 042	101 941	110 759	120 838	132 620	146 677	164 206	186 865	217 045	258 283	316 009	
11	74 665	80 824	87 534	94 842	102 808	111 702	121 866	133 749	147 925	165 603	188 456	218 892	260 481	318 699	
12	75 295	81 506	88 272	95 642	103 676	112 645	122 895	134 878	149 174	167 001	190 046	220 739	262 679	321 388	
13	75 926	82 188	89 011	96 443	104 543	113 587	123 923	136 006	150 422	168 398	191 636	222 586	264 877	324 077	

<sup>155</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 12 déc. 2019, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2020 (RO 2020 3617).

14	76 556	82 870	89 750	97 243	105 411	114 530	124 951	137 135	151 670	169 796	193 227	224 434	267 076	326 767	
15	77 186	83 552	90 488	98 043	106 279	115 472	125 980	138 264	152 919	171 193	194 817	226 281	269 274	329 456	

### Salaires pour la note «b.»

Nombre d'années d'expérience	Échelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 899	63 758	69 051	74 816	81 100	88 116	96 134	105 507	116 690	130 635	148 662	172 672	205 480	251 404	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	60 077	65 033	70 432	76 312	82 722	89 878	98 056	107 618	119 024	133 248	151 636	176 126	209 589	256 432	
2	61 255	66 308	71 813	77 808	84 344	91 640	99 979	109 728	121 358	135 861	154 609	179 579	213 699	261 460	
3	62 433	67 583	73 194	79 305	85 966	93 403	101 902	111 838	123 692	138 474	157 582	183 032	217 808	266 488	
4	63 611	68 858	74 575	80 801	87 588	95 165	103 824	113 948	126 026	141 086	160 555	186 486	221 918	271 516	
5	64 789	70 133	75 956	82 297	89 210	96 927	105 747	116 058	128 359	143 699	163 529	189 939	226 028	276 545	
6	65 673	71 090	76 991	83 419	90 426	98 249	107 189	117 641	130 110	145 659	165 759	192 529	229 110	280 316	
7	66 556	72 046	78 027	84 542	91 643	99 571	108 631	119 223	131 860	147 618	167 989	195 119	232 192	284 087	
8	67 440	73 002	79 063	85 664	92 859	100 892	110 073	120 806	133 611	149 578	170 219	197 710	235 274	287 858	
9	68 323	73 959	80 099	86 786	94 076	102 214	111 515	122 389	135 361	151 537	172 448	200 300	238 356	291 629	
10	69 207	74 915	81 134	87 908	95 292	103 536	112 957	123 971	137 111	153 497	174 678	202 890	241 438	295 400	
11	69 796	75 553	81 825	88 657	96 103	104 417	113 918	125 026	138 278	154 803	176 165	204 616	243 493	297 914	
12	70 385	76 190	82 515	89 405	96 914	105 298	114 880	126 081	139 445	156 109	177 652	206 343	245 548	300 428	
13	70 974	76 828	83 206	90 153	97 725	106 179	115 841	127 136	140 612	157 416	179 138	208 070	247 603	302 942	
14	71 563	77 465	83 896	90 901	98 536	107 060	116 802	128 192	141 779	158 722	180 625	209 797	249 658	305 456	
15	72 152	78 103	84 587	91 649	99 347	107 942	117 764	129 247	142 946	160 028	182 112	211 523	251 712	307 970	

**Salaires pour la note «c.»**

Nombre d'années d'expérience	Échelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54 790	59 309	64 233	69 596	75 442	81 968	89 427	98 146	108 549	121 521	138 291	160 625	191 144	233 864	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	55 886	60 495	65 518	70 988	76 951	83 607	91 215	100 109	110 720	123 952	141 056	163 838	194 967	238 542	
2	56 982	61 682	66 802	72 380	78 459	85 247	93 004	102 072	112 891	126 382	143 822	167 050	198 790	243 219	
3	58 078	62 868	68 087	73 772	79 968	86 886	94 792	104 035	115 062	128 813	146 588	170 263	202 612	247 896	
4	59 173	64 054	69 372	75 164	81 477	88 525	96 581	105 998	117 233	131 243	149 354	173 475	206 435	252 573	
5	60 269	65 240	70 656	76 556	82 986	90 165	98 369	107 961	119 404	133 673	152 120	176 688	210 258	257 251	
6	61 091	66 130	71 620	77 600	84 118	91 394	99 711	109 433	121 032	135 496	154 194	179 097	213 125	260 759	
7	61 913	67 020	72 583	78 643	85 249	92 624	101 052	110 905	122 661	137 319	156 268	181 506	215 992	264 267	
8	62 735	67 909	73 547	79 687	86 381	93 853	102 394	112 378	124 289	139 142	158 343	183 916	218 860	267 775	
9	63 557	68 799	74 510	80 731	87 512	95 083	103 735	113 850	125 917	140 965	160 417	186 325	221 727	271 283	
10	64 378	69 688	75 474	81 775	88 644	96 312	105 076	115 322	127 545	142 788	162 492	188 735	224 594	274 791	
11	64 926	70 282	76 116	82 471	89 398	97 132	105 971	116 304	128 631	144 003	163 874	190 341	226 505	277 129	
12	65 474	70 875	76 759	83 167	90 153	97 952	106 865	117 285	129 716	145 218	165 257	191 947	228 417	279 468	
13	66 022	71 468	77 401	83 863	90 907	98 771	107 759	118 266	130 802	146 433	166 640	193 553	230 328	281 806	
14	66 570	72 061	78 043	84 559	91 662	99 591	108 653	119 248	131 887	147 648	168 023	195 160	232 240	284 145	
15	67 118	72 654	78 686	85 255	92 416	100 411	109 548	120 229	132 973	148 864	169 406	196 766	234 151	286 484	

**Salaires pour la note «d.»**

Nombre d'années d'expérience	Échelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 681	54 861	59 416	64 376	69 784	75 820	82 720	90 785	100 408	112 407	127 919	148 578	176 808	216 324	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	51 695	55 958	60 604	65 664	71 179	77 337	84 374	92 601	102 416	114 655	130 477	151 550	180 344	220 651	
2	52 708	57 056	61 792	66 951	72 575	78 853	86 028	94 417	104 424	116 904	133 036	154 521	183 880	224 977	
3	53 722	58 153	62 981	68 239	73 971	80 370	87 683	96 233	106 433	119 152	135 594	157 493	187 416	229 304	
4	54 735	59 250	64 169	69 526	75 366	81 886	89 337	98 048	108 441	121 400	138 152	160 465	190 953	233 630	
5	55 749	60 347	65 357	70 814	76 762	83 402	90 992	99 864	110 449	123 648	140 711	163 436	194 489	237 957	
6	56 509	61 170	66 248	71 780	77 809	84 540	92 232	101 226	111 955	125 334	142 630	165 665	197 141	241 202	
7	57 269	61 993	67 140	72 745	78 855	85 677	93 473	102 588	113 461	127 020	144 548	167 893	199 793	244 447	
8	58 030	62 816	68 031	73 711	79 902	86 814	94 714	103 949	114 967	128 706	146 467	170 122	202 445	247 692	
9	58 790	63 639	68 922	74 676	80 949	87 952	95 955	105 311	116 473	130 392	148 386	172 351	205 097	250 936	
10	59 550	64 462	69 813	75 642	81 996	89 089	97 196	106 673	117 979	132 079	150 305	174 580	207 749	254 181	
11	60 057	65 010	70 407	76 286	82 694	89 847	98 023	107 581	118 984	133 203	151 584	176 065	209 517	256 344	
12	60 564	65 559	71 002	76 930	83 391	90 605	98 850	108 489	119 988	134 327	152 863	177 551	211 286	258 508	
13	61 071	66 108	71 596	77 573	84 089	91 364	99 677	109 396	120 992	135 451	154 142	179 037	213 054	260 671	
14	61 577	66 656	72 190	78 217	84 787	92 122	100 504	110 304	121 996	136 575	155 421	180 523	214 822	262 834	
15	62 084	67 205	72 784	78 861	85 485	92 880	101 332	111 212	123 000	137 699	156 701	182 008	216 590	264 997	

**Salaires pour la note «e.»**

Nombre d'années d'expérience	Échelon fonctionnel														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46 572	50 413	54 598	59 157	64 125	69 673	76 013	83 424	92 267	103 293	117 547	136 531	162 472	198 785	Ces salaires sont fixés par le Conseil fédéral
1	47 503	51 421	55 690	60 340	65 408	71 066	77 533	85 093	94 112	105 359	119 898	139 262	165 722	202 760	
2	48 435	52 429	56 782	61 523	66 690	72 460	79 053	86 761	95 958	107 425	122 249	141 993	168 971	206 736	
3	49 366	53 438	57 874	62 706	67 973	73 853	80 573	88 430	97 803	109 491	124 600	144 723	172 221	210 712	
4	50 297	54 446	58 966	63 889	69 255	75 247	82 094	90 098	99 648	111 557	126 951	147 454	175 470	214 687	
5	51 229	55 454	60 058	65 072	70 538	76 640	83 614	91 767	101 494	113 622	129 302	150 185	178 719	218 663	
6	51 927	56 210	60 877	65 960	71 500	77 685	84 754	93 018	102 878	115 172	131 065	152 233	181 157	221 645	
7	52 626	56 967	61 696	66 847	72 462	78 730	85 894	94 270	104 262	116 721	132 828	154 281	183 594	224 627	
8	53 325	57 723	62 515	67 734	73 424	79 775	87 035	95 521	105 646	118 271	134 591	156 328	186 031	227 608	
9	54 023	58 479	63 334	68 622	74 386	80 820	88 175	96 772	107 030	119 820	136 355	158 376	188 468	230 590	
10	54 722	59 235	64 153	69 509	75 347	81 866	89 315	98 024	108 414	121 369	138 118	160 424	190 905	233 572	
11	55 187	59 739	64 699	70 101	75 989	82 562	90 075	98 858	109 336	122 402	139 293	161 790	192 530	235 560	
12	55 653	60 243	65 245	70 692	76 630	83 259	90 835	99 692	110 259	123 435	140 469	163 155	194 154	237 548	
13	56 119	60 748	65 791	71 284	77 271	83 956	91 595	100 526	111 182	124 468	141 644	164 520	195 779	239 535	
14	56 585	61 252	66 337	71 875	77 912	84 652	92 355	101 361	112 104	125 501	142 820	165 886	197 404	241 523	
15	57 050	61 756	66 883	72 467	78 554	85 349	93 116	102 195	113 027	126 534	143 995	167 251	199 028	243 511	

*Annexe 3*<sup>156</sup>  
(art. 24, al. 3)

## **Salaires forfaitaires dans le domaine des EPF**

(salaires minimaux pour les collaborateurs rétribués de manière forfaitaire selon l'art. 24, al. 3)

### **Les salaires minimaux correspondent aux montants annuels bruts suivants:**

1. Doctorants (en tenant compte du temps octroyé pour la thèse de doctorat et indépendamment du taux d'occupation; si le salaire est financé par différentes sources, c'est le montant total qui doit atteindre le salaire minimal)	47 040 francs
2. Postdoctorants (à temps plein)	80 000 francs
3. Autres collaborateurs <sup>157</sup> (à temps plein)	
a. sans doctorat	40 000 francs
b. avec doctorat	68 630 francs

<sup>156</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005 (RO **2005** 4795). Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil des EPF du 5 mars 2020, approuvée par le CF le 19 août 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2020 (RO **2020** 3653).

<sup>157</sup> La catégorie «Autres collaborateurs» comprend: les collaborateurs diplômés qui ne souhaitent pas faire de doctorat; les collaborateurs ayant obtenu leur doctorat qui ne remplissent pas les conditions de la catégorie «postdoctorants» en raison de la durée d'engagement et des créneaux temporels; les collaborateurs techniques et le personnel auxiliaire.

<sup>158</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 29 juin 2005, adoptée par le CF le 23 sept. 2005 (RO **2005** 4795). Abrogée par le ch. II al. 2 de l'O du Conseil des EPF du 11 déc. 2008, approuvée par le CF le 18 fév. 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 809).

*Annexe 5<sup>159</sup>*  
(art. 42a)

## Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

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

<sup>159</sup> Introduite par le ch. I de l'O du Conseil des EPF du 2 oct. 2007, approuvée par le CF le 14 mai 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2293).