CONSEIL DES EPF

DROIT DU PERSONNEL DU CONSEIL DES EPF POUR LE DOMAINE DES EPF

Edition 01/2025

ETH zürich

EPFL

PSI

WSL Institut fédéral de recherches sur la forêt, la neige et le paysage WSL

Empa Materials Science and Technology

eawag aquatic research

Sommaire

Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF) 4

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) 78

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers) 106

Impressum 114

Index (articles)

Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF) 4

Chapitre 1: Dispositions générales 6

Art.1 Objet et champ d'application 6
Art.2 Compétences 6
Art.3 Modalités d'application 7

Chapitre 2: Politique du personnel 8

Section 1: Principes fondamentaux 8
Art.4 8

Section 2: Développement des ressources humaines 9
Art.5 Compétences 9
Art.6 Promotion du corps universitaire intermédiaire 9
Art.7 Entretien d'évaluation et de développement 9
Art.8 Développement des capacités de gestion 10
Art.9 Protection de la personnalité 11
Art.10 Egalité de traitement entre femmes et hommes 11
Art.11 Autres mesures 11

Section 3: Coordination et reporting 12
Art.12 12

Section 4: Participation et partenariat social 13
Art.13 13

Chapitre 3: Rapports de travail 14

Section 1: Naissance, modification et résiliation 14
Art.14 Mise au concours de postes 14
Art.15 Conditions d'engagement 14
Art.16 Contrat de travail 15
Art.17 Modification du contrat de travail 15
Art.18 Période d'essai 15
Art.19 Rapports de travail de durée déterminée 16
Art.20 Fin des rapports de travail sans résiliation 16
Art.20a Délai de résiliation 17
Art.20b Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident 18
Art.20c Activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite 19

Section 2: Restructurations 19
Art.21 Mesures en cas de restructuration 19
Art.22 Retraite anticipée pour cause de restructuration 20
Art.22a Prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration 21
Art.22b Prestations en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail 21
Art.23 Prestations supplémentaires de l'employeur 22

Chapitre 4: Prestations 23

Section 1: Salaire et allocations 23
Art.24 Catégories de personnel 23
Art.25 Collocation dans une catégorie fonctionnelle 24
Art.26 Salaire initial 25
Art.27 Progression du salaire 28
Art.28 Adaptation de l'échelle des salaires 32
Art.28a Compensation du renchérissement 33
Art.29 Indemnité de fonction 33
Art.30 Primes spéciales 33
Art.31 Allocations temporaires liées au marché de l'emploi 34
Art.33 Bonifications 35
Art.34 Emploi à temps partiel 35

Section 2: Prestations sociales 36
Art.36 Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et imputation des prestations des assurances sociales 36
Art.36a Obligation du collaborateur de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident 36
Art.36a^{bis} Durée et étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident 38
Art.36b Réduction ou suppression des prestations 39
Art.36c Interruption et nouveau délai du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident 40
Art.37 Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption 40
Art.37a Congé de paternité, congé du partenaire enregistré et congé lors de l'adoption 41
Art.37b Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé 41
Art.38 Droit au salaire en cas de service militaire, de service de protection civile ou de service civil 42

Art. 39 Prestations en cas d'accident professionnel 43
Art. 40 Versement du salaire aux survivants 43
Art. 41 Droit à l'allocation familiale 44
Art. 41a Allocations complétant l'allocation familiale 45
Art. 41b Allocation pour assistance aux proches parents 46
Art. 42 Prévoyance professionnelle 46
Art. 42a Participation de l'employeur a financement de la rente transitoire 47

Section 3: Autres prestations 49
Art. 43 Equipement 49
Art. 44 Frais 49
Art. 45 Prime de fidélité 49
Art. 46 Prestations particulières 50
Art. 47 Evaluation par un médecin-conseil 50
Art. 47a Mesures de réadaptation 50
Art. 48 Frais de procédure et frais judiciaires 51
Art. 49 Indemnité 51

Section 4: Vacances et congés 53
Art. 50 Jours fériés 53
Art. 51 Vacances 53
Art. 52 Congés 54
Art. 52a Congé non payé ou partiellement payé 55

Chapitre 5: Devoirs 56
Art. 53 Accomplissement des tâches 56
Art. 53a Défense des intérêts de la Confédération, du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche 56
Art. 53b Récusation 57
Art. 54 Temps de travail 57
Art. 54a Documentation du temps de travail et des absences 58
Art. 55 Heures d'appoint et heures supplémentaires 59
Art. 56 Activités accessoires des collaborateurs 60
Art. 56a Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche 61
Art. 56b Acceptation d'avantages 62
Art. 57 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction 62

Chapitre 5a: Manquement aux obligations professionnelles 63
Art. 58 Enquête administrative 63
Art. 58a Enquête disciplinaire 63
Art. 58b Transmission du dossier au Ministère public de la Confédération 64

Chapitre 6: Dispositions finales 65

Section 2: Recours 65
Art. 62 Organe interne de recours et procédure 65
Art. 63 Prescription 65

Section 3: Modification et abrogation du droit en vigueur 65
Art. 65a Disposition transitoire concernant la modification du 5 mars 2020 65
Art. 65b Dispositions transitoires concernant la modification du 22 septembre 2021 66

Section 4: Entrée en vigueur 66
Art. 66 66

Annexe 1: Grille des fonctions EPF 67
Annexe 2: Echelles salariales du Domaine des EPF 2024 70
Annexe 3: Salaires forfaitaires dans le domaine des EPF 73
Annexe 5: Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire 74

Liste des fonctions pour le Domaine des EPF 74

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) 78

Section 1: Dispositions générales 80
Art. 1 Objet 80
Art. 2 Champ d'application 80
Art. 3 Employeurs 81
Art. 4 Politique du personnel 81
Art. 5 Coordination et controlling 82
Art. 6 Droit applicable 82
Art. 6a Rémunération et autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et établissements de la Confédération 83
Art. 7 Mise au concours de postes 83

Section 2: Naissance et fin des rapports de travail 84
Art.8 Création des rapports de travail et conditions d'engagement 84
Art.9 Durée 84
Art.10 Fin des rapports de travail 84
Art.12 Le délai de résiliation 85
Art.13 Formes prescrites 85
Art.14 Personnes nommées pour une durée de fonction 85

Section 3: Droits et obligations résultant des rapports de travail 86
Art.15 Salaire 86
Art.16 Compensation du renchérissement 86
Art.17 Durée maximale du travail 86
Art.17a Temps de travail, vacances et congés 86
Art.18 Autres prestations de l'employeur 87
Art.19 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail 87
Art.20 Défense des intérêts de l'employeur 87
Art.20a Extrait du casier judiciaire et du registre des poursuites 88
Art.20b Contrôle de loyauté 88
Art.21 Obligations du personnel 89
Art.22 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction 89
Art.22a Obligation de dénoncer, droit de dénoncer et protection 89
Art.23 Activité accessoire 90
Art.24 Restriction des droits du personnel 90
Art.25 Garantie de l'exécution correcte des tâches 90

Section 3a: Traitement des données 91
Art.27 Administration du personnel 91
Art.27d Dossier de la Consultation sociale du personnel 92
Art.28 Données relatives à la santé 93

Section 4: Mesures en faveur du personnel 94
Art.29 Empêchement de travailler et décès 94
Art.30 Subrogation 94
Art.31 Mesures et prestations sociales 94
Art.32 Autres mesures et prestations 95

Section 4b: Prévoyance professionnelle 96
Art.32a Personnel assuré 96
Art.32b Employeurs 96
Art.32c Affiliation à PUBLICA 96
Art.32d Caisses de prévoyance 96
Art.32e Organe paritaire 97
Art.32f Résiliation de contrats d'affiliation, sortie d'unités administratives et changement de statut 97
Art.32g Financement de la prévoyance 98
Art.32h Prélèvement des cotisations patronales 98
Art.32i Prévoyance vieillesse 98
Art.32j Prévoyance invalidité ou décès 99
Art.32k Rente transitoire et prestations complémentaires de l'employeur 99
Art.32l Adaptation des rentes au renché-rissement en fonction des revenus de la fortune de PUBLICA 99
Art.32m Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur 100

Section 5: Participation et partenariat social 101
Art.33 101

Section 6: Procédure 102
Art.34 Litiges liés aux rapports de travail 102
Art.34a Effet suspensif 102
Art.34b Décision sur recours en cas de licenciement 102
Art.34c Réintégration de l'employé 102
Art.36 Instances judiciaires de recours 103
Art.36a Litiges relatifs à la composante "prestation" du salaire 103

Section 7: Dispositions d'exécution 104
Art.37 Dispositions d'exécution 104
Art.38 Convention collective de travail 104

Section 8: Dispositions finales 105
Art.41a Dispositions transitoires relatives à la modification du 20 décembre 2006 105
Art.42 Entrée en vigueur 105

Ordonnance-cadre LPers 106

Sommaire

Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF)

Dispositions générales	6
Politique du personnel	8
Rapports de travail	14
Prestations	23
Devoirs	56
Manquement aux obligations professionnelles	63
Dispositions finales	65
Annexes	67

Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF)

du 15 mars 2001 (Etat du 1er septembre 2023)

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)[1], 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)[2], arrête:

Commentaire

Pour les collaborateurs du domaine des EPF, l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF constitue, le principal document d'application de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) ainsi que de l'ordonnance-cadre du Conseil fédéral relative à la LPers. L'ordonnance sur le personnel a la même valeur normative que l'ordonnance sur le personnel de la Confédération applicable à l'ensemble de l'administration fédérale.

L'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF est conçue de manière à être édictée par le Conseil des EPF puis adoptée dans sa globalité par le Conseil fédéral.

SR 172.220.113
[1] RS 172.220.113
[2] RS 172.220.11

Chapitre 1: Dispositions générales

Commentaire

Art. 1 Objet et champ d'application (art. 2 LPers)

[1] La présente ordonnance règle les rapports de travail des collaborateurs du domaine des EPF.

[2] Ne sont pas soumis à cette ordonnance:

a. les rapports de travail régis par l'art. 17, al. 1, de la loi du 4 octobre 1991 sur les EPF[3];

a^bis^ 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[4] renvoie expressément à la présente ordonnance.

b. les apprentis, qui relèvent de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle[5].

Hormis quelques exceptions, la présente ordonnance sur le personnel a pour objectif de régler tous les rapports de travail dans le domaine des EPF.

Ainsi, les rapports de travail du corps professoral, des présidents des EPF et des directeurs des établissements de recherche ne font pas partie du champ d'application de cette ordonnance.

Art. 2 Compétences (art. 3 LPers)

[1] 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. 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. les collaborateurs du secrétariat de la Commission de recours interne des EPF; les décisions sont prises d'entente avec le président de la commission.

Selon l'art. 17, al. 1 et 9, de la Loi sur les EPF et l'art. 2 de l'Ordonnance-cadre du Conseil fédéral relative à la Loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers). Le Conseil des EPF est donc compétent pour certaines tâches figurant dans la Loi sur le personnel de la Confédération. Il peut déléguer aux directions des EPF et des établissements de recherche la compétence décisionnelle relevant de l'employeur ainsi que le règlement des détails concernant la naissance, la modification et la fin des rapports de travail.

Le Conseil des EPF remplit pour le personnel de son état-major le même rôle que les deux EPF et les établissements de recherche pour leurs collaborateurs. Ce principe est défini dans le présent article; il n'en sera donc plus fait mention par la suite.

[3] RS 414.110
[4] RS 172.220.113.40
[5] RS 412.10

Commentaire

Lorsque les compétences de décision ne sont pas définies dans l'ordonnance sur le personnel, le Conseil des EPF statue sur le régime des compétences pour le personnel de son état-major, les deux EPF et les établissements de recherche faisant de même pour leur propre personnel.

[2] 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.

[3] 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.

[4] Le Conseil des EPF est responsable de l'application de la présente ordonnance à ses propres collaborateurs.

Art. 3 Modalités d'application

[1] Les deux EPF et les instituts de recherche fixent les modalités d'application des cas particuliers pour leur personnel, pour autant qu'aucun autre service ne soit chargé de le faire.

[2] Ils communiquent ces modalités à leur personnel sous une forme appropriée.

Cet article habilite les deux EPF et les établissements de recherche à statuer sur les cas particuliers qui ne sont pas régis de manière définitive ou suffisante par l'ordonnance sur le personnel, mais nécessitent néanmoins une transposition pratique.

Chapitre 2: Politique du personnel

Section 1: Principes fondamentaux

Art. 4

[1] 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.

[2] 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 Conseil fédéral et sur la convention commune des partenaires sociaux.

[3] 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.

Commentaire

Les points mentionnés à l'art. 4 constituent le fondement de la politique du personnel applicable aux partenaires sociaux, lequel sous-tend l'ensemble des articles de la présente ordonnance. Ils ont donc la même valeur que les déclarations de principe introduisant les conventions collectives de travail.

L'art. 4 énonce les principes fondamentaux de la politique du personnel du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche. Ces principes s'alignent sur la politique du personnel de la Confédération, tout particulièrement en ce qui concerne les objectifs en matière d'enseignement, de recherche et de prestations de services. L'objectif premier consiste ici à pratiquer, au sein du domaine des EPF, une politique du personnel moderne, axée sur l'employabilité des collaborateurs.

La mise en œuvre de la politique du personnel est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche pour leur propre personnel. Ce principe vaut pour toutes les autres dispositions de la présente ordonnance.

	Commentaire
Section 2: Développement des ressources humaines	
Art. 5 Compétences (art. 4, al. 2, let. b, LPers) [1] 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. [2] 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. [3] 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.	Le développement du personnel revêt un aspect important. Il a pour objectif d'accroître l'attrait du domaine des EPF en tant qu'employeur, tout en préservant et en optimisant l'employabilité des collaborateurs. Dans ce contexte, les collaborateurs sont tenus de se préparer activement aux changements et de se perfectionner en conséquence. Les deux EPF et les établissements de recherche participent aux frais en fonction des besoins. A cet égard, ils peuvent prévoir, dans le cadre d'une convention sur la formation, une obligation de remboursement dégressif des coûts en cas de résiliation du contrat de travail.
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.	La loi sur le domaine des EPF actuellement en vigueur ne donne pas de définition du concept de corps universitaire intermédiaire. Le présent article considère que les assistants, les premiers assistants et les collaborateurs scientifiques en font partie.
Art. 7 Entretien d'évaluation et de développement (art. 4, al. 3, LPers) [1] 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.	L'entretien personnel, qui doit avoir lieu au moins une fois par année, fait également partie du développement du personnel. La mise sur pied de la procédure nécessaire et des instruments y relatifs est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche. Elle doit être axée sur les besoins en matière de recherche et d'enseignement.

Commentaire

[2] 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. l'introduction de mesures appropriées en ce qui concerne la fonction ou le contrat de travail.

L'introduction de mesures appropriées (al. 2, let. d) doit notamment être examinée lorsque le collaborateur dépasse notablement les exigences (art. 27, al. 2, let. a) ou qu'il ne les remplit pas du tout (art. 27, al. 2, let. f). Dans de tels cas, les mesures appropriées peuvent être l'assignation de tâches soit plus exigeantes soit plus simples, un changement de fonction ou, le cas échéant, la résiliation des rapports de travail conformément à l'art. 10, al. 3, LPers.

[3] Les prestations des collaborateurs sont évaluées en fonction de critères définis à l'avance.

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

[5] 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[6], un plan de carrière écrit doit être établi au plus tard après quatre ans. Ce dernier sera revu après trois ans au plus tard.

Selon les dispositions de al. 5 le supérieur hierarchique est tenue d'établir un plan de carrière avec les collaborateurs concernés, de façon notamment à tenir compte du fait que les rapports de travail de durée déterminée prennent fin à l'échéance du contrat de travail sans qu'il y ait résiliation.

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.

L'objectif poursuivi dans le cadre du développement des capacités de gestion est de permettre aux collaborateurs appropriés d'accéder à des fonctions de cadre et de renforcer la direction à tous les niveaux, et en particulier dans tous les domaines de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services. Le développement des capacités de gestion consiste également à donner aux cadres la possibilité de progresser sur la base de concepts à établir.

[6] RS 414.110

	Commentaire
Art. 9 Protection de la personnalité (art. 4, al. 2, let. g, LPers)	
1 Les deux EPF et les instituts de recherche s'emploient à faire régner un climat de respect et de confiance excluant toute discrimination. 2 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. 3 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.	Les deux EPF et les établissements de recherche veillent à créer des conditions propices à un climat de respect et de confiance. Face à des soupçons extrêmement minces, il va de soi qu'aucune surveillance individuelle ne peut être ordonnée sans information préalable. Ce sont les principes fondamentaux de la loi sur la protection des données qui prévalent. Toute personne s'estimant discriminée ou désavantagée a droit à des conseils et à une aide. Cette tâche peut être assumée soit par un organe existant soit par un service devant être créé (poste d'ombudsman, commission du personnel, etc.).
Art. 10 Egalité de traitement entre femmes et hommes (art. 4, al. 2, let. d, LPers)	
1 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. 2 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.	Les deux EPF et les établissements de recherche s'engagent à garantir l'égalité des chances et des droits entre les femmes et les hommes. Pour atteindre cet objectif, il faut développer des mesures ciblées et introduire les instruments de contrôle appropriés.
Art. 11 Autres mesures (art. 4, al. 2, let. e, f, h à k LPers, art. 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;	L'art. 4 de la LPers énumère plusieurs aspects pour lesquels il existe déjà des obligations juridiques et/ou des directives du Conseil fédéral en terme de politique du personnel et qui nécessitent une application directe. Au niveau du Conseil des EPF, il n'y a aucun besoin de réglementation supplémentaire en la matière, raison pour laquelle le présent art. 11 se présente comme une simple norme de délégation.

Commentaire

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. e) créer des conditions de travail permettant aux collaborateurs d'exercer leurs responsabilités familiales et d'assumer leurs engagements sociaux;

f. f) garantir que leurs collaborateurs bénéficieront à temps d'une information étendue.

Section 3: Coordination et reporting (art. 5 LPers)

Art. 12

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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. la mise en œuvre du système salarial.

[4] 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.

La mise en œuvre et l'application de la politique du personnel sont du ressort des deux EPF et des établissements de recherche. L'intervention du Conseil des EPF en la matière se limite (sauf en ce qui concerne le personnel de son état-major) à la coordination dans le cadre de la politique commune.

L'élaboration du rapport concernant les objectifs et la mise en œuvre de la loi sur le personnel de la Confédération a lieu dans le cadre des dispositions prévues par l'ordonnance-cadre relative à cette même loi. L'al. 3 mentionne des blocs thématiques du rapport pouvant être regroupés sous le concept de bilan social.

Les deux EPF et les établissements de recherche s'assurent, via le controlling, que la mise en œuvre du système salarial est conforme aux dispositions édictées par le Conseil des EPF et en rendent compte à celui-ci.

Section 4: Participation et partenariat social (art. 33 LPers)

Commentaire

Art. 13

[1] Le Conseil des EPF, les deux EPF et les instituts de recherche prennent toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement du partenariat social.

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

[3] Se fondant sur cette convention commune, les partenaires sociaux peuvent exiger une révision de la présente ordonnance.

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

Le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche entretiennent des contacts réguliers avec les partenaires sociaux et concluent périodiquement avec eux des conventions portant sur la collaboration et les objectifs en matière de politique du personnel.

Al. 4: Les possibilités de consultation et de participation dont disposent les organisations internes qui représentent les personnes relevant des EPF et le personnel des établissements de recherche sont régies par l'art. 32 de la Loi sur les EPF (RS 414.110), l'art. 6 de l'Ordonnance sur le domaine des EPF (RS 414.110.3) et l'art. 4 du Règlement interne du Conseil des EPF (RS 414.110.2).

Chapitre 3: Rapports de travail

Section 1: Naissance, modification et résiliation

Commentaire

Art. 14 Mise au concours de postes (art. 7 LPers)

[1] Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique dans les moyens de communication appropriés.

[2] 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.

[3] Les directions des deux EPF et des établissements de recherche fixent les modalités et la répartition des compétences qui leur sont propres.

[4] 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[7] doivent être annoncés au service public de l'emploi.

Les postes doivent faire l'objet d'une mise au concours publique. Est considérée comme telle la publication dans les médias accessibles à tous, et donc aussi sur Internet. Lorsque cela est jugé opportun, on peut renoncer à la mise au concours publique du poste à repourvoir en interne lorsque l'on est en présence d'une situation de concurrence suffisante en recourant à une mise au concours interne.

La liste des cas pour lesquels on renoncera à la mise au concours publique est exhaustive et comprend les exceptions énumérées aux let. a à d.

Les postes de cadres supérieurs (présidence des EPF et direction des établissements de recherche) doivent impérativement faire l'objet d'une mise au concours publique.

En revanche, la suppléance de ces postes est généralement attribuée à une personne qui occupe déjà une fonction attitrée et à qui on confie cette fonction supplémentaire a posteriori. Comme dans l'administration fédérale, ces fonctions supplémentaires ne doivent pas faire l'objet d'une mise au concours publique.

Art. 15 Conditions d'engagement

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

[7] RS 823.111

	Commentaire
Art. 16 Contrat de travail (art. 8 LPers)	
[1] Les rapports de travail naissent avec la signature d'un contrat de travail par le service compétent et la personne à engager. [2] 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; e. la rémunération et le mode de rémunération; f. la prévoyance professionnelle; g. les délais de préavis. [3] En plus de leur contrat de travail, les collaborateurs reçoivent une description de fonction.	L'art. 16 définit les exigences minimales qui s'appliquent au contrat de travail individuel. Le lieu de travail n'est pas mentionné. Les aspects liés au lieu d'exécution du travail sont réglés à la rubrique "domaine d'activité", de façon à bénéficier de la souplesse nécessaire pour promouvoir des formes de travail d'avenir telles que le télétravail, le travail à domicile, etc. Outre les exigences minimales formulées à l'al. 2, le contrat de travail peut mentionner d'autres dispositions individuelles. Lors de l'entretien portant sur la description de la fonction, qui est organisé dans le cadre de la procédure d'embauche, les futurs collaborateurs obtiennent aussi des renseignements sur les perspectives de développement.
Art. 17 Modification du contrat de travail (art. 13 LPers)	
[1] Toute modification du contrat de travail nécessite la forme écrite. [2] 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.	Dans le cas où un accord ne peut être trouvé concernant une modification du contrat, celle-ci devra être effectuée par voie de résiliation.
Art. 18 Période d'essai (art. 8, al. 2, LPers)	
[1] La période d'essai est en règle générale de trois mois pour tous les rapports de travail. Elle peut être prolongée jusqu'à six mois moyennant justification. [2] 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.	Dans le cas des projets scientifiques, une période d'essai de trois mois n'est souvent pas suffisante pour déterminer si le projet peut être mené à bien avec succès. En pareil cas, une période d'essai de six mois est donc judicieuse, tant pour l'employeur que pour l'employé. Si besoin est, elle permet d'interrompre la collaboration à temps.

Commentaire

Art. 19 Rapports de travail de durée déterminée (art. 9 LPers)

1 Les rapports de travail sont en principe de durée indéterminée.

2 [Abrogé]

3 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.

Conformément à la loi sur les EPF, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée lorsque le contrat de travail ne prévoit pas explicitement de limitation dans le temps.

Les dispositions relatives aux rapports de travial à durée déterminée se trouvent désormais à l'art. 17b de la loi sur les EPF*).

Extrait de l'art. 17b de la loi sur les EPF, "Durée des rapports de travail":

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

2 Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé plusieurs fois pour une durée totale de:

a. huit ans au maximum pour les professeurs assistants;

b. six ans au maximum pour les assistants et les maîtres-assistants ainsi que pour les autres employés exerçant une fonction similaire; en cas de passage de la fonction d'assistant à celle de maître-assistant, les années d'assistanat ne sont pas prises en considération;

c. neuf ans au maximum pour les employés associés à des projets d'enseignement et de recherche et pour les personnes participant à des projets financés par des fonds de tiers;

d. cinq ans au maximum pour les autres employés.

3 Les délais visés à l'al. 2, let. a et b, peuvent être prolongés sur demande dans le cas d'une longue absence pour cause de maladie, d'accident, de maternité ou d'adoption ou pour tout autre motif important.

Art. 20 Fin des rapports de travail sans résiliation

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

Pour les hommes, la limite d'âge est fixée à la fin du mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 65 ans. C'est à ce moment

* RS 414.110

[2] 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)[8];

c. au décès du collaborateur.

Commentaire

que les rapports de travail prennent fin et que naît le droit à une rente. La réforme AVS 21, qui a été acceptée lors de la votation populaire du 25 septembre 2022, se traduira par un relèvement de l'âge AVS pour les femmes de 64 à 65 ans en quatre étapes: jusqu'à fin 2024, c.-à-d. pour les femmes nées en 1960 ou avant, la limite d'âge se situe à la fin du mois au cours duquel elles atteignent l'âge de 64 ans. Puis la limite d'âge sera relevée de trois mois par an pendant quatre ans:
2025: limite d'âge à la fin du troisième mois suivant le 64e anniversaire (femmes nées en 1961)
2026: limite d'âge à la fin du sixième mois suivant le 64e anniversaire (femmes nées en 1962)
2027: limite d'âge à la fin du neuvième mois suivant le 64e anniversaire (femmes nées en 1963)
A partir de 2028, la limite d'âge sera fixée à la fin du mois au cours duquel la personne atteint l'âge de 65 ans.

Art. 20a Délai de résiliation

[1] 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.

[2] 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.

[3] Dans des cas particuliers, un délai de résiliation plus long peut être convenu. Ce dernier peut être de six mois au plus.

[4] 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.

Les délais de résiliation ordinaires se rapprochent des dispositions du CO.

[8] RS 831.10

Art. 20b Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident

1 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.

2 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;

c. à l'expiration des périodes figurant à l'art. 336c, al. 1, let. b, du code des obligations[9], 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.

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

[9] RS 220

Commentaire

L'article 20b règle la protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident (délais d'interdiction des licenciements) et les modalités de résiliation des rapports de travail de durée indéterminée en cas d'incapacité de travail permanente pour cause de maladie ou d'accident.

Principe: En cas d'incapacité de travail permanente pour des raisons de santé, l'employeur peut résilier les rapports de travail de manière ordinaire comme suit:

- durant les deux premières années de service, au bout de 365 jours d'incapacité de travail (let. a);
- à partir de la troisième année de service, ce délai passe à 730 jours d'incapacité de travail (let. b).

Exceptions qui peuvent justifier que le contrat soit résilié prématurément:

- pendant la période d'essai (let. a),
- lorsque la personne concernée contrevient de manière répétée à son obligation de collaborer (let. b),
- à l'expiration des délais d'interdiction, lorsque l'intention de résilier le contrat a été communiquée au collaborateur avant l'incapacité de travail (let. c) ou
- au début de la rente 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 pour la capacité de travail résiduelle (let. d).

Les délais de résiliation prévus à l'art. 20a doivent être respectés dans ces cas également, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas exceptionnel de résiliation immédiate des rapports de travail.

Commentaire

Art. 20c Activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite (art. 10, al. 2, LPers)

1 Lorsque les rapports de travail ont pris fin parce que la personne concernée atteint l'âge de la retraite au sens de l'art. 21 de la LAVS[10], l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut, en accord avec la personne concernée, prolonger les rapports de travail.

2 Les collaboratrices dont les rapports de travail ont pris fin parce qu'elles ont atteint l'âge de la retraite au sens de l'art. 21 LAVS ont droit à la prolongation de leurs rapports de travail aux mêmes conditions d'engagement jusqu'à ce qu'elles aient atteint l'âge de 65 ans. La demande doit être faite auprès de l'autorité compétente au plus tard six mois avant que l'âge de 64 ans soit atteint.

3 Les rapports de travail visés à l'al. 1 prennent fin sans résiliation au plus tard à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 70 ans.

Afin de tenir compte de l'évolution démographique et de la transformation du marché du travail, les collaborateurs, en accord avec leur employeur, peuvent désormais rester en activité au-delà de l'âge ordinaire de la retraite et jusqu'à l'âge de 70 ans au maximum (al. 1 et 3). Il n'existe pas de droit à rester en activité au-delà de l'âge de 65 ans.

Si elles le souhaitent, les collaboratrices peuvent prolonger leurs rapports de travail aux mêmes conditions d'engagement jusqu'à ce qu'elles aient atteint l'âge de 65 ans (al. 2). La demande doit être faite au plus tard six mois avant que la personne concernée atteigne l'âge de 64 ans. S'agissant du relèvement de l'âge de la retraite des femmes dans le cadre de la réforme AVS 21, se référer au commentaire relatif à l'art. 20, al. 2, let. b. Cet alinéa n'aura plus aucune portée à partir de 2028, c.-à-d. pour les femmes nées en 1964 ou après.

Section 2: Restructurations

Art. 21 Mesures en cas de restructuration (art. 10, 19, 31 et 33 LPers)

1 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 œuvre, notamment en participant activement aux mesures et en prenant des initiatives personnelles.

2 Ont priorité sur le licenciement:

a. [Abrogé];

b. l'affectation du collaborateur à un autre travail dans le domaine des EPF pouvant être raisonnablement exigé de lui;

c. 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

Les restructurations, qui englobent également les mesures (individuelles) inhérentes au départ à la retraite de professeurs, doivent s'inscrire dans une approche acceptable sur le plan social. L'employeur ainsi que les collaborateurs sont tenus de participer à la recherche d'une solution raisonnable.

Le perfectionnement professionnel et la réorientation professionnelle, au sein et à l'extérieur du Domaine des EPF, revêtent désormais une importance capitale.

L'élaboration d'un plan social en collaboration avec les associations du personnel est du ressort du Conseil des EPF qui s'aligne à cet effet sur la politique du Conseil fédéral pour le personnel de l'administration fédérale générale.

[10] RS 831.10

Commentaire

d. le soutien au perfectionnement professionnel

e. la mise à la retraite anticipée.

3 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.

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

Art. 22 Retraite anticipée pour cause de restructuration (art. 31, al. 5, LPers)

1 En cas de restructuration, le collaborateur peut prendre une retraite anticipée complète ou partielle si les conditions suivantes sont remplies:

a. il a atteint l'âge de 60 ans;

b. il a travaillé pendant au moins dix ans sans interruption dans une institution du domaine des EPF;

c. il ne peut pas être affecté à un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui et correspondant à son taux d'occupation;

d. il n'a pas refusé de travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

e. il n'est pas malade et aucune procédure de mise en invalidité n'est en cours ou ne sera bientôt ouverte.

2 En outre, au moins l'une des conditions suivantes doit être remplie:

a. le poste est supprimé;

b. le domaine d'activité du collaborateur subit de fortes modifications et l'initiation à une nouvelle technique, à une nouvelle organisation ou à un nouveau processus ne semble plus rationnelle, pour des raisons objectives ou personnelles;

c. la retraite anticipée du collaborateur permet de ne pas supprimer le poste d'une personne plus jeune,

d. la succession du collaborateur doit être durablement réglée.

La retraite anticipée n'est autorisée que dans de rares cas exceptionnels dès 60 ans révolus et dix ans sans interruption dans une institution du domaine des EPF, à condition qu'il n'y ait plus d'emploi acceptable à l'intérieur du domaine des EPF, comme en dehors.

Commentaire

Art. 22a Prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration (art. 31, al. 5, LPers)

1 Si le collaborateur a entre 60 et 62 ans au moment de sa retraite anticipée, il perçoit la rente de vieillesse qui lui reviendrait en cas de départ à la retraite à 63 ans révolus, ainsi qu'une rente transitoire intégralement financée par l'employeur selon 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)[11].

2 Si le collaborateur a au moins 63 ans à cette date, il perçoit, outre sa rente de vieillesse réglementaire, la rente transitoire entièrement financée par l'employeur selon l'art. 64 RP-EPF 1.

3 L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut, pour des raisons pertinentes, fournir les prestations suivantes en sus de la retraite anticipée partielle ou complète:

a. une participation, à hauteur de 50 % au maximum, aux coûts de maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré selon l'art. 33a LPP;

b. une participation au rachat visant à augmenter la rente de vieillesse selon l'art. 33 RP-EPF 1;

c. une prise en charge complète ou partielle des cotisations sur le revenu tiré des rentes selon l'art. 28 du règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants[12], mais au plus tard jusqu'à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse au sens de l'art. 21 LAVS[13].

Le montant des prestations en cas de départ à la retraite anticipée entre 60 et 62 ans correspond à la rente de vieillesse qui aurait été versée en cas de départ à la retraite à 63 ans et à une rente transitoire intégralement financée par l'employeur, qui ne doit pas être remboursée.

Si, au moment de la retraite anticipée, la personne concernée a au moins 63 ans, elle se voit verser une rente de vieillesse réglementaire ainsi qu'une rente transitoire intégralement financée par l'employeur, qui ne doit pas être remboursée.

Dans des cas exceptionnels, l'employeur peut verser les prestations supplémentaires visées à l'al. 3 s'il existe des raisons pertinentes (p. ex. cas de rigueur).
Une raison est aussi considérée comme pertinente lorsque la personne concernée ne perçoit qu'une rente réglementaire modeste après l'âge de 63 ans (p. ex. pour cause d'entrée tardive dans la prévoyance) et qu'elle dépend financièrement de la poursuite de son activité professionnelle jusqu'à l'âge légal de la retraite AVS.

Les deux EPF et les établissements de recherche sont tenus de verser à la Caisse de pensions la totalité du capital de couverture manquant en cas de retraite anticipée.

Art. 22b Prestations en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail (art. 19, al. 4, LPers)

1 L'employeur peut aussi fournir aux collaborateurs âgés de 60 ans révolus les prestations visées à l'art. 22a, al. 3, et une participation plus élevée au financement d'une rente transitoire que ce que prévoit l'annexe 5:

Lorsqu'il existe des motifs d'exploitation ou de politique du personnel au sens de l'al. 2, l'employeur peut dans des cas strictement réglementés mettre fin d'un commun accord aux rapports de travail si les conditions cumulatives suivantes sont remplies:

– Le collaborateur a atteint l'âge de 60 ans, n'envisage pas de lui-même de prendre volontairement sa retraite anticipée et est apte au travail.

[11] RS 172.220.142.1
[12] RS 831.101
[13] RS 831.10

a. si les rapports de travail sont résiliés d'un commun accord pour des raisons d'exploitation ou de politique du personnel, et

b. s'il n'existe pas de motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3, let. a à d et f, ou al. 4, LPers.

2 Des raisons d'exploitation ou de politique du personnel existent notamment si:

a. la suppression du poste est prévue;

b. le règlement durable de la succession du collaborateur l'exige;

c. l'initiation à une nouvelle technique, une nouvelle organisation ou un nouveau processus ne semble plus rationnelle, pour des raisons objectives ou personnelles.

3 Les prestations ne doivent pas excéder au total un salaire annuel.

Commentaire

– Il n'existe pas de motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3, let. a à d et f, ou l'al. 4, LPers.

En pareil cas, l'employeur peut verser les prestations visées à l'art. 22a, al. 3 ainsi qu'une participation au financement de la rente transitoire plus élevée que celle prévue à l'annexe 5.
Il n'existe aucun droit à ces prestations.

Art. 10, al. 3 et 4, LPers:

3 L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants:

a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;

b. manquements dans les prestations ou dans le comportement;

c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;

d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

4 Les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

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.

Chapitre 4: Prestations

Section 1: Salaire et allocation

Commentaire

L'art. 15 de la loi sur le personnel de la Confédération stipule que le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation fournie par le collaborateur.

Le système salarial, entré en vigueur le 1er janvier 2006, a été conçu non seulement comme un outil de détermination du salaire, mais aussi comme un instrument de conduite global doté de multiples avantages, notamment dans la gestion du personnel. Il repose sur un mode d'évaluation des fonctions et sur une méthode d'enregistrement, d'évaluation et de rémunération des prestations, tous deux répondant aux exigences spécifiques de l'enseignement et de la recherche.

Art. 24 Catégories de personnel

1 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.

2 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[14];

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.

[14] RS 414.110

Depuis le 1er octobre 2020, la base légale fixant les conditions du versement de salaires forfaitaires ne se trouve plus à l'art. 35 de l'OPers-EPF sous la forme de ce que l'on a appelé des "dispositions particulières", mais à l'article 24.

Vu l'importance de cette catégorie de personnel au sein du Domaine des EPF et par souci de transparence et de clarté, il était judicieux de créer un nouvel article pour y faire figurer les deux grandes catégories de personnel soumises à l'OPers-EPF, sans pour autant modifier le statut des personnes concernées ou la pratique applquée actuellement dans le Domaine des EPF.

La première catégorie définie à l'alinéa 1 concerne les collaborateurs soumis au système salarial et auxquels les dispositions des art. 25 à 28 s'appliquent sans réserve.

L'alinéa 2 définit la catégorie de personnel constituée des collaborateurs employés pour une durée limitée afin de suivre une formation, d'entamer une carrière scientifique ou encore de participer à un projet de recherche ou, dans des cas exceptionnels, à des tâches liées aux infrastructures, autant d'activités limitées dans le temps (ancien al. 2, let. e de l'art. 19 abrogé en 2013).

[3] 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.

[4] 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.

Commentaire

La condition indispensable au versement d'un salaire forfaitaire est et reste l'impossibilité de classer le poste à un échelon fonctionnel, et en particulier l'impossibilité de pondérer et d'évaluer correctement les critères d'expérience et de performance.

L'alinéa 3 fixe les principes régissant la rétribution des collaborateurs rémunérés de manière forfaitaire. Les barèmes utilisés reposent essentiellement sur les directives des bailleurs de fonds (p. ex. Fonds national suisse, FNS). Toutefois, les salaires forfaitaires ne doivent pas être inférieurs aux salaires minimaux figurant à l'annexe 3, et une progression salariale doit être prévue.

En l'absence de tels barèmes, les deux EPF et les établissements de recherche sont tenus de respecter les salaires minimaux fixés par le Conseil des EPF (nouvelle annexe 3). Lors de la première étape de leur carrière, les collaborateurs faisant partie de cette catégorie se voient verser un salaire initial, qui est augmenté automatiquement dans le cadre d'étapes prédéfinies lors des 2e et 3e années.

Cette nouvelle réglementation permet d'abroger l'ancien article 35. Les articles 25 à 27 ont été adaptés en conséquence.

Art. 25 Collocation dans une catégorie fonctionnelle (art. 15 LPers)

[1] A 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.

[2] Les collaborateurs contestant cette collocation peuvent saisir du cas la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du domaine des EPF.

L'instance chargée, au sens de l'art. 2, d'instaurer, de modifier et de résilier les rapports de travail assure également la collocation des postes dans un échelon fonctionnel.

La grille des fonctions de l'annexe 1 donne un aperçu de l'ensemble des fonctions qui coexistent au sein du domaine des EPF. Les difficultés et les compétences inhérentes à une fonction déterminent l'échelon fonctionnel. La grille est un modèle abstrait permettant de procéder rapidement à la collocation de postes concrets.

La grille des fonctions comporte 15 échelons fonctionnels, ou niveau d'exigences. Elle est conçue de telle sorte qu'un changement d'échelon s'accompagne toujours d'un changement du niveau d'exigences,

Commentaire

c.-à-d. du passage dans une nouvelle fonction. En d'autres termes, l'ancien principe de la carrière, qui impliquait l'évolution au sein d'un éventail de classes préalablement déterminé, est remplacé par le "principe de la classe unique".

La grille des fonctions a été élaborée sur la base d'un catalogue de critères qui tient compte essentiellement des compétences techniques, des compétences personnelles (dont la créativité), des compétences sociales et des compétences de conduite et de soutien à la hiérarchie.

Lorsqu'un différend concernant la collocation d'un poste dans un échelon fonctionnel ne peut pas être réglé au niveau de l'institution, le collaborateur concerné peut soumettre son cas à la commission paritaire de réexamen de l'évaluation des fonctions du Conseil des EPF, créée en avril 2002.

Art. 26 Salaire initial (art. 15 LPers)

[1] 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.

[2] Le montant du salaire initial tient dûment compte de l'expérience utile et des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

Des montants minimums (planchers) et maximums (plafonds) sont fixés pour chacun des 15 échelons fonctionnels et forment 15 bandes salariales au sein desquelles les salaires sont fixés (art. 26) et ajustés (art. 27) en fonction de l'expérience et des prestations. La figure ci-dessous illustre la notion de bande salariale ainsi que les notions qui lui sont liées:

[3] 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.

[4] 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.

Commentaire

Les bandes salariales des 15 échelons fonctionnels se présentent comme suit:

- La progression du salaire liée à l'expérience est appliquée sur une période allant de 0 à 15 ans, la progression maximale étant de 22,5 %.
- La largeur de la bande salariale délimite le cadre de la modulation des salaires en fonction des prestations: lorsque les prestations correspondent aux attentes [ce qui équivaut à l'appréciation c, cf. art. 27, al. 2], la bande est de +/–15 %.
- Les montants planchers et plafonds des 15 échelons fonctionnels sont exprimés en francs dans l'échelle salariale de l'annexe 2.

L'échelle salariale du domaine des EPF englobe les 15 bandes salariales susmentionnées. Elle a été mise au point sur la base des collocations individuelles dans le but de refléter aussi fidèlement que possible la répartition des salaires telle qu'elle est pratiquée actuellement, ainsi que la situation sur le marché de l'emploi et la politique salariale du Conseil des EPF. La figure ci-après représente l'échelle salariale au moment du passage au nouveau système:

Commentaire

Les salaires des collaborateurs occupant les fonctions de direction les plus élevées au sein du domaine des EPF dans l'échelon fonctionnel 15 sont fixés directement par le Conseil fédéral.

L'évaluation de l'expérience se fonde sur la notion d'"expérience utile", qui correspond à l'expérience exploitable dans la fonction assumée. Cette expérience peut avoir été acquise en partie dans un contexte non professionnel.

La courbe d'acquisition de l'expérience allant décroissant au fil des ans lorsque l'échelon fonctionnel demeure inchangé, les bandes salariales présentent une évolution dégressive.

La fixation du salaire initial se fait par un positionnement horizontal (expérience) et vertical au sein de la bande salariale, en tenant dûment compte des conditions régnant sur le marché de l'emploi.

L'al. 3 règle les exceptions:

Il est possible de décider de ne pas assujettir certaines catégories de personnel au nouveau système salarial (NSS), en particulier les assistants des deux EPF et les doctorants travaillant dans un établissement de recherche, au motif que leur engagement est limité dans le temps et sert essentiellement à leur formation personnelle. En contrepartie, des dispositions spéciales doivent être définies à leur intention (p. ex. salaire forfaitaire, à la journée ou à l'heure au sens de l'art. 35). L'EPF ou l'établissement de recherche concerné propose au Conseil des EPF les catégories de personnel à ne pas assujettir au NSS, ainsi que les règles de rémunération prévues pour elles.

De plus, dans de rares cas dûment justifiés, un dépassement plafonné à 10 % du salaire maximum est possible pour attirer ou retenir des personnes de très haut niveau. Les institutions fondent essentiellement leur appréciation sur l'observation régulière des conditions régnant sur le marché du travail. Le Conseil des EPF rend sa décision sur proposition de l'EPF ou de l'établissement de recherche; il assure le controlling et le reporting nécessaires.

Art. 27 Progression du salaire (art. 4, al. 3 et 15, LPers)

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

[5] 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.

[6] 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.

[7] 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.

Commentaire

Dans le nouveau système salarial (NSS), la masse salariale fait l'objet d'une régulation active afin de pouvoir tenir compte des exigences de demain. Les "ressources disponibles" représentent dès lors un critère non négligeable. Dans le cadre du remaniement de la Déclaration d'intention commune des institutions et des partenaires sociaux, le Domaine des EPF s'engagera toutefois à réserver des ressources suffisantes de manière à ce que le NSS permette une différenciation des salaires, c'est-à-dire une régulation modérée de ceux-ci, en fonction des prestations.

Lors d'un entretien personnel annuel, le supérieur mène une réflexion sur les prestations de son collaborateur ainsi que sur l'appréciation de celles-ci. Cet entretien permet aussi de vérifier l'adéquation des objectifs et, le cas échéant, d'en fixer de nouveaux. Les critères d'appréciation des prestations reposent sur la performance (degré de réalisation des objectifs et d'accomplissement des tâches), sur le comportement et sur le développement de la personne concernée.

Les appréciations mentionnées aux lettres a) à e) constituent la "gamme des prestations jugées acceptables" d'un collaborateur. Si ces prestations ne remplissent pas les exigences et ne justifient donc pas une telle appréciation, on optera pour la lettre f). En pareil cas et conformément à l'al. 4, il faudra immédiatement prendre des mesures appropriées au sens de l'art. 7, al. 2, let. d.

La progression du salaire individuel fonctionne sur la base du principe de la régulation modérée, qui est fonction de la performance et de l'expérience. Ainsi, la rémunération s'oriente vers un salaire de référence, ou "salaire cible", qui est le reflet des prestations fournies. La marge de manœuvre en matière d'adaptations salariales dépend notamment des ressources disponibles.

L'évaluation des prestations [appréciations aux lettres a) à e)], à laquelle s'ajoute une année d'expérience supplémentaire, permet

Commentaire

de définir le nouveau salaire cible. Voici les règles d'ajustement du salaire applicables en cas de divergence entre le salaire effectif et le salaire cible suite à l'évaluation des prestations:

- Lorsque le salaire cible est supérieur au salaire effectif, on s'efforcera de réduire l'écart constaté en fonction des ressources disponibles (sans toutefois le combler tout à fait).
- Lorsque le salaire cible est inférieur au salaire effectif, il n'est procédé à aucun ajustement, les corrections vers le bas n'étant pas possibles.

Au fil des ans, on obtient ainsi une régulation modérée des salaires, illustrée par l'exemple ci-dessous:

L'al. 5 règle les exceptions:

a. Le nouveau système salarial a pour objectif d'encourager et de promouvoir de manière appropriée une politique du personnel moderne au sein du Domaine des EPF. Il doit bénéficier à toutes les personnes impliquées, à savoir aux collaborateurs comme à leurs supérieurs.

Commentaire

Il doit aussi pouvoir être étoffé et adapté afin de réagir avec souplesse aux nouvelles tendances qui prévalent et/ou à tout changement de donne. L'art. 27, al. 5, ménage en outre la possibilité de recourir à un système de primes pour certains échelons fonctionnels (p. ex. pour les cadres de l'échelon 14), sans régulation modérée du salaire individuel, ce qui permettrait de se rapprocher des "bonnes pratiques" observées dans l'économie privée. Fixée à nouveau chaque année, la prime fait partie du salaire assuré auprès de la Caisse de pensions. Elle constitue une rétribution financière en reconnaissance des prestations fournies et vient s'ajouter au salaire de base (ligne c). Le recours à cet instrument requiert l'autorisation du Conseil des EPF, auquel l'institution doit fournir les renseignements suivants dans sa proposition:

- groupe(s) fonctionnel(s) auquel / auxquels s'applique le système de primes;
- coûts de ce système;
- mécanismes de régulation du salaire;
- formes dans lesquelles il sera rendu compte au Conseil des EPF dans ce contexte.

Le principe de l'égalité de traitement doit être respecté lors de la répartition des ressources globalement disponibles en vue d'honorer les prestations. En d'autres termes, le recours à un système de primes pour certains groupes fonctionnels ne doit désavantager ni les collaborateurs rémunérés selon le principe de la régulation modérée du salaire ni ceux concernés par le système de primes. Le Conseil des EPF fixe les autres règles générales applicables au système des primes; il assure le controlling et le reporting nécessaires.

Commentaire

Prime (toujours en prenant la ligne c comme point de départ

Salaire potentiel = salaire actuel

b. Les deux EPF et les établissements de recherche élaborent leurs propres règlements internes applicables aux ajustements individuels de salaire des catégories de personnel concernées, sur la base de procédures de participation bien rodées. Le Conseil des EPF assure le controlling et le reporting nécessaires.

Commentaire

Art. 28 Adaptation de l'échelle des salaires (art. 16 LPers)

1 Après avoir négocié avec les partenaires sociaux, le Conseil des EPF décide chaque année, dans les limites des ressources disponibles, si une compensation du renchérissement ou une augmentation du salaire réel est accordée sur l'échelle des salaires visée à l'annexe 2, et le cas échéant, de quelle manière.

2 Les ajustements de l'échelle des salaires tiennent notamment compte du marché de l'emploi et du renchérissement.

3 Si les mesures salariales décidées par le Conseil des EPF ne vont pas au-delà de celles prises par le Conseil fédéral pour le personnel de la Confédération, il est possible de renoncer à une révision partielle de la présente ordonnance.

Un ajustement de l'échelle des salaires revient à modifier les montants et/ou l'échelonnement de l'ensemble des 15 échelons fonctionnels. La nécessité d'un ajustement est examinée à intervalles réguliers et négociée chaque année avec les partenaires sociaux comme le veut la Déclaration d'intention commune.

Les ajustements de l'échelle des salaires sont déterminés sur la base du renchérissement, mais aussi par comparaison avec les salaires pratiqués sur le marché. Ce faisant, il est également tenu compte de la politique salariale de la Confédération au moment de l'ajustement.

L'ajustement de l'échelle des salaires n'entraîne pas nécessairement une adaptation du salaire individuel. Dans le cadre de la régulation modérée des salaires au sens de l'art. 27, ce processus permet surtout de geler les salaires trop élevés afin de les faire se rapprocher du niveau du salaire de référence.

L'adaptation des salaires individuels liée au renchérissement est définie en fonction de l'art. 16 LPers ("Compensation du renchérissement")

Depuis le 1er janvier 2022, les nouveaux barèmes des échelles de salaires ainsi que les barèmes des allocations complétant l'allocation familiale (art. 41a) ne sont plus adaptés chaque année dans l'OPers-EPF, mais sont publiés séparément par le Conseil des EPF et actualisés uniquement de manière sporadique dans l'OPers-EPF.

	Commentaire
Art. 28a Compensation du renchérissement (art. 16 LPers) [1] La compensation du renchérissement est versée sur: a. le salaire; b. les allocations complétant l'allocation familiale. [2] Les institutions adaptent les allocations suivantes lorsque le renchérissement enregistré depuis la dernière adaptation le justifie: a. les indemnités versées pour le travail effectué le dimanche et le travail de nuit; b. l'indemnité versée por le service de permanence; c. l'indemnité de fonction; d. l'allocation spéciale.	
Art. 29 Indemnité de fonction (art. 15 LPers) [1] 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. [2] Le montant de l'indemnité dépend de l'échelon fonctionnel auquel correspondent ces tâches. [3] 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.	L'élaboration du rapport concernant les indemnités de fonction a lieu conformément à l'art. 12, al. 3, let. e.
Art. 30 Primes spéciales (art. 15 LPers) [1] Des primes spéciales peuvent être versées en reconnaissance de prestations exceptionnelles de personnes ou d'équipes. [2] Les primes sont accordées en espèces ou en nature. [3] Leur montant ne peut dépasser 10 % du salaire maximum de l'échelon fonctionnel mentionné à l'annexe 2.	La prime spéciale est attribuée de façon non récurrente en espèces ou en nature, en reconnaissance directe de prestations exceptionnelles fournies sur une base individuelle ou collective. Le montant des primes spéciales ne doit pas dépasser 10 % du montant maximal de l'échelon fonctionnel indiqué à l'annexe 2.

Commentaire

Art. 31 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.

L'allocation temporaire liée au marché de l'emploi n'est octroyée que dans de rares exceptions. Elle constitue un instrument flexible permettant de contrebalancer les effets passagers et limités du marché du travail qui ne peuvent être compensés par le salaire individuel. L'allocation temporaire liée au marché de l'emploi fait partie du salaire assuré. Les motifs pouvant être invoqués pour l'octroi d'une telle allocation sont entre autres:

- une situation flagrante de sous-effectif ou des taux de fluctuation particulièrement élevés dans certaines catégories de personnel (informaticiens p. ex.);
- des écarts ponctuels importants sur le marché de l'emploi de la catégorie de personnel concernée;
- une situation momentanée particulière, induite par une EPF ou par un établissement de recherche (délocalisation, projet exceptionnel nécessitant un personnel important, etc.).

Contrairement à l'art. 26, al. 3, let. b, le présent article concerne non pas des individus, mais des groupes de professions entiers. Il revient aux institutions de régler les détails concernant la procédure de demande et de suppression de cette allocation, son montant maximal ainsi que les modalités de versement. Le Conseil des EPF assure le controlling et le reporting nécessaires.

L'introduction du nouveau système salarial a entraîné la suppression de l'indemnité de résidence, désormais intégrée dans la nouvelle échelle des salaires. La compensation des variations régionales n'a plus lieu d'être.

Art. 32 [Abrogé]

	Commentaire
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.	Les EPF et les établissements de recherche continuent d'appliquer les dispositions actuellement en vigueur.
Art. 34 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 [Abrogé]	La base juridique pour le versement de salaires forfaitaires se trouve depuis le 1er octobre 2020 sous l'article 24 Opers-EPF.

Section 2: Prestations sociales

Commentaire

Art. 36 Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et imputation des prestations des assurances sociales (art. 29 et 30 LPers)

1 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.

2 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.

3 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.

4 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.

Cet article pose les bases du droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et indique les articles où se trouvent ces dispositions (art. 36 à 36c).

L'obligation de collaborer constitue à présent une condition à remplir pour avoir droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. Cette obligation est réglée dans le nouvel article 36a.

Comme prévu par la législation actuelle, les deux EPF et les établissements de recherche peuvent également remplir leur obligation de maintien du salaire en recourant à une solution d'assurance proposant des prestations équivalentes. Il est possible de demander aux collaborateurs de participer aux frais. L'organisation concrète de ce type de mesures est du ressort des deux EPF et des établissements de recherche.

Le rapport entre les prestations d'assurance et le maintien du salaire y est aussi réglementé.

Art. 36a Obligation du collaborateur de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident

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

2 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.

Article 36a règle l'obligation de collaborer qui incombe aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. L'obligation de collaborer doit être comprise au sens de l'art. 28 de la LPGA*.

L'alinéa 1 traduit la pratique actuelle selon laquelle, en cas d'absence d'une durée supérieure à trois jours ouvrés consécutifs pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur fait parvenir spontanément un certificat médical au service compétent dès le quatrième jour d'absence.

* Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), RS 830.1.

[3] 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.

[4] 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.

Commentaire

L'alinéa 2 crée la base juridique nécessaire permettant "dans des cas dûment justifiés", de s'écarter de la pratique courante, p. ex. pour ne pas devoir attendre le 4e jour d'absence avant de réclamer un certificat médical, mais de pouvoir le faire dès le 1er jour en cas de soupçon d'abus. Il doit en outre être possible de pouvoir prolonger le délai de remise d'un certificat médical, p. ex. lors d'une épidémie de grippe ou d'une pandémie (let. a).

En outre, en cas d'absences prolongées répétées, l'employeur doit pouvoir ordonner un examen par le médecin-conseil, auquel la personne concernée doit se soumettre (let. b).

L'alinéa 3 oblige le collaborateur à collaborer aux mesures de réadaptation prévues à l'art. 47a de l'OPers-EPF. 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.

En cas de départ à l'étranger, un collaborateur malade ou accidenté (la plupart du temps d'origine étrangère) est tenu d'informer son employeur, par écrit et assez tôt, de son départ pour son pays d'origine et de lui communiquer son lieu de résidence. Il doit en outre fournir une attestation de son médecin traitant indiquant la capacité du collaborateur à voyager, les conséquences probables sur son rétablissement et les possibilités de traitement disponibles à son lieu de résidence.

Art. 36a^bis Durée et étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 366e 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.

[4] 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.

[5] 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.

Commentaire

L'article 36a^bis règle la durée maximale et l'étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident en fonction du nombre d'années de service et de la durée de l'incapacité de travail.

La durée maximale du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident prend fin avec l'expiration du délai de résiliation pendant la période d'essai (let. a). Si un employé tombe malade ou a un accident après l'expiration de la période d'essai au cours de la première ou de la deuxième année de service, il a droit au maintien du salaire pendant 365 jours (let. b) ; à partir de la troisième année de service, il a droit au maintien du salaire pendant 730 jours (let. c).

La date déterminante pour le calcul de cette durée est le 1er jour de la maladie ou de l'accident. La durée de la période d'essai est incluse dans le calcul du nombre d'années de service, et la durée du maintien du salaire est calculée de la même façon, que l'incapacité de travail soit totale ou partielle (al. 2).

L'alinéa 3 règle l'étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident.

Dans le cas des contrats à durée déterminée, le droit au maintien du salaire s'éteint à l'expiration du contrat de travail (al. 4). Un contrat à durée déterminée est essentiellement caractérisé par le fait qu'il prend fin sans résiliation à la fin de la durée prévue, ce qui entraîne également la fin des rapports de travail. En l'absence de contrat de travail, il n'y a pas de droit au salaire et, sans droit au salaire, il n'y a pas de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident puisque le maintien du salaire ne peut avoir lieu que s'il existe des rapports de travail.

En cas d'incapacité de travail, les collaborateurs rémunérés à l'heure doivent percevoir, dans le cadre du maintien du salaire, le montant correspondant aux heures de travail régulières réglementées par contrat. Si le contrat ne prévoit pas d'heures de travail

Commentaire

régulières, le montant versé au titre du maintien du salaire correspond au salaire moyen des 12 mois qui précèdent le début de l'incapacité. Si le collaborateur a travaillé moins de 12 mois avant son incapacité, c'est le salaire moyen qui sert de référence (al. 5).

Les droits en cours restent soumis au droit applicable jusqu'à présent. Pour les droits au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident décidés après l'entrée en vigueur des modifications le 1er octobre 2020, ce sont les nouvelles dispositions qui s'appliquent.

Art. 36b Réduction ou suppression des prestations

1 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.

2 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.

Tandis que l'art. 36a règle l'obligation de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'art. 36b fixe les bases relatives aux possibilités de sanction dont dispose l'employeur si un collaborateur ne respecte pas ladite obligation.

Si un collaborateur ne respecte pas les obligations de coopération prévues à l'art. 36a, al. 2 à 4 en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut réduire les prestations ou, dans les cas graves, les supprimer.

Lorsque le collaborateur contrevient de manière répétée à son obligation de collaborer en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail peuvent être résiliés (art. 20b, al. 2, let. b) quand des mesures moins sévères, à savoir des réductions de prestations, ont déjà été ordonnées mais sont restées sans effet (art. 36, al. 2 et art. 36b, al. 1).

Commentaire

Art. 36c Interruption et nouveau délai du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 29 LPers)

1 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^{bis}, 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.

2 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^{bis}, 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.

3 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^{bis} 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.

Depuis le 1er octobre 2020, on ne fait plus la distinction entre les rechutes et les nouveaux problèmes de santé, mais entre l'interruption et un nouveau délai de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident.

Interruption: Si le collaborateur effectue la totalité du temps de travail quotidien réglementaire (temps de travail et prestations) entre deux absences pour des raisons de santé, la durée du maintien du salaire au sens de l'art. 36a^{bis}, al. 1 est prolongée du nombre de jours correspondant.

Nouveau délai: En cas d'incapacité de travail imputable à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident, ou en cas de rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident, un nouveau délai de maintien du salaire commence à courir lorsque le collaborateur a été capable de travailler sans interruption à son taux d'occupation pendant 12 mois au moins.

Art. 37 Droit au salaire en cas de grossesse, de maternité ou d'adoption (art. 29, al. 1, LPers)

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

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

3 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.

En règle générale, le droit au salaire en cas de maternité est fixé à quatre mois et n'est pas fonction de la durée des rapports de travail. Une disposition permet d'échelonner la deuxième moitié du congé maternité rétribué selon les besoins individuels de la collaboratrice, d'entente avec ses supérieurs hiérarchiques, voire de la répartir entre les deux parents lorsque le père travaille lui aussi dans le domaine des EPF.

Commentaire

[4] 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.

L'accueil d'un enfant en bas âge ou d'un enfant handicapé en vue de son adoption donne droit au maintien du salaire pendant deux mois. Si les deux parents adoptifs travaillent dans le domaine des EPF, ils peuvent organiser ce congé comme ils l'entendent, sachant que seul l'un d'eux peut faire valoir ce droit à un congé.

Art. 37a Congé de paternité, congé du partenaire enregistré et congé lors de l'adoption (art. 17a LPers)

[1] Un congé payé pleinement rétribué de 20 jours de travail est accordé:

a. au père légal lors de la naissance d'un ou de plusieurs de ses enfants;

b. en cas de partenariat enregistré, lors de la naissance d'un ou de plusieurs enfants du partenaire;

c. au père adoptif lors de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants selon l'art. 37, al. 4.

[2] Dix jours de congé doivent être pris dans les six mois qui suivent la naissance ou l'adoption; les dix jours restants doivent être pris dans les douze mois. Le congé peut être pris en bloc ou à la journée.

Depuis le 1er janvier 2022, ce congé s'élève à 20 jours de travail pleinement rétribués (al. 1).

Cet article prévoit que 10 jours de congé doivent être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance ou l'adoption, tandis que les 10 jours restants doivent être pris dans les 12 mois. Le congé peut être pris en bloc ou en plusieurs fois (al. 2).

Etant donné que le congé de paternité est partiellement financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG), les 10 jours du congé de paternité légal doivent dans tous les cas être pris dans le délai-cadre légal de 6 mois, ce qui doit pouvoir être prouvé. Les 10 jours (surobligatoires) restants peuvent aussi être pris dans les 6 mois suivants.

Art. 37b Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (art. 17a LPers)

[1] En cas d'absence pour cause de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé à la suite d'une maladie ou d'un accident, le salaire intégral et les allocations sociales sont versés au collaborateur pendant 14 semaines au maximum.

Une nouvelle réglementation de la Loi sur les allocations pour perte de gain (art. 16n ss de la nouvelle LAPG) concernant le congé payé de 14 semaines maximum accordé en cas de prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé est entrée en vigueur le 1er juillet 2021.

[2] L'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé:

a. s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique;

b. si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès;

c. si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part des parents, et

d. si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

[3] Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai de 18 mois à compter du premier jour de l'absence visée à l'al. 1.

[4] Chaque cas de maladie ou d'accident ne donne droit qu'à un congé. Une rechute survenant après une période continue sans symptômes de 12 mois au minimum est considérée comme un nouveau cas.

Commentaire

A l'instar des autres absences donnant droit à une allocation pour perte de gain (congé de maternité et de paternité, service militaire, civil et de protection civile ainsi que fonction de direction et d'encadrement dans le cadre de cours "Jeunesse et Sport"), les collaborateurs du Domaine des EPF perçoivent leur salaire intégral avec prestations sociales en cas de congé de prise en charge. En contrepartie, l'institution concernée du Domaine des EPF se voit verser les allocations pour perte de gain prévues par la loi (al. 1).

L'al. 2 définit les critères permettant de déterminer ce qui est considéré comme une atteinte grave à la santé de l'enfant. Ces critères sont les mêmes que ceux prévus à l'art. 16p de la nouvelle LAPG.

L'al. 3 définit le délai imparti pour prendre le congé de prise en charge, qui correspond à celui prévu à l'art. 16q de la nouvelle LAPG.

Les art. 16g et 16n à 16s LAPG excluent de pouvoir bénéficier simultanément de l'allocation de maternité et des indemnités journalières perçues dans le cas d'un congé de prise en charge si elles concernent le même enfant. La naissance d'un enfant ayant une maladie grave ne donne pas droit à la mère de bénéficier d'un congé de prise en charge partiellement financé par le régime des allocations pour perte de gain. En pareil cas, celle-ci a en revanche droit au congé de maternité.

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

[1] 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.

[2] En cas de service volontaire, le salaire peut être versé au maximum pendant 10 jours ouvrables par année.

[3] 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.

[4] Les allocations sociales sont versées sans réduction.

Les personnes astreintes à un service obligatoire ont droit au versement intégral de leur salaire pendant toute la durée de leur absence. En cas de service volontaire, en revanche, le versement du salaire ne dépasse pas un maximum de dix jours ouvrables par année.

	Commentaire
Art. 39 Prestations en cas d'accident professionnel (art. 29, al. 1, LPers) 1 L'invalidité consécutive à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle assimilée à un accident professionnel donne droit à: a. 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[15]; b. la part correspondant au degré d'invalidité conformément à la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents[16] en cas d'incapacité de gain partielle. 2 Les prestations d'assurance sont imputées.	
Art. 39a [Abrogé]	L'article relatif à l'invalidité professionnelle a été abrogé au 1er janvier 2022. Les rentes d'invalidité professionnelle en cours ne sont pas concernées par cette modification et continuent à être versées.
Art. 40 Versement du salaire aux survivants (art. 29, al. 2, LPers) 1 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. 2 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. 3 La même règle s'applique au versement de l'allocation pour assistance aux proches parents visée à l'art. 41b.	Le cercle des "survivants" est défini par analogie à l'art. 338, al. 2, CO et précise le montant des prestations, qui s'élève en tout à un sixième du salaire annuel en plus des éventuelles allocations. Ce montant n'est versé qu'une fois. Cela signifie que s'il existe plusieurs ayants droit, ils ont droit au versement d'une part proportionnelle du salaire.

[15] RS 831.10
[16] RS 832.20

Art. 41 Droit à l'allocation familiale (art. 31, al. 1 à 3, LPers)

Le droit à l'allocation familiale est régi par l'art. 3 de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)[17].

[17] RS 836.2

Commentaire

La Loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam)* règle l'allocation pour enfant et l'allocation de formation.

Donnent droit à une allocation familiale:

- les enfants avec lesquels l'ayant droit a un lien de filiation (aussi les enfants adoptifs)
- les enfants du conjoint de l'ayant droit faisant ménage commun avec lui la plupart du temps
- les enfants recueillis gratuitement
- les frères, sœurs et petits-enfants de l'ayant droit, s'il en assume l'entretien de manière prépondérante.

Ordre de priorité des ayants droit:

Un même enfant donne droit à une seule allocation du même genre. Lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit aux allocations pour le même enfant, le droit aux prestations est reconnu selon le nouvel ordre de priorité suivant:

a. à la personne qui exerce une activité lucrative
b. à la personne qui détient l'autorité parentale
c. à la personne chez qui l'enfant vit la plupart du temps
d. à la personne travaillant dans le canton de domicile de l'enfant
e. à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une activité lucrative dépendante est le plus élevé
f. à la personne dont le revenu soumis à l'AVS et provenant d'une acitvité lucrative indépendante est le plus élevé

A droit aux allocations la personne qui paie des cotisations AVS sur un revenu annuel minimum de CHF 7560.00 soit CHF 630.00 par mois (état 2025).

Les collaborateurs sont tenus de signaler dès que possible à leur employeur tout changement susceptible d'avoir un impact sur le droit aux allocations ou sur le montant de celles-ci et d'utiliser pour ce faire le formulaire de mutation ou d'annonce correspondant.

* RS 836.2

Art. 41a Allocations complétant l'allocation familiale (art. 31, al. 1 à 3, LPers)

1 L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 verse aux collaborateurs des allocations complétant l'allocation familiale. Le montant total de l'allocation familiale selon la LAFam[18], de l'allocation familiale cantonale et des allocations complétant l'allocation familiale s'élève, par an, au maximum à:

a. 4519 (2025: 4626.00) francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;

b. 2919 (2025: 2944.20) francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations prévues à l'art. 3, al. 1, let. a, LAFam.

c. 3298 (2025: 3312.00) francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations prévues à l'art. 3, al. 1, let. b, LAFam.

2 Si la somme de l'allocation familiale selon la LAFam et de l'allocation familiale cantonale dépasse le montant visé à l'al. 1, let. a à c, le collaborateur n'a pas droit aux allocations complétant l'allocation familiale.

3 Les allocations familiales suivantes sont déduites des allocations complétant l'allocation familiale:

a. les allocations familiales perçues pour le même enfant par d'autres personnes en application de la LAFam et des régimes cantonaux des allocations familiales;

b. les allocations familiales, allocations pour enfants, allocations de formation ou allocations pour charge d'assistance (obligatoires et surobligatoires) perçues pour le même enfant par le collaborateur ou par d'autres personnes auprès d'un autre employeur ou d'un autre service.

4 Les collaborateurs dont le taux d'occupation est inférieur à 50 % ou qui ne perçoivent pas le salaire minimum donnant droit à des allocations pour enfants (art. 13, al. 3, LAFam) reçoivent les allocations complétant l'allocation familiale seulement dans les cas de rigueur. Si plusieurs collaborateurs ont droit à des allocations familiales pour le même enfant, les allocations complétant l'allocation familiale leur sont versées pour autant que leur taux d'occupation total soit d'au moins 50 %.

5 Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

[18] RS 836.2

Commentaire

Le montant total de l'allocation familiale selon la LAFam , de l'allocation familiale cantonale et des allocations complétant l'allocation familiale s'élève, par an, au maximum à (état 2025):

	Par an	Par mois
Premier enfant	4626.00	385.50
Enfants suppl.	2944.20	245.35
Enfants suppl. en formation > 15/16 ans	3312.00	276.00

Les allocations complétant l'allocation familiale sont versées pour un taux d'occupation de 50 % et plus.
Les collaborateurs dont le taux d'occupation est inférieur à 50 pour cent ou qui n'atteignent pas le salaire minimum pour les allocations familiales ne reçoivent les allocations complétant l'allocation familiale qu'en présence d'un cas de rigueur.

Les allocations complétant l'allocation familiale sont adaptées au renchérissement.

Depuis le 1er janvier 2022, les nouveaux barèmes des allocations familiales ainsi que les échelles de salaires (annexe 2) ne sont plus adaptés chaque année dans l'OPers-EPF, mais sont publiés séparément par le Conseil des EPF et actualisés uniquement de manière sporadique dans l'OPers-EPF. C'est pour cette raison que les valeurs figurant à l'art. 41a, al. 1, let. a à c diffèrent des chiffres effectifs (les informations dans la colonne de commentaire et les valeurs entre parenthèses dans l'ordonnance correspondent aux prestations complémentaires décidées par le Conseil des EPF).

Les collaborateurs sont tenus de signaler dès que possible à leur employeur tout changement susceptible d'avoir un impact sur le droit aux allocations ou sur le montant de celles-ci.

	Commentaire
Art. 41b Allocation pour assistance aux proches parents (art. 31, al. 1 à 3, LPers) 1 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. 2 L'allocation pour assistance aux proches parents est adaptée au renchérissement.	
Art. 42 Prévoyance professionnelle (art. 32g, al. 5, LPers) 1 Conformément aux dispositions de la LPers et de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA[19] en matière de prévoyance professionnelle, les collaborateurs du domaine des EPF sont assurés auprès de PUBLICA. 2 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. 3 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. 4 Pour le reste, les dispositions du RP-EPF 1 sont applicables.	La prévoyance professionnelle des collaborateurs du domaine des EPF est réglementée par la loi fédérale régissant la Caisse fédérale de pensions (loi relative à PUBLICA du 20 décembre 2006) et par les art. 32a à m de la LPers. Tous les collaborateurs dont les rapports de travail se fondent sur l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF sont assurés selon le système de la primauté des cotisations, conformément aux dispositions du règlement de prévoyance de la Caisse de prévoyance du domaine des EPF (RP-EPF 1).

[19] RS 172.222.1

Art. 42a Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire (art. 32k, al. 2, LPers)

1 Le collaborateur qui prend sa retraite avant l'âge fixé à l'art. 21 LAVS[20] peut percevoir une rente transitoire réglementaire.

2 L'employeur participe au financement de la rente transitoire si le collaborateur:

a. prend à titre volontaire une retraite complète ou partielle;

b. a 62 ans révolus;

c. a été employé, immédiatement avant sa retraite, pendant au moins cinq ans auprès d'une institution du domaine des EPF;

d. a exercé pendant au moins cinq ans une fonction continuellement très pénible sur le plan physique ou psychique, et

e. demande le versement d'une rente transitoire complète ou d'une demi-rente transitoire.

3 Les activités visées à l'al. 2, let. d, se présentent notamment dans les cas suivants:

a. activités en présence d'agents physiques, chimiques ou biologiques qui peuvent représenter un danger pour la santé;

b. activités exercées dans des conditions de travail difficiles, notamment avec des températures extrêmes, des conditions climatiques rudes ou de mauvaises conditions de lumière;

c. activités avec de lourdes charges pour l'appareil locomoteur;

d. activités présentant un risque d'accident accru;

e. activités très répétitives, monotones ou émotionnellement difficiles, qui peuvent conduire à un fort stress psychique;

f. activités qui, de par leur nature, génèrent un stress psychique important dû à la pression exercée au niveau de la performance, des attentes ou de l'innovation, ou encore à la nécessité permanente de s'adapter à des techniques et technologies très récentes et pas encore éprouvées;

[20] RS 831.10

Commentaire

Depuis le 1er janvier 2022, de nouvelles dispositions s'appliquent à la participation de l'employeur au financement des rentes transitoires.

Les collaborateurs qui souhaitent prendre à titre volontaire une retraite complète ou partielle doivent remplir les critères cumulatifs énoncés à l'al. 2.

L'employeur participe au financement de la rente transitoire uniquement pour les collaborateurs qui exercent une activité particulièrement pénible selon les critères figurant à l'al. 3.

Le Conseil des EPF a déterminé, en accord avec les deux écoles polytechniques et les établissements de recherche, les fonctions considérées comme "particulièrement pénibles" (al. 4). Cf. la liste des fonctions à la p. 76.

La participation en pourcentage de l'employeur au financement de la rente transitoire, qui est réglée à l'annexe 5, a également été adaptée au 1er janvier 2022.

Les collaborateurs qui avaient atteint l'âge de 59 ans avant le 1er janvier 2022 et qui ont pris une retraite anticipée d'ici au 1er janvier 2025 (1er jour de la retraite) au plus tard ont pu bénéficier de la rente transitoire selon l'ancienne réglementation.

cf. art. 65b: Dispositions transitoires concernant la modification du 22 septembre 2021.

Cette liste de fonctions entrera en vigueur le 1er janvier 2025 conformément aux dispositions transitoires (art. 65b de l'OPers-EPF).

g. activités avec des horaires contraignants, telles que des engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes ou le travail de nuit;

4 Le Conseil des EPF détermine, en accord avec les deux écoles polytechniques et les établissements de recherche, les fonctions dont l'exercice donne droit à une participation de l'employeur au financement de la rente transitoire.

5 La participation en pourcentage de l'employeur au financement de la rente transitoire est réglée à l'annexe 5.

6 L'autorité compétente pour gérer les rapports de travail en vertu de l'art. 2 examine si les conditions d'octroi d'une rente transitoire sont remplies et calcule le taux d'occupation moyen du collaborateur.

Commentaire

Procédure concernant la vérification du droit à une rente transitoire (al. 6):

1. Les personnes qui exercent une fonction figurant sur la liste des fonctions ont droit à une évaluation de leur cas particulier.

2. Afin d'éviter les cas de rigueur, toute personne peut demander une telle évaluation (y compris lorsque sa fonction ne figure pas dans la liste) si elle peut démontrer de manière crédible qu'elle est soumise à des contraintes concrètes conformément à l'art. 42a, al. 3, OPers-EPF.

3. Une rente transitoire est cofinancée par l'employeur si les vérifications effectuées par le/la supérieur/e hiérarchique et le service du personnel compétent ou, dans le cadre d'une seconde vérification, par un spécialiste neutre (médecine du travail) confirment des contraintes effectives conformément aux critères définis.

La liste de fonctions entrera en vigueur le 1er janvier 2025 conformément aux dispositions transitoires (art. 65b de l'OPers-EPF).

Section 3: Autres prestations

Commentaire

Art. 43 Equipement (art. 18, al. 1, LPers)

[1] Les services compétents équipent les collaborateurs, les apprentis et les stagiaires en matériel et en vêtements de protection.

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

La notion d'équipement, telle qu'elle est utilisée à l'art. 43, doit être comprise au sens très large et inclut tout le matériel, le matériel auxiliaire, les appareils et les véhicules nécessaires à l'exercice des activités professionnelles.

D'entente avec le ou les supérieurs hiérarchiques, une indemnité peut être octroyée pour l'utilisation d'équipements personnels.

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

[1] Les collaborateurs ont droit au remboursement des frais engendrés par l'exercice de leur profession.

[2] Le Conseil des EPF élabore les directives en matière de remboursement des frais de repas, d'hébergement, de transport, de réception et autres.

[3] 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.

Les dispositions prévues dans l'OPers concernant le remboursement des frais engendrés par des missions professionnelles sont succinctes. Le principe établi consiste à dire que, d'une part, le droit au remboursement des frais existe et que, d'autre part, le Conseil des EPF est tenu de définir les directives et les modalités d'application en la matière d'entente avec les deux EPF et les établissements de recherche. L'ordonnance sur le personnel se contente de préciser que le remboursement des frais est fonction de quatre critères: l'adéquation, la volonté d'économie, le temps investi et le respect de l'environnement. Si d'autres dispositions d'application s'avèrent nécessaires, c'est aux deux EPF et aux établissements de recherche de les formuler pour leurs propres effectifs.

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

[1] Au terme de la 10e et de la 15e 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 20e 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.

[2] [Abrogé]

A compter de la dixième année de service révolue, puis après chaque tranche de cinq années supplémentaires, les collaborateurs reçoivent une prime sous forme de jours de vacances supplémentaires ou d'un supplément de salaire. L'article de loi est formulé de manière à ce que la prime de fidélité puisse être perçue à la fois en jours de vacances et en supplément de salaire.

Commentaire

[3] Ces vacances payées doivent être prises dans les cinq ans, après quoi le droit s'éteint.

Il n'est pas nécessaire que les années de service s'étendent sur une période ininterrompue pour que la prime de fidélité soit due. Cette disposition permet de tenir compte du fait que, dans le monde universitaire, les interruptions des rapports de travail sont expressément souhaitées.

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.

Cet article constitue la base légale sur laquelle reposent les mesures prévues par les deux EPF et par les établissements de recherche pour faciliter et améliorer les conditions de travail ainsi que l'organisation du travail de chacun. Il est formulé de manière à permettre l'intégration de nouveautés. Sont notamment citées les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale et à faciliter ainsi la tâche des femmes, mais aussi toujours plus souvent celle des hommes. Des réductions sur certaines prestations et produits d'autres partenaires doivent également pouvoir être proposées, pour autant qu'elles ne contreviennent pas à des intérêts supérieurs.

Art. 47 Evaluation 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.

Les examens médicaux et les mesures relevant de la médecine du travail nécessitent l'intervention d'un service compétent.

Art. 47a Mesures de réadaptation (art. 4, al. 2, let. g, LPers))

[1] 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.

L'employeur offre son soutien aux collaborateurs malades ou accidenté lors de leur réintégration dans le monde du travail (al. 1).

En cas d'incapacité de travail partielle permanente, il vérifie également 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 (al. 2).

Commentaire

[2] 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)

[1] 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.

[2] Aussi longtemps que la décision n'a pas été prise, seule une garantie de frais est fournie.

Art. 49 Indemnité (art. 19, al. 3 et 5, LPers)

[1] Les collaborateurs licenciés en l'absence de 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;

d. la résiliation du contrat de travail s'avère non valable.

[2] Une indemnité peut être versée en cas de cessation des rapports de travail d'un commun accord.

[3] L'indemnité s'élève au minimum à un mois et au maximum à un an de salaire:

[4] Le calcul de l'indemnité à verser doit notament prendre en compte:

a. les motifs du départ;

b. l'âge;

c. la situation professionnelle et personnelle;

d. la durée des rapports de travail.

Tout collaborateur licencié en l'absence de faute de sa part a droit à une indemnité de départ s'il a au moins vingt ans de service, s'il a cinquante ans révolus ou s'il exerce une profession où la demande est faible voire inexistante. Cette dernière condition donne la liberté d'action nécessaire à l'employeur pour élaborer des solutions individuelles et personnalisées.

Aucune indemnité n'est versée au collaborateur réembauché par un employeur soumis à la loi sur le personnel de la Confédération. S'il a néanmoins reçu une indemnité, le collaborateur ayant retrouvé un emploi doit rembourser celle-ci au prorata.

Les indemnités sont octroyées au cas par cas.

Commentaire

5 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.

6 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.

7 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[21].

[21] RS 414.110.3

Section 4: Vacances et congés

Commentaire

Art. 50 Jours fériés

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

Art. 51 Vacances (art. 17 LPers)

1 Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

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

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

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

5 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.

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

7 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 $^1/_{12}$ 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 $^1/_{12}$ pour chaque mois d'absence complet supplémentaire. Dans le cas des congés non payés, le droit aux vacances est réduit dès le deuxième mois.

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

Les collaborateurs ont droit à cinq semaines de vacances jusqu'à l'âge de cinquante ans révolus, puis à six semaines de vacances. Cette solution tient compte des changements enregistrés sur le marché du travail des institutions du domaine des EPF.

Conformément à l'al. 5, les vacances doivent en principe être prises durant l'année civile donnant naissance à ce droit. La possibilité de parvenir à un accord différent ne doit pas aller à l'encontre de l'objet et du but premiers des vacances.

L'al. 7 règle la réduction du droit aux vacances en cas d'absences prolongées. Le droit aux vacances n'est pas réduit en cas de congé maternité.

Les droits des personnes en formation, conformément à la loi sur la formation professionnelle, n'ont volontairement pas été cités dans cet article, la présente ordonnance ne s'appliquant pas à leur cas.

Commentaire

Art. 52 Congés (art. 17 et 17a, al. 4, LPers)

[1] 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.

[2] 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. [Abrogé]

d. 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. pour diriger des cours "Jeunesse et Sport" ou de sport pour personnes handicapées et pour en assurer l'encadrement: jusqu'à cinq jours par année civile;

h. 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. en cas de décès d'un parent proche ou dans son propre ménage: 5 jours;

k. en cas de décès d'un membre de sa famille hors de son propre ménage: 1 à 3 jours selon le besoin;

l. pour assister aux obsèques d'un proche ou d'un collègue de travail: le temps nécessaire, ½ journée au maximum;

La définition du droit à des jours de congé se limite aux motifs de congé les plus fréquents. Elle sert également de point de repère pour les cas non réglementés. La décision d'accorder des congés payés, partiellement payés ou non payés pour les cas non réglementés est prise par les supérieurs hiérarchiques, en accord avec les responsables du personnel de l'institution concernée.

L' art. 52, tout comme l'art. 8, jette les bases des congés sabbatiques, qui étaient autrefois essentiellement réservés au corps enseignant et sont désormais accessibles à un cercle élargi de collaborateurs

Commentaire

m. pour participer aux réunions ordinaires d'organisations syndicales: 6 jours pour deux années civiles;

n. 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.

3 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.

4 Aucun congé payé n'est accordé pour le règlement d'affaires privées.

Art. 52a Congé non payé ou partiellement payé (art. 17 et 31, al. 5, LPers)

1 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.

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

3 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.

4 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.

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

Chapitre 5: Devoirs

Commentaire

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.

Les obligations exposées au chapitre 5 se basent sur le principe édicté à l'art. 53, selon lequel les collaborateurs sont tenus de respecter certains principes fondamentaux en matière de prestations et de comportement au travail.

Art. 53a Défense des intérêts de la Confédération, du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche

1 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.

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

D'après l'art. 20 LPers, un collaborateur du Domaine des EPF est tenu de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Il est donc soumis à une double obligation de loyauté, à la fois envers la Confédération et envers son employeur. Avec cette double obligation de loyauté, les collaborateurs soumis à la LPers sont tenus responsables non seulement en tant qu'employés, mais aussi, selon la volonté du législateur, en tant que citoyens. C'est pour cette raison que l'obligation de loyauté est précisée dans l'OPers-EPF (al. 1).

Une relation personnelle proche entre les collaborateurs peut avoir un impact sur l'environnement de travail. Pour éviter les concentrations de pouvoir et les interdépendances, les employés mariés, vivant en concubinage ou ayant un lien de parenté proche se voient si possible confier des tâches de manière à ce qu'ils ne travaillent pas directement ensemble ou ne soient pas directement subordonnés l'un à l'autre. Lorsqu'un collaborateur se trouve dans cette situation, il est tenu de le signaler à son supérieur (al. 2).

Commentaire

Art. 53b Récusation

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

La récusation constitue une obligation découlant du contrat de travail. Cette réglementation correspond à celle de la Loi sur la procédure administrative, PA*.

Les collaborateurs doivent se récuser lorsqu'ils ont un intérêt personnel dans une affaire ou risquent d'être partiaux pour d'autres motifs (al. 1).

L'alinéa 2 énumère notamment les motifs de partialité et en distingue différentes catégories:

a. ceux dont la nature même consiste en une relation avec une personne physique ou morale;

b. les motifs de nature financière, p. ex. une participation financière dans une personne morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus décisionnel ou concernée par celui-ci; ou

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.

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 (al. 3).

Art. 54 Temps de travail (art. 17 LPers)

[1] 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.

[2] Les services compétents peuvent convenir d'un aménagement particulier du temps de travail avec les collaborateurs ou les représentants du personnel.

DLe temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, le Conseil des EPF, les deux EPF et les établissements de recherche peuvent proposer et instaurer leurs propres horaires flexibles. Toutefois, même avec des modèles de travail spécifiques et conformément à l'al. 2, le temps de travail ne doit pas, de manière générale, dépasser 41 heures hebdomadaires en moyenne.

* RS 172.021

^{2bis} En accord avec l'autorité compétente, des formes de travail flexibles, en particulier l'exécution de la prestation de travail en dehors du lieu de travail, peuvent être convenues dans la mesure où la nature de l'activité et les besoins du service le permettent. Les deux EPF, les établissements de recherche et le Conseil des EPF peuvent réglementer les formes de travail flexibles admises pour leur personnel et conviennent, le cas échéant, avec leurs collaborateurs du lieu où la prestation de travail est fournie.

^{3} 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.

^{4} 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.

^{5} 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.

Commentaire

En raison des possibilités techniques (mobilité), le travail qui, en accord avec le service concerné, n'est pas effectué au poste de travail (télé-travail), ne doit pas nécessairement être accompli à domicile.

L'al. 2bis habilite les institutions du Domaine des EPF à réglementer les formes de travail flexibles pour leur personnel. Elles conviennent, le cas échéant, du lieu de travail avec leurs collaborateurs.

L'aliea 3 précise la réglementation des heures considérées comme temps de travail lors des voyages de service. Le temps consacré aux voyages en Suisse est considéré comme du temps de travail, alors qu'en cas de voyage à l'étranger, c'est uniquement le temps de travail réglementaire convenu dans le contrat de travail. Cette réglementation moins favorable pour les voyages de service à l'étranger est intentionnelle. En raison des technologies de communication disponibles aujourd'hui (p. ex. Skype, Zoom) et pour des motifs écologiques, les collaborateurs sont encouragés à éviter autant que possible les déplacements à l'étranger.

La durée de la pause de midi est de 30 minutes minimum.

Art. 54a Documentation du temps de travail et des absences (art. 17a LPers)

^{1} 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.

^{2} 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.

L'alinéa 1 fixe une règle minimale pour l'ensemble du Domaine des EPF: 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 service de protection ou de service civil ainsi que les congés payés liés aux primes de fidélité.

Les deux EPF, les établissements de recherche et le Conseil des EPF règlent pour eux-mêmes, en fonction de leurs besoins et 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

Commentaire

heures d'appoint et des heures supplémentaires. Si nécessaire, les institutions peuvent introduire une documentation simplifiée du temps de travail aux termes de l'art. 73b de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1)* en accord avec les représentants du personnel.

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

1 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.

2 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 légale 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.

3 Les heures d'appoint doivent être compensées par des congés de même durée.

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

4bis La compensation et la rétribution des heures supplémentaires sont régies par les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail[22] pour les collaborateurs qui entrent dans son champ d'application. Dans la mesure du possible, un accord doit être trouvé afin que les heures supplémentaires effectuées soient compensées par du temps libre.

5 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.

6 La non-rétribution des heures d'appoint peut être prévue dans le contrat de travail des cadres

Les notions d'heures supplémentaires et d'heures d'appoint sont définies à l'al. 2 du présent article.

Le principe applicable consiste à compenser les heures d'appoint et les heures supplémentaires par des congés de même durée (paragraphe 3).

Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne peuvent être payées au collaborateur, quelle que soit la catégorie de personnel à laquelle il appartient, que dans des cas exceptionnels et dans certaines limites (paragraphe 4 et 5).

Lorsque des heures supplémentaires ont été effectuées, une compensation par des congés de même durée doit si possible être convenue entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Lorsque cela n'est pas possible, les heures supplémentaires doivent être rémunérées avec un supplément de 25 % (al. 4bis).

L'al. 6 s'applique conformément aux dispositions de la loi sur le travail.

[22] RS 822.11

* RS 822.111

[7] Si le collaborateur a effectué des heures de travail qui n'ont pas été ordonnées et qui n'étaient pas connues de l'autorité compétente au sens de l'art. 2, celles-ci ne peuvent être reconnues comme heures d'appoint et heures supplémentaires que si le collaborateur les fait valoir dans un délai de six mois et qu'une preuve attestant les heures en question est fournie.

Commentaire

Le collaborateur dispose d'un délai de six mois pour apporter la preuve des heures de travail qui n'ont pas été ordonnées par l'employeur et dont ce dernier n'avait pas connaissance, et pour les faire valoir.

Art. 56 Activités accessoires des collaborateurs

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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;

Cet article relatif aux activités accessoires s'inspire de l'art. 91 OPers et d'autres réglementations de droit fédéral. L'obligation d'annoncer garantit que l'employeur soit informé en temps utile de l'exercice d'une activité accessoire et puisse, le cas échéant, octroyer une autorisation et formuler certaines exigences.

Activités rétribuées: Les collaborateurs sont tenus d'annoncer 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) (al. 1).

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 de l'employeur. En cas de doute, une activité accessoire doit être annoncée (al. 2).

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

a. elles sont susceptibles de compromettre les prestations d'un collaborateur, notamment si la charge de travail 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 d'intérêts; ou

c. le collaborateur entend utiliser l'infra-structure disponible sur son lieu 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.

5 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. es conflits d'intérêts potentiels.

Commentaire

Si tout risque de conflit d'intérêts ne peut être écarté dans un cas particulier, l'autorisation est soumise à certaines conditions ou exigences appropriées, ou refusée. Des conflits d'intérêts peuvent survenir dans l'exercice des activités et tâches suivantes:

a. le conseil ou la représentation de tiers dans des affaires qui font partie des tâches prévues dans le cadre des rapports de travail;

b. les activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte de l'employeur ou des mandats que ce dernier doit attribuer à brève échéance.

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 Activités accessoires des autres membres des directions des EPF ou des établissements de recherche

1 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[23].

2 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[24].

cf extrait de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur le domaine des EPF, art. 7a en annexe, p. 68.

cf. extrait de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres , art. 11 al. 5, p. 69.

[23] RS 414.110.3
[24] RS 172.220.12

	Commentaire
Art. 56b Acceptation d'avantages (art. 21, al. 3, LPers)	
1 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. 2 En cas de doute, la décision appartient à l'échelon hiérarchique supérieur.	Les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter de cadeaux et d'avantages si ces gestes vont au-delà des usages sociaux ou s'ils sont susceptibles de créer des liens de dépendance. S'agissant de l'acceptation de cadeaux, l'OPers-EPF reprend la valeur maximale prévue par la Confédération, qui est de 200 CHF. En cas de doute, la personne située à l'échelon hiérarchique supérieur est chargée de décider si un cadeau peut être accepté.
Art. 57 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction (art. 22 LPers)	
1 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. 2 L'obligation de garder le secret subsiste après la fin des rapports de travail. 3 Dans le cadre d'interrogatoire ou d'une procédur 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.	Dans sa formulation, l'al. 1 tient compte du contexte spécifique propre à la recherche pour ce qui concerne l'obligation de garder le secret sur tout ce qui a trait aux activités professionnelles et aux affaires des EPF ainsi que des établissements de recherche. Par ailleurs, il est expressément mentionné que cette obligation persiste au-delà de la fin des rapports de travail (al. 2.).

Chapitre 5a: Manquement aux obligations professionnelles

Commentaire

Art. 58 Enquête administrative (art. 25 LPers)

1 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[25] s'appliquent par analogie.

L'enquête administrative sert à clarifier un état de fait. Elle n'est pas dirigée contre une personne déterminée.

Art. 58a Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

1 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.

2 L'enquête disciplinaire cesse dès que les rapports de travail prennent fin.

3 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:

a. 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 maximum, un changement des horaires ou du lieu de travail.

4 Si les mêmes faits donnent lieu 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.

Les compétences autorisant à mener une enquête administrative, les conditions requises pour prononcer des mesures disciplinaires ainsi que les mesures disciplinaires en tant que telles correspondent à des procédures clairement standardisées.

Un délai de prescription de trois ans est fixé à compter du dernier manquement aux obligations professionnelles. Après ce délai, plus aucune mesure ne peut être prise sur la base de cet article.

[25] RS 172.010.1

Commentaire

[5] 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 auxdites 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 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 des interrogatoires au Ministère public de la Confédération.

La procédure pénale est régie par la loi sur la responsabilité (notamment aux art. 13, 15 et 16). L'art. 58b règle la pratique en ce qui concerne la transmission des pièces au Ministère public de la Confédération et mentionne notamment l'organe compétent pour la transmission du dossier.

Chapitre 6: Dispositions finales

Section 1: ... [Abrogé])

Commentaire

Les dispositions sur la protection des données relatives aux personnes et à leur santé figurant aux art. 59 à 61 ont été abrogées avec effet au 1er septembre 2023 et intégrées à l'Ordonnance sur la protection des données personnelles dans le domaine des EPF (OPD-EPF, RS 172.220.113.42).

Section 2: Recours

Art. 62 Organe interne de recours et procédure (art. 37, al. 3, de la loi sur les EPF)

1 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.

2 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.

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[26].

Section 3: Modification et abrogation du droit en vigueur

Section 3a:

Art. 65a 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.

Les droits au maintien du salaire datant d'avant l'entrée en vigueur des modifications du 1er octobre 2020 restent soumis au droit applicable jusqu'à présent. Les nouvelles dispositions relatives à l'article 36 s'appliquent à partir du 1er octobre 2020.

[26] RS 220

	Commentaire
Art. 65b Dispositions transitoires concernant la modification du 22 septembre 2021 Les collaborateurs qui auront 59 ans révolus avant le 1er janvier 2022 et prendront une retraite anticipée d'ici au 1er janvier 2025 au plus tard peuvent faire valoir leur droit à une rente transitoire selon l'ancien droit.	
Section 4: Entrée en vigueur	
Art. 66 La présente ordonnance entre en vigueur le 1er janvier 2002.	

Annexe 1 (Art. 25 Abs. 1): Grille des fonctions EPF

Code	Types de Fonction (H/F)	Echelons fonctionnels														
	Fonctions scientifiques	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
101	**Assistant scientifique**															
1011-06	Profil d'exigence I															
102	**Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I**															
1021-07	Profil d'exigence I															
1022-08	Profil d'exigence II															
1023-09	Profil d'exigence III															
1024-10	Profil d'exigence IV															
103	**Collaborateur scientifique II**															
1031-10	Profil d'exigence I															
1032-11	Profil d'exigence II															
1033-12	Profil d'exigence III															
1034-13	Profil d'exigence IV															
111	**Responsable d'un groupe scientifique**															
1111-09	Profil d'exigence I															
1112-10	Profil d'exigence II															
1113-11	Profil d'exigence III															
112	**Responsable d'un domaine scientifique**															
1121-11	Profil d'exigence I															
1122-12	Profil d'exigence II															
1123-13	Profil d'exigence III															
	Fonctions de soutien	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
201 / 301	**Collaborateur soutien I**															
2011 / 3011-01	Profil d'exigence I															
2012 / 3012-02	Profil d'exigence II															
2013 / 3013-03	Profil d'exigence III															
202 / 302 / 402	**Collaborateur soutien II**															
2021 / 3021 / 4021-03	Profil d'exigence I															
2022 / 3022 / 4022-04	Profil d'exigence II															
2023 / 3023 / 4023-05	Profil d'exigence III															
203 / 303 / 403	**Spécialiste soutien I**															
2031 / 3031 / 4031-05	Profil d'exigence I															
2032 / 3032 / 4031-06	Profil d'exigence II															
2033 / 3033 / 4033-07	Profil d'exigence III															
204 / 304 / 404	**Spécialiste soutien II**															
2041 / 3041 / 4041-07	Profil d'exigence I															
2042 / 3042 / 4041-08	Profil d'exigence II															
2043 / 3043 / 4043-09	Profil d'exigence III															
2044 / 3044 / 4044-10	Profil d'exigence IV															
501	**Responsable de groupe**															
5011-04	Profil d'exigence I															
5012-05	Profil d'exigence II															
5013-06	Profil d'exigence III															
502	**Chef d'unité**															
5021-06	Profil d'exigence I															
5022-07	Profil d'exigence II															
5023-08	Profil d'exigence III															
5024-09	Profil d'exigence IV															
503	**Chef de service**															
5031-09	Profil d'exigence I															
5032-10	Profil d'exigence II															
5033-11	Profil d'exigence III															
5034-12	Profil d'exigence IV															
	Management et état-major	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
601	**Spécialiste de domaine**															
6011-11	Profil d'exigence I															
6012-12	Profil d'exigence II															
6013-13	Profil d'exigence III															
6014-14	Profil d'exigence IV															
602	**Fonction de conduite**															
6021-11	Profil d'exigence I															
6022-12	Profil d'exigence II															
6023-13	Profil d'exigence III															
6024-14	Profil d'exigence IV															
603	**Cadre de conduite (plusieurs domaines)**															
6031-13	Profil d'exigence I															
6032-14	Profil d'exigence II															
6033-15	Profil d'exigence III															

Numéro du profil d'exigence	Code de fonction	Désignation de la fonction (H/F)	Echelon fonctionnel
101	1011-06	Assistant scientifique / Doctorant	6
102	1021-07	Collaborateur scientifique I profil I	7
	1022-08	Collaborateur scientifique I profil II	8
	1023-09	Collaborateur scientifique I profil III	9
	1024-10	Collaborateur scientifique senior I profil IV	10
103	1031-10	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil I	10
	1032-11	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil II	11
	1033-12	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil III	12
	1034-13	Collaborateur scientifique (fonction dirigeante, scientifique senior) II profil IV	13
111	1111-09	Responsable d'un groupe scientifique profil I	9
	1112-10	Responsable d'un groupe scientifique profil II	10
	1113-11	Responsable d'un groupe scientifique profil III	11
112	1121-11	Responsable d'un domaine scientifique profil I	11
	1122-12	Responsable d'un domaine scientifique profil II	12
	1123-13	Responsable d'un domaine scientifique profil III	13
201	2011-01	Assistant administratif I profil I	1
	2012-02	Assistant administratif I profil II	2
	2013-03	Assistant administratif I profil III	3
202	2021-03	Collaborateur administratif II profil I	3
	2022-04	Collaborateur administratif II profil II	4
	2023-05	Collaborateur administratif II profil III	5
203	2031-05	Spécialiste administratif I profil I	5
	2032-06	Spécialiste administratif I profil II	6
	2033-07	Spécialiste administratif I profil III	7
204	2041-07	Spécialiste administratif II profil I	7
	2042-08	Spécialiste administratif II profil II	8
	2043-09	Spécialiste administratif II profil III	9
	2044-10	Spécialiste administratif II profil IV	10
301	3011-01	Assistant technique I profil I	1
	3012-02	Assistant technique I profil II	2
	3013-03	Assistant technique I profil III	3
302	3021-03	Collaborateur technique II profil I	3
	3022-04	Collaborateur technique II profil II	4
	3023-05	Collaborateur technique II profil III	5
303	3031-05	Spécialiste technique I profil I	5
	3032-06	Spécialiste technique I profil II	6
	3033-07	Spécialiste technique I profil III	7
304	3041-07	Spécialiste technique II profil I	7
	3042-08	Spécialiste technique II profil II	8
	3043-09	Spécialiste technique II profil III	9
	3044-10	Spécialiste technique II profil IV	10

Numéro du profil d'exigence	Code de fonction	Désignation de la fonction (H/F)	Echelon fonctionnel
402	4021-03	Support informatique 1er niveau	3
	4022-04	Support informatique 1er niveau	4
	4023-05	Support informatique 1er niveau	5
403	4031-05	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	5
	4032-06	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	6
	4033-07	Support informatique 2ème niveau / Programmeur	7
404	4041-07	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil I	7
	4042-08	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil II	8
	4043-09	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil III	9
	4044-10	Spécialiste système 3ème niveau / Ingenieur logiciel profil IV	10
501	5011-04	Chef de groupe profil I	4
	5012-05	Chef de groupe profil II	5
	5013-06	Chef de groupe profil III	6
502	5021-06	Chef d'unité profil I	6
	5022-07	Chef d'unité profil II	7
	5023-08	Chef d'unité profil III	8
	5024-09	Chef d'unité profil IV	9
503	5031-09	Chef de service profil I	9
	5032-10	Chef de service profil II	10
	5033-11	Chef de service profil III	11
	5034-12	Chef de service profil IV	12
601	6011-11	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil I	11
	6012-12	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil II	12
	6013-13	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil III	13
	6014-14	Spécialiste de domaine (projets/conduite de personnel) profil IV	14
602	6021-11	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	11
	6022-12	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	12
	6023-13	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	13
	6024-14	Cadre supérieur (conduite et conseil stratégique)	14
603	6031-13	Cadre de direction (plusieurs domaines)	13
	6032-14	Cadre de direction (plusieurs domaines)	14
	6033-15	Cadre de direction (plusieurs domaines)	15

Annexe 2: Echelles salariales du Domaine des EPF 2025

Echelles salariales par niveaux de fonction, années d'expérience et situation dans la bande salariale sur la base de l'évaluation

Légende: EF = échelons fonctionnels. Les lettres utilisées pour l'évaluation sont celles figurant dans l'OPers-EPF: A-F / A++ - C pour l'ETH Zurich

Expérience utile = nombre d'années d'expérience utile (max. 15)

EF		experiénce utile															
1		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	66'212	67'536	68'860	70'184	71'508	72'833	73'826	74'819	75'812	76'805	77'799	78'461	79'123	79'785	80'447	81'109
B	A+	61'893	63'131	64'369	65'607	66'845	68'083	69'011	69'939	70'868	71'796	72'725	73'344	73'963	74'582	75'200	75'819
C	A	57'575	58'727	59'878	61'030	62'181	63'333	64'196	65'060	65'924	66'787	67'651	68'227	68'802	69'378	69'954	70'530
D	B	53'257	54'322	55'387	56'453	57'518	58'583	59'382	60'180	60'979	61'778	62'577	63'110	63'642	64'175	64'707	65'240
E	C	48'939	49'918	50'896	51'875	52'854	53'833	54'567	55'301	56'035	56'769	57'503	57'993	58'482	58'971	59'461	59'950
2		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	71'673	73'106	74'540	75'973	77'406	78'840	79'915	80'990	82'065	83'140	84'215	84'932	85'649	86'366	87'082	87'799
B	A+	66'998	68'338	69'678	71'018	72'358	73'698	74'703	75'708	76'713	77'718	78'723	79'393	80'063	80'733	81'403	82'073
C	A	62'324	63'571	64'817	66'063	67'310	68'556	69'491	70'426	71'361	72'296	73'231	73'854	74'477	75'100	75'724	76'347
D	B	57'650	58'803	59'956	61'109	62'262	63'415	64'279	65'144	66'009	66'874	67'738	68'315	68'891	69'468	70'044	70'621
E	C	52'975	54'035	55'094	56'154	57'213	58'273	59'068	59'862	60'657	61'451	62'246	62'776	63'306	63'835	64'365	64'895
3		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	77'623	79'175	80'728	82'280	83'833	85'385	86'549	87'714	88'878	90'042	91'207	91'983	92'759	93'535	94'312	95'088
B	A+	72'560	74'012	75'463	76'914	78'365	79'816	80'905	81'993	83'082	84'170	85'258	85'984	86'710	87'435	88'161	88'887
C	A	67'498	68'848	70'198	71'548	72'898	74'248	75'260	76'273	77'285	78'298	79'310	79'985	80'660	81'335	82'010	82'685
D	B	62'436	63'684	64'933	66'182	67'431	68'679	69'616	70'552	71'489	72'425	73'362	73'986	74'611	75'235	75'859	76'484
E	C	57'373	58'521	59'668	60'816	61'963	63'111	63'971	64'832	65'692	66'553	67'414	67'987	68'561	69'135	69'709	70'282
4		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	84'104	85'786	87'468	89'150	90'832	92'514	93'776	95'037	96'299	97'560	98'822	99'663	100'504	101'345	102'186	103'027
B	A+	78'619	80'191	81'763	83'336	84'908	86'480	87'660	88'839	90'018	91'198	92'377	93'163	93'949	94'735	95'522	96'308
C	A	73'134	74'596	76'059	77'522	78'984	80'447	81'544	82'641	83'738	84'835	85'932	86'663	87'395	88'126	88'857	89'589
D	B	67'649	69'002	70'354	71'707	73'060	74'413	75'428	76'443	77'458	78'472	79'487	80'164	80'840	81'517	82'193	82'869
E	C	62'164	63'407	64'650	65'893	67'137	68'380	69'312	70'245	71'177	72'110	73'042	73'664	74'285	74'907	75'529	76'150
5		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	91'168	92'991	94'815	96'638	98'461	100'285	101'652	103'020	104'387	105'755	107'122	108'034	108'946	109'857	110'769	111'681
B	A+	85'222	86'927	88'631	90'336	92'040	93'744	95'023	96'301	97'579	98'858	100'136	100'988	101'841	102'693	103'545	104'397
C	A	79'276	80'862	82'448	84'033	85'619	87'204	88'393	89'582	90'772	91'961	93'150	93'943	94'735	95'528	96'321	97'114
D	B	73'331	74'797	76'264	77'731	79'197	80'664	81'764	82'864	83'964	85'064	86'164	86'897	87'630	88'364	89'097	89'830
E	C	67'385	68'733	70'080	71'428	72'776	74'123	75'134	76'145	77'156	78'167	79'177	79'851	80'525	81'199	81'873	82'547

EF		experiénce utile															
6		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	99'055	101'036	103'017	104'998	106'979	108'960	110'446	111'932	113'418	114'903	116'389	117'380	118'370	119'361	120'351	121'342
B	A+	92'595	94'446	96'298	98'150	100'002	101'854	103'243	104'632	106'021	107'410	108'799	109'725	110'651	111'576	112'502	113'428
C	A	86'135	87'857	89'580	91'303	93'025	94'748	96'040	97'332	98'624	99'916	101'208	102'069	102'931	103'792	104'653	105'515
D	B	79'674	81'268	82'861	84'455	86'048	87'642	88'837	90'032	91'227	92'422	93'617	94'414	95'211	96'008	96'804	97'601
E	C	73'214	74'679	76'143	77'607	79'071	80'536	81'634	82'732	83'830	84'929	86'027	86'759	87'491	88'223	88'955	89'688

7		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	108'068	110'229	112'391	114'552	116'714	118'875	120'496	122'117	123'738	125'359	126'980	128'061	129'141	130'222	131'303	132'383
B	A+	101'020	103'041	105'061	107'081	109'102	111'122	112'638	114'153	115'668	117'183	118'699	119'709	120'719	121'729	122'740	123'750
C	A	93'972	95'852	97'731	99'611	101'490	103'370	104'779	106'189	107'598	109'008	110'417	111'357	112'297	113'237	114'176	115'116
D	B	86'924	88'663	90'401	92'140	93'878	95'617	96'921	98'225	99'528	100'832	102'136	103'005	103'875	104'744	105'613	106'482
E	C	79'876	81'474	83'071	84'669	86'267	87'864	89'062	90'260	91'459	92'657	93'855	94'654	95'452	96'251	97'050	97'849

8		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	118'606	120'978	123'350	125'722	128'094	130'466	132'245	134'024	135'803	137'582	139'362	140'548	141'734	142'920	144'106	145'292
B	A+	110'870	113'088	115'305	117'523	119'740	121'957	123'621	125'284	126'947	128'610	130'273	131'381	132'490	133'599	134'708	135'816
C	A	103'135	105'198	107'261	109'323	111'386	113'449	114'996	116'543	118'090	119'637	121'184	122'215	123'247	124'278	125'309	126'341
D	B	95'400	97'308	99'216	101'124	103'032	104'940	106'371	107'802	109'233	110'664	112'095	113'049	114'003	114'957	115'911	116'865
E	C	87'665	89'418	91'172	92'925	94'678	96'431	97'746	99'061	100'376	101'691	103'006	103'883	104'760	105'636	106'513	107'390

9		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	131'177	133'800	136'424	139'047	141'671	144'295	146'262	148'230	150'197	152'165	154'133	155'445	156'756	158'068	159'380	160'692
B	A+	122'622	125'074	127'527	129'979	132'432	134'884	136'723	138'563	140'402	142'241	144'081	145'307	146'533	147'759	148'986	150'212
C	A	114'067	116'348	118'630	120'911	123'192	125'474	127'185	128'896	130'607	132'318	134'029	135'169	136'310	137'451	138'591	139'732
D	B	105'512	107'622	109'732	111'843	113'953	116'063	117'646	119'228	120'811	122'394	123'976	125'032	126'087	127'142	128'197	129'252
E	C	96'957	98'896	100'835	102'774	104'713	106'652	108'107	109'561	111'016	112'470	113'924	114'894	115'863	116'833	117'803	118'772

10		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	146'853	149'790	152'727	155'664	158'601	161'538	163'741	165'944	168'147	170'350	172'552	174'021	175'489	176'958	178'427	179'895
B	A+	137'276	140'021	142'767	145'512	148'258	151'003	153'062	155'122	157'181	159'240	161'299	162'672	164'045	165'417	166'790	168'163
C	A	127'698	130'252	132'806	135'360	137'914	140'468	142'384	144'299	146'215	148'130	150'046	151'323	152'600	153'877	155'154	156'430
D	B	118'121	120'483	122'846	125'208	127'571	129'933	131'705	133'477	135'249	137'020	138'792	139'973	141'155	142'336	143'517	144'698
E	C	108'544	110'714	112'885	115'056	117'227	119'398	121'026	122'654	124'282	125'911	127'539	128'624	129'710	130'795	131'880	132'966

11		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	A++	167'118	170'460	173'803	177'145	180'488	183'830	186'337	188'843	191'350	193'857	196'364	198'035	199'706	201'377	203'048	204'720
B	A+	156'219	159'343	162'468	165'592	168'717	171'841	174'184	176'528	178'871	181'214	183'557	185'120	186'682	188'244	189'806	191'368
C	A	145'320	148'226	151'133	154'039	156'946	159'852	162'032	164'212	166'391	168'571	170'751	172'204	173'657	175'111	176'564	178'017
D	B	134'421	137'109	139'798	142'486	145'175	147'863	149'879	151'896	153'912	155'928	157'945	159'289	160'633	161'977	163'322	164'666
E	C	123'522	125'992	128'463	130'933	133'404	135'874	137'727	139'580	141'433	143'286	145'138	146'374	147'609	148'844	150'079	151'315

EF		experiénce utile															
12		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	194'108	197'991	201'873	205'755	209'637	213'519	216'431	219'342	222'254	225'166	228'077	230'018	231'959	233'901	235'842	237'783
B	A+	181'449	185'078	188'707	192'336	195'965	199'594	202'316	205'037	207'759	210'481	213'203	215'017	216'832	218'646	220'461	222'275
C	A	168'790	172'166	175'541	178'917	182'293	185'669	188'201	190'733	193'264	195'796	198'328	200'016	201'704	203'392	205'080	206'768
D	B	156'131	159'253	162'376	165'498	168'621	171'744	174'086	176'428	178'770	181'112	183'453	185'015	186'576	188'137	189'699	191'260
E	C	143'471	146'341	149'210	152'080	154'949	157'819	159'971	162'123	164'275	166'427	168'579	170'014	171'448	172'883	174'318	175'752

13		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	230'989	235'608	240'228	244'848	249'468	254'088	257'552	261'017	264'482	267'947	271'412	273'722	276'031	278'341	280'651	282'961
B	A+	215'924	220'243	224'561	228'880	233'198	237'517	240'755	243'994	247'233	250'472	253'711	255'870	258'029	260'189	262'348	264'507
C	A	200'860	204'877	208'894	212'911	216'928	220'946	223'959	226'971	229'984	232'997	236'010	238'019	240'027	242'036	244'045	246'053
D	B	185'795	189'511	193'227	196'943	200'659	204'375	207'162	209'949	212'736	215'522	218'309	220'167	222'025	223'883	225'741	227'599
E	C	170'731	174'145	177'560	180'975	184'389	187'804	190'365	192'926	195'487	198'048	200'609	202'316	204'023	205'731	207'438	209'145

14		**0**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**
A	A++	282'614	288'267	293'919	299'571	305'224	310'876	315'115	319'354	323'594	327'833	332'072	334'898	337'724	340'550	343'377	346'203
B	A+	264'183	269'467	274'750	280'034	285'318	290'601	294'564	298'527	302'490	306'452	310'415	313'057	315'699	318'341	320'982	323'624
C	A	245'752	250'667	255'582	260'497	265'412	270'327	274'013	277'699	281'386	285'072	288'758	291'216	293'673	296'131	298'588	301'046
D	B	227'320	231'867	236'413	240'960	245'506	250'052	253'462	256'872	260'282	263'692	267'101	269'375	271'648	273'921	276'194	278'467
E	C	208'889	213'067	217'245	221'422	225'600	229'778	232'911	236'045	239'178	242'311	245'445	247'533	249'622	251'711	253'800	255'889

Annexe 3 (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)	francs	47'040
2.	**Postdoctorants** (à temps plein)	francs	80'000
3.	**Autres collaborateurs**[27] (à temps plein)		
	a) sans doctorat	francs	40'000
	b) avec doctorat	francs	68'630

[27] 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.

Annexe 5 (Art 42a): Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire

Âge 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	12 à 15
62	80%	60%	45%	40%	40%
63	85%	65%	50%	45%	45%
64	90%	70%	55%	50%	50%

Liste des fonctions pour lesquelles l'employeur participe au financement d'une rente transitoire (liste de fonctions du Domaine des EPF)

Selon la révision partielle de l'article 42a OPers-EPF (état en mai 2023)[1]

Code	Types de fonctions	Exemple	Contrainte particulière selon l'art. 42a, al. 3, de l'OPers-EPF
101	**Assistant scientifique**		
1011-06	Profil d'exigence I		a, b, c, d
102	**Collaborateur scientifique (y. c. profil expérimenté) ou Collaborateur scientifique I**	Scientifique exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
1021-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d
1022-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d
1023-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d
1024-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d
301	**Assistant technique**	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine.
3011-01	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3012-02	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3013-03	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
302	**Collaborateur technique**	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous la responsabilité de l'individu et plusieurs fois par semaine
3021-03	Profil d'exigence I		c, d, g
3022-04	Profil d'exigence II		c, d, g
3023-05	Profil d'exigence III		c, d, g
303	**Spécialiste technique I**	Personnel de nettoyage, personnel de déménagement et personnel technique exerçant des activités physiquement pénibles ou présentant des risques d'accident	Activités comportant des contraintes au sens des lettres c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3031-05	Profil d'exigence I		c, d, g
3032-06	Profil d'exigence II		c, d, g
3033-07	Profil d'exigence III		c, d, g

Code	Types de fonctions	Exemple	Contrainte particulière selon l'art. 42a, al. 3, de l'OPers-EPF
304	**Spécialiste technique II**	Laborantin exerçant des activités dangereuses pour la santé	Activités comportant des contraintes au sens des lettres a, b, c, d, g, exercées sous sa propre responsabilité et plusieurs fois par semaine
3041-07	Profil d'exigence I		a, b, c, d, g
3042-08	Profil d'exigence II		a, b, c, d, g
3043-09	Profil d'exigence III		a, b, c, d, g
3044-10	Profil d'exigence IV		a, b, c, d, g
403	**Support informatique (2-Level) / Programmation**	Teste et introduit de nouveaux composants HW et SW. Analyse les processus et participe à l'implémentation d'applications. Assure le support de deuxième niveau.	Activités comportant des contraintes au sens des lettres e, f, g.
4031-05	Profil d'exigence I		e, f, g
4032-06	Profil d'exigence II		e, f, g
4033-07	Profil d'exigence III		e, f, g

[1] Conformément à la décision du Conseil des EPF des 23 et 24 mai 2023

Catégories de contraintes selon l'art. 42a, al. 3, de l'OPers-EPF	Type de contrainte
a) activités en présence d'agents physiques, chimiques ou biologiques	Bruit, vibrations; exposition à des rayonnements, virus, bactéries, micro-organismes, substances toxiques, produits chimiques dangereux pour la santé
b) activités exercées dans des conditions de travail difficiles	Chaleur, froid, travail dans le bruit, obscurité, forte luminosité, manque de contraste
c) activités avec de lourdes charges pour l'appareil locomoteur	Soulever fréquemment des charges >=25 kg Port d'équipements de travail lourds
d) activités présentant un risque d'accident accru	Exposition aux acides, aux bases, aux virus, aux bactéries, aux champignons, aux spores, aux produits chimiques toxiques, aux poisons, aux hormones, au feu, aux presses, aux machines de découpe
e) activités très répétitives, monotones ou émotionnellement difficiles, qui peuvent conduire à un fort stress psychique	Travail avec des animaux de laboratoire, Traitement de patients cancéreux
f) activités avec une forte pression à la performance et une nécessité permanente de s'adapter à de nouvelles technologies	Forte pression exercée au niveau de la performance et des attentes, nécessité permanente de s'adapter à des techniques et technologies très récentes
g) activités avec des horaires contraignants	Travail par équipe imposé de manière régulière, travail de nuit, horaires de travail irréguliers, temps de présence importants, travail le week-end, influence réduite sur les plans d'équipes, pauses

La même liste de fonctions est valable pour toutes les institutions du Domaine des EPF. Elle est basée sur les profils de fonction remaniés en 2018. Toutes les fonctions peuvent comporter une ou plusieurs tâches dites contraignantes ou pénibles. La liste comprend les fonctions dont l'exercice est susceptible de soumettre régulièrement le personnel concerné à au moins trois types de tâches contraignantes ou pénibles figurant à l'art. 42a, al. 3, de l'OPers-EPF.

Extrait de l'Ordonnance sur le domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le domaine des EPF) du 19 novembre 2003*

Art. 7a Activités accessoires

1 Les activités accessoires rémunérées exercées par les présidents des écoles et par les directeurs des établissements de recherche sont régies par les dispositions de l'art. 11 de l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres.

2 L'activité accessoire non rémunérée envisagée doit être notifiée au Conseil des EPF:

a. si elle est susceptible de compromettre les prestations au sens de l'art. 11, al. 3, de l'ordonnance sur les salaires des cadres;

b. si elle est susceptible de générer des conflits d'intérêts au sens de l'art. 11, al. 4, de l'ordonnance sur les salaires des cadres.

3 Lorsqu'elle est susceptible de nuire à la réputation du domaine des EPF, l'activité accessoire envisagée doit également être notifiée.

4 Le Conseil des EPF peut interdire l'exercice d'une activité accessoire soumise à autorisation ou l'assortir de charges et de conditions; sont réservées les compétences définies à l'art. 11, al. 2, de l'ordonnance sur les salaires des cadres.

5 Si la part du revenu provenant d'activités accessoires doit être remise à l'employeur aux termes de l'art. 11, al. 5, de l'ordonnance sur les salaires des cadres, c'est l'EPF ou l'établissement de recherche dont relève la personne considérée qui en est le bénéficiaire.

6 Le Conseil fédéral peut décider, sur demande, de lever entièrement ou partiellement l'obligation de remettre à l'employeur la part du revenu provenant d'activités accessoires.

7 Le Conseil des EPF peut édicter des instructions sur la procédure de notification et le contrôle du respect des dispositions relatives aux activités accessoires.

* RS 414.110.3

Extrait de l'Ordonnance sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et des établissements de la Confédération (Ordonnance sur les salaires des cadres) du 19 décembre 2003*

Art. 11 Activités accessoires

1 Sont en particulier réputées activités accessoires:

a. l'exercice d'un mandat politique;

b. l'exercice d'une activité en qualité de membre d'un organe de direction d'une autre entreprise ou d'un autre établissement de droit public ou privé;

c. l'exercice d'une activité de conseil.

2 Tout cadre du plus haut niveau hiérarchique est tenu d'annoncer à l'instance supérieure qu'il a accepté d'exercer une activité accessoire rétribuée visée à l'al. 1. Si l'organe de direction constate que l'activité accessoire mobilise ce cadre dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations au sens de l'al. 3 ou risque de conduire à des conflits d'intérêts au sens de l'al. 4, il le notifie au département compétent. Celui-ci examine si le Conseil fédéral doit donner son accord.

3 Les prestations sont réputées compromises si la charge de travail totale de l'activité principale et de l'activité accessoire dépasse de 10 % une charge de travail entière. L'organe de direction peut édicter des dispositions restrictives.

4 Si les activités accessoires sont exercées dans la même branche ou dans une branche apparentée ou si elles peuvent donner lieu à une relation d'affaires directe ou à une participation directe, un examen approfondi doit être entrepris pour déterminer si elles peuvent être admises.

5 La part du revenu provenant d'activités accessoires qui dépasse 30 % de la rémunération doit être remise à l'employeur. Si l'exercice d'une activité accessoire est motivé par l'intérêt de l'employeur, celui-ci peut renoncer entièrement ou partiellement à se faire remettre la part de revenu en question.

* RS 172.220.12

Extrait de la Loi fédérale sur les écoles polytechniques fédérales (Loi sur les EPF) du 4 octobre 1991*

Art. 37 Voies de recours

1 La procédure de recours est régie par les dispositions générales de la procédure fédérale, à moins que la présente loi n'en dispose autrement.

2 Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche ont qualité pour recourir contre les décisions rendues sur recours s'ils ont statué dans la même cause à titre de première instance. Les assemblées des écoles ont qualité pour recourir si la décision attaquée a trait à leur participation.

2bis Les EPF et les établissements de recherche n'ont pas qualité pour recourir contre les décisions du Conseil des EPF prises en vertu des art. 25, al. 1, let. e et 33a, al. 3.

3 Les décisions rendues par les EPF et par les établissements de recherche peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Commission de recours interne des EPF. Sont exceptées les décisions relevant de la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité.

4 Le grief de l'inopportunité ne peut être invoqué en cas de recours contre des décisions portant sur les résultats d'examens et de promotions.

* RS 414.110

Sommaire

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Dispositions générales	80
Naissance et fin des rapports de travail	84
Droits et obligations résultant des rapports de travail	86
Traitement des données	91
Mesures en faveur du personnel	94
Prévoyance professionnelle	96
Participation et partenariat social	101
Procédure	102
Dispositions d'exécution	104
Dispositions finales	105

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

du 24 mars 2000 (Etat le 1er janvier 2024)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 173, al. 2, de la Constitution[1],
vu le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998[2],
arrête:

RS 172.220.1, RO 2001 894
[1] RS 101
[2] FF 1999 1597

Section 1: Dispositions générales

Art. 1 Objet

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

Art. 2 Champ d'application

[1] La présente loi s'applique au personnel:

a. de l'administration fédérale au sens de l'art. 2, al. 1 et 2, de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA)[3];

b. des Services du Parlement régis par la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement[4];

c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste[5];

d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux[6];

e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;

f. du Tribunal administratif fédéral, du Tribunal pénal fédéral et du Tribunal fédéral des brevets, pour autant que la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral[7], la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales[8] et la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets[9] n'en dispose pas autrement;

g. du Tribunal fédéral régi par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral[10];

h. du secrétariat de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération,

i. du Ministère public de la Confédération, au sens de l'art. 22, al. 2, de la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales[11];

j. des commissions fédérales d'estimation, pour autant qu'il exerce une fonction à titre principal (membres des commissions et collaborateurs des secrétariats permanents).

[2] La présente loi ne s'applique pas:

a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;

b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle[12];

c. au personnel recruté à l'étranger et engagé pour y travailler;

d. au personnel des organisations et des personnes de droit public ou de droit privé extérieures à l'administration fédérale auxquelles sont confiées des tâches administratives, à l'exception des Chemins de fer fédéraux.

[3] RS 172.010
[4] RS 171.10
[5] RS 783.1
[6] RS 742.31
[7] RS 173.32
[8] RS 173.71
[9] RS 173.41
[10] RS 173.110
[11] RS 173.71
[12] RS 412.10

Art. 3 Employeurs

1 Les employeurs au sens de la présente loi sont:

a. le Conseil fédéral en sa qualité d'organe directorial suprême de l'administration;

b. l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;

c. ...

d. les Chemins de fer fédéraux;

e. le Tribunal fédéral;

f. le Ministère public de la Confédération;

g. l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

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

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

Art. 4 Politique du personnel

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

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

a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;

b. le développement personnel et professionnel des employés, leur formation et leur formation continue, leur motivation et leur polyvalence;

c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;

d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;

e. une représentation des communautés linguistiques nationales correspondant à la population résidente;

e^bis^ la promotion des compétences linguistiques des employés dans les langues officielles nécessaires à l'exercice de leur fonction, ainsi que la promotion de connaissances actives d'une deuxième langue officielle et des connaissances passives d'une troisième langue officielle pour les cadres supérieurs;

f. des chances égales aux handicapés, leur accès aux emplois et leur intégration;

g. la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel;

h. le développement d'un comportement écophile sur le lieu de travail;

i. des conditions de travail qui permettent au personnel d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux;

j. la création de places d'apprentissage et de places de formation;

k. une information étendue de son personnel.

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

Art. 5 Coordination et controlling

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

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

3 ...

4 ...

Art. 6 Droit applicable

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

2 Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations (CO)[13] s'appliquent par analogie aux rapports de travail.

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

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

5 Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, lorsque cette mesure se justifie. Il peut édicter des règles minimales applicables à ces rapports de travail.

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

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

[13] RS 220

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

1 Le Conseil fédéral édicte les principes applicables:

a. au salaire (prestations annexes comprises) des cadres du plus haut niveau hiérarchique et des autres membres du personnel rémunérés de manière comparable:

1. de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux (CFF);
2. des autres entreprises et établissements de la Confédération soumis à la présente loi en leur qualité d'unités administratives décentralisées;

b. aux honoraires (prestations annexes comprises) versés aux membres du conseil d'administration ou d'un autre organe exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a;

c. à la représentation équitable des communautés linguistiques au sein du conseil d'administration ou des autres organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.

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

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

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

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

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

Art. 7 Mise au concours de postes

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

Section 2: Naissance et fin des rapports de travail

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

1 Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail de droit public établi en la forme écrite.

2 Les dispositions d'exécution réglementent la période d'essai. Elles peuvent prévoir une période d'essai de six mois au maximum pour des fonctions spéciales.

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

a. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes de nationalité suisse;

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

Art. 9 Durée

1 Le contrat de durée déterminée est conclu pour trois ans au plus; au-delà, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

2 Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

Art. 10 Fin des rapports de travail

1 Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)[14].

2 Les dispositions d'exécution peuvent:

a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite inférieur à celui que prévoit l'art. 21 LAVS;

b. prévoir une activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

3 L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants:

a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;

b. manquements dans les prestations ou dans le comportement;

c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;

d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

[14] RS 831.10

e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;

f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

4 Les parties peuvent, pour de justes motifs, résilier avec effet immédiat les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée.

Art. 11 [Abrogé]

Art. 12 Le délai de résiliation

1 Le délai de résiliation qui suit la fin de la période d'essai est de 6 mois au plus en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail.

2 Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.

Art. 13 Formes prescrites

La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite.

Art. 14 Personnes nommées pour une durée de fonction

1 Les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions des lois spéciales et aux dispositions d'exécution de ces lois.

2 En l'absence de dispositions fixées dans la loi spéciale, les dispositions de la présente loi sont applicables sous réserve des dérogations suivantes:

a. les rapports de travail sont fondés sur une décision soumise à l'accord de la personne nommée;

b. les dispositions de la présente loi et du CO concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;

c. l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail pour des motifs objectivement suffisants; si l'autorité de nomination n'a pas pris de décision de non-reconduction au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, la personne concernée est considérée comme reconduite dans ses fonctions; dans la procédure de recours, les art. 34b, al. 1, let. a, et 2 et 34c, al. 1, let. a, b et d, et 2 sont applicables;

d. la personne nommée peut demander la résiliation de ses rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois.

3 Les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiat pour de justes motifs.

Section 3: Droits et obligations résultant des rapports de travail

Art. 15 Salaire

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

2 Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

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

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

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

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

Art. 16 Compensation du renchérissement

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

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

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

Art. 17 Durée maximale du travail

Les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail[15] concernant la durée maximale de la semaine de travail sont applicables par analogie. La loi du 8 octobre 1971 sur la durée de travail[16] est réservée.

Art. 17a Temps de travail, vacances et congés

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

[15] RS 822.11
[16] RS 822.21

2 Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles.

3 Les jours de vacances se prescrivent selon l'art. 128, ch. 3 CO[17] dans un délai de cinq ans.

4 Le Conseil fédéral fixe le nombre minimal de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

Art. 18 Autres prestations de l'employeur

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

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

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

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

2 Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle.

3 L'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier:

a. travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;

b. est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé.

4 Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés que ceux visés à l'al. 3 ou lorsque les rapports de travail prennent fin d'un commun accord.

5 Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel.

6 Les dispositions d'exécution:

a. fixent la fourchette dans laquelle se situe l'indemnité;

b. réglementent la réduction, la suppression ou la restitution de l'indemnité pour le cas où l'employé concerné a conclu un autre contrat de travail.

7 L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en tranches.

Art. 20 Défense des intérêts de l'employeur

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

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

[17] RS 220

Art. 20a Extrait du casier judiciaire et du registre des poursuites

L'employeur peut exiger des candidats à un poste et de ses employés qu'ils produisent un extrait de leur casier judiciaire et du registre des poursuites, si cela est nécessaire pour préserver ses intérêts.

Art. 20b Contrôle de loyauté

1 Les employeurs au sens de l'art. 3, al. 1, let. a, b, et e à g, et al. 3, peuvent faire contrôler la loyauté des candidats à un poste et de leurs employés dans les cas suivants:

a. les personnes concernées sont régulièrement appelées à représenter la Suisse à l'étranger dans le cadre de leur fonction et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable à l'image de la Confédération;

b. les personnes concernées sont appelées à exercer dans le cadre de leur fonction des compétences décisionnelles ou des tâches de surveillance dans d'importantes affaires financières ou fiscales et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable aux intérêts financiers de la Confédération.

c. les personnes concernées sont appelées à exercer, dans le cadre de leurs fonctions, des tâches relevant de la poursuite pénale ou des tâches policières et pourraient porter à ce titre une atteinte considérable à l'intérêt public de la Confédération, en particulier à la sécurité de l'administration fédérale.

2 Ils limitent le contrôle au strict nécessaire.

3 Les services spécialisés chargés de réaliser les contrôles de sécurité relatifs aux personnes au sens de l'art. 31, al. 2, de la loi du 18 décembre 2020 sur la sécurité de l'information (LSI)[18] réalisent le contrôle. Les dispositions de la LSI relatives au contrôle de sécurité s'appliquent par analogie.

4 Lorsque les candidats à un poste et les employés sont soumis simultanément à un contrôle de sécurité au sens de la LSI, les deux procédures sont combinées.

[18] RS 128.0

Art. 21 Obligations du personnel

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

a. résider en un lieu donné ou être transféré dans un autre lieu de travail;

b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent réglementer les rapports juridiques à des conditions pouvant déroger à la législation sur le droit de bail;

c. utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés;

c^bis^ être transféré dans d'autres fonctions ou d'autres domaines d'activité, pour autant que l'employé soit soumis à la discipline des transferts en vertu de la let. a;

d. participer à des mesures destinées à assurer son retour au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Les personnes qui ont le droit de refuser de déposer ou de témoigner selon les art. 113, al. 1, 168 et 169 du code de procédure pénale du 5 octobre 2007[19] ne sont pas soumises à l'obligation de dénoncer.

[19] RS 312.0

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

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

Art. 23 Activité accessoire

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

Art. 24 Restriction des droits du personnel

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

2 Pour les mêmes motifs, il peut:

a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi;

b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail.

Art. 25 Garantie de l'exécution correcte des tâches

1 L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.

2 Il peut notamment prendre les mesures suivantes:

a. mesures de soutien ou de développement;

b. avertissement, réduction du salaire, amende, suspension;

c. changement du domaine d'activité, du temps de travail ou du lieu de travail.

3 Si la mesure concerne le contrat de travail, l'employeur la définit par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 et 36 est applicable.

Art. 26 [Abrogé]

Section 3a: Traitement des données

Art. 27 Administration du personnel

1 L'employeur traite, sous forme papier et dans un ou plusieurs systèmes d'information, les données relatives au personnel dont il a besoin pour exécuter les tâches qui lui sont assignées par la présente loi, notamment pour:

a. déterminer les effectifs nécessaires;

b. recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;

c. gérer les salaires et les rémunérations, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;

d. promouvoir les mesures de développement et de fidélisation des employés;

e. maintenir et augmenter le niveau de qualification des employés;

f. assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures.

2 Il peut traiter les données ci-après relatives au personnel qui sont nécessaires à l'exécution des tâches mentionnées à l'al. 1, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité:

a. données relatives à la personne;

b. données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail;

c. données relatives aux prestations, au potentiel et au développement personnel et professionnel;

d. données requises dans le cadre de la collaboration à la mise en oeuvre du droit des assurances sociales;

e. actes de procédure et décisions des autorités ayant trait au travail.

3 Il est responsable de la protection et de la sécurité des données.

4 Il peut transmettre des données à des tiers s'il existe une base légale ou si la personne à laquelle ces données se rapportent y a consenti par écrit.

5 Il édicte des dispositions d'exécution concernant:

a. l'architecture, l'organisation et l'exploitation des systèmes d'information;

b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur archivage et leur destruction;

c. les autorisations de traitement des données;

d. les catégories de données visées à l'al. 2;

e. la protection et la sécurité des données.

6 Il peut prévoir la communication de données non sensibles à des tiers par consultation en ligne. Il édicte les dispositions d'exécution.

Art. 27a–27c [Abrogé]

Art. 27d Dossier de la Consultation sociale du personnel

1 La Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) traite, sur papier et dans un système d'information, les données qui concernent les personnes faisant appel à ses services (clients) et dont elle a besoin pour exécuter les tâches suivantes:

a. conseiller et soutenir les clients dans les domaines du travail, des questions sociales, de la santé et des questions financières;

b. statuer sur les demandes de prestations prévues par l'ordonnance du 18 décembre 2002 concernant le fonds de secours du personnel de la Confédération;

c. déterminer l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'administration fédérale;

d. gérer les cas dont elle est saisie.

2 La CSPers peut traiter les données sensibles ou les profils de la personnalité ci après qui concernent ses clients et sont nécessaires à l'exécution de ses tâches:

a. situation personnelle;

b. état de santé;

c. capacité de travail;

d. causes et degré de l'invalidité.

3 Les employés de la CSPers et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

4 La CSPers peut rendre accessibles aux personnes et aux services ci-après les données sensibles et les profils de la personnalité mentionnés à l'al. 2 pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige:

a. supérieurs directs;

b. services du personnel;

c. services responsables de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;

d. service médical de l'administration fédérale;

e. Office fédéral du personnel, dans le cadre de l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées;

f. membres du conseil de gestion du Fonds de secours du personnel de la Confédération.

5 La CSPers est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

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

a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;

b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;

c. les autorisations de traiter des données;

d. les catalogues de données.

Art. 27e [Abrogé]

Art. 28 Données relatives à la santé

1 Le service médical compétent traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation des aptitudes et risques suivants:

a. aptitude au travail des candidats lors de l'engagement;

b. aptitude au travail des employés pendant la durée des rapports de travail;

c. risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement pour des fonctions touchant à la sécurité.

1bis Il peut traiter ces données dans un système d'information.

1ter Les employés du service médical et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

1quater Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant les domaines suivants:

a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;

b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;

c. les catalogues de données;

d. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.

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

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

4 Cette autorisation est refusée lorsque:

a. la personne concernée a un intérêt prépondérant au maintien du secret;

b. elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches, ou que

c. l'intérêt public le requiert.

Section 4: Mesures en faveur du personnel

Art. 29 Empêchement de travailler et décès

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

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

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

Art. 30 Subrogation

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

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

Art. 31 Mesures et prestations sociales

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

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

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

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

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

Art. 32 Autres mesures et prestations

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir:

a. a. des mesures et des prestations destinées à recruter, à fidéliser ou à récompenser le personnel;

b. des primes de fidélité;

c. des mesures et des prestations destinées à promouvoir les inventions ou à récompenser des projets d'amélioration;

d. des mesures et des prestations destinées à favoriser les comportements écophiles et les comportements de nature à promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail;

e. l'exploitation d'équipements collectifs en faveur du personnel ou un soutien dans ce domaine;

f. l'acquisition de logements si l'offre est insuffisante sur le marché local, ou si la nécessité d'assurer aux employés un environnement adapté l'exige, et l'aide à l'achat ou à la location de logements;

g. l'octroi de facilités sur les produits et services fournis par la Confédération.

Section 4b: Prévoyance professionnelle

Art. 32a Personnel assuré

1 Le personnel des employeurs visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e à i, est assuré auprès de PUBLICA contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

2 Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée qui sont dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre dont le personnel est régi par un statut dérogeant à la présente loi en vertu d'une loi spéciale ou qui ont les compétences d'employeur visées aux art. 3, al. 2, et 37, al. 3, en matière de droit du personnel assurent également leurs employés auprès de PUBLICA.

Art. 32b Employeurs

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

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

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

Art. 32c Affiliation à PUBLICA

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

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

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

4 La modification d'un contrat d'affiliation requiert l'approbation du Conseil fédéral si elle a des répercussions financières pour l'employeur, pour les employés, pour les bénéficiaires de rentes ou pour la caisse de prévoyance.

Art. 32d Caisses de prévoyance

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

2 Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre qui sont soumises à la présente loi sans dérogation prévue par une loi spéciale et sans compétences d'employeur au sens des art. 3, al. 2, et 37, al. 3, créent avec le Conseil fédéral en sa qualité d'employeur une caisse de prévoyance commune (Caisse de prévoyance de la Confédération), à moins qu'une loi spéciale ne prévoie une autre solution. Les unités de l'administration fédérale décentralisée visées à l'art. 32a, al. 2, peuvent également s'affilier à la Caisse de prévoyance de la Confédération avec l'accord du Conseil fédéral.2 Tout employeur faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération est partie au contrat commun d'affiliation.

2bis Le Conseil fédéral peut ordonner un regroupement au sens de l'al. 1 ou accepter une affiliation à la Caisse de prévoyance de la Confédération si des caractéristiques telles que la taille, la structure ou les tâches d'un employeur l'exigent en vertu de considérations actuarielles ou dans l'optique de la prévoyance.

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

Art. 32e Organe paritaire

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 32g Financement de la prévoyance

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

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

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

4 Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire dans le cadre de l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)[20] et de l'art. 331, al. 3, CO[21] notamment en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse pour des catégories de personnel particulières.

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

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

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

Art. 32h Prélèvement des cotisations patronales

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

Art. 32i Prévoyance vieillesse

1 L'obligation de cotiser à la prévoyance professionnelle de vieillesse en primauté de cotisations commence le 1er janvier de l'année suivant celle où la personne a eu 21 ans et prend fin à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS[22].

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

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

[20] RS 831.40
[21] RS 220
[22] RS 831.10

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

Art. 32j Prévoyance invalidité ou décès

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

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

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

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

1 Les dispositions d'exécution peuvent prévoir une rente transitoire pour les cas où la retraite est prise avant l'âge donnant droit à une rente de vieillesse au sens de l'art. 21 LAVS. La rente transitoire est financée par l'employé. L'employeur peut, dans certains cas, participer jusqu'à concurrence de 50 % au financement de la rente transitoire.

2 La participation de l'employeur au financement de la rente transitoire peut dépasser 50 % pour certaines catégories de personnel ou pour des raisons sociales.

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

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

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

Art. 32m Adaptation extraordinaire des rentes au renchérissement et octroi d'une allocation unique par l'employeur

1 Si les revenus de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter les rentes au renchérissement de manière suffisante, les employeurs peuvent décider d'adapter les rentes de leurs anciens employés de manière adéquate, à titre extraor-dinaire, ou de leur verser une allocation unique. Dans le cas des employeurs affiliés à la Caisse de prévoyance de la Confédération, le Conseil fédéral fixe l'adaptation extraordinaire des rentes ou décide de l'octroi d'une allocation unique.

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

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

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

3 Les employeurs remboursent à PUBLICA le capital nécessaire au financement des mesures visées à l'al. 1.

[23] RS 172.222.1

Section 5: Participation et partenariat social

Art. 33

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

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

a. avant que la présente loi ne soit modifiée;

b. avant que des dispositions d'exécution ne soient édictées;

c. avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel;

d. avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprise;

e. sur les questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène visées à l'art. 6, al. 3, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail[24].

3 Il mène des négociations avec les associations du personnel.

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

[24] RS 822.11

Section 6: Procédure

Art. 34 Litiges liés aux rapports de travail

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

1bis Les décisions portant sur le transfert d'employés et les autres instructions de service adressées aux personnes soumises à la discipline des transferts en vertu de l'art. 21, al. 1, let. a et cbis, ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.

2 La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf en cas de recours téméraire.

3 Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue.

Art. 34a Effet suspensif

Les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne, d'office ou sur demande d'une partie.

Art. 34b Décision sur recours en cas de licenciement

1 Heisst die Beschwerdeinstanz die Beschwerde gegen eine Verfügung über die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gut und weist sie die Sache nicht ausnahmsweise an die Vorinstanz zurück, so muss sie:

a. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées;

b. d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs;

c. de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées.

2 L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

Art 34c Réintégration de l'employé

1 L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation:

a. était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il avait déposé comme témoin;

b. était abusive en vertu de l'art. 336 CO[25];

c. avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO;

d. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité[26].

2 Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours lui accorde une indemnité correspondant en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1.

Art. 35 [Abrogé]

Art. 36 Instances judiciaires de recours

1 Un recours peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral contre les décisions prises par l'employeur.

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

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

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

Art. 36a Litiges relatifs à la composante "prestation" du salaire

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

[25] RS 220
[26] RS 151.1

Section 7: Dispositions d'exécution

Art. 37 Dispositions d'exécution

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

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

3 Les employeurs autres que l'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral édictent les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.

3bis Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué les compétences d'employeur visées à l'art. 3, al. 2, édictent les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.

4 Si le CO[27] s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, les employeurs peuvent fixer des dispositions d'exécution dérogeant aux dispositions suivantes:

a. dispositions non impératives du CO;

b. dispositions impératives du CO, à condition qu'elles ne s'en écartent qu'en faveur du personnel.

Art. 38 Convention collective de travail

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

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

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

4 La CCT peut notamment disposer:

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

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

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

[27] RS 220

Section 8: Dispositions finales

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

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

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

a. d'utiliser pour les femmes qui prennent leur retraite entre 64 et 65 ans le même taux de conversion que pour les personnes qui prennent leur retraite à 65 ans;

b. de déterminer les prestations versées aux femmes et aux hommes en cas d'invalidité ou de décès en fonction de la projection relative à l'avoir vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge de 65 ans.

3 Abrogé.

Art. 42 Entrée en vigueur

1 La présente loi est sujette au référendum facultatif.

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

Date de l'entrée en vigueur
pour les CFF: 1er janvier 2001[28]
pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées,
les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le Tribunal fédéral et
les Services du Parlement: 1er janvier 2002[29]
Pour la Poste: 1er janvier 2002[30]

[28] Art. 1 al. 1 de l'O du 20 déc. 2000 (RO 2001 917)
[29] Art. 1 al. 1 de l'O du 3 juillet 2001 (RO 2001 2197)
[30] Art. 1 al. 1 de l'O du 21 nov. 2001 (RS 2001 3292)

Sommaire

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

Objet et champ d'application	108
Le Conseil des EPF en tant qu'employeur	108
PUBLICA en tant qu'employeur	108
Employeurs	109
Controlling	109
Reporting	109
Personnel soumis au droit des obligations	110
Contrats de durée déterminée	111
Salaire	111
Vacances	111
Congé parental	112
Allocations familiales et allocations complémentaires	112
Entrée en vigueur	112

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

du 20 décembre 2000 (Etat le 1er janvier 2022)

Le Conseil fédéral suisse,
vu les art. 32e, al. 3, et 37 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)[1] arrête:

RS 172.220.11
[1] RS 172.220.1

Art. 1 Objet et champ d'application (art. 37, 38 et 42, al. 2, LPers)

1 La présente ordonnance fixe le cadre dans lequel les employeurs édictent des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou concluent des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

2 La mise en application de la présente ordonnance pour le personnel des différents employeurs est déterminée par les dispositions du Conseil fédéral sur la mise en vigueur de la LPers.

Art. 2 Le Conseil des EPF en tant qu'employeur (art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)

1 Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Conseil des EPF a lui aussi qualité d'employeur.

2 Le Conseil des EPF édicte pour le personnel du domaine des EPF les dispositions d'exécution fixant les exigences minimales à remplir en matière de règles sociales et de droit du travail. Il peut confier aux directions des EPF et des établissements de recherche le soin de fixer les modalités.

3 ...

4 Le Conseil des EPF règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance des EPF. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.

5 Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

6 Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

Art. 2a PUBLICA en tant qu'employeur (art. 3, al. 2 et 32e, al.3, LPers)

1 Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a elle aussi qualité d'employeur.

2 La Commission de la caisse de PUBLICA édicte les dispositions d'exécution de PUBLICA en matière de droit du personnel. Elle peut confier à la direction de PUBLICA le soin de fixer les modalités relatives à ses dispositions d'exécution.

3 La Commission de la caisse règle la composition, la procédure de nomination et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance PUBLICA. Les employeurs affiliés à des caisses de prévoyance communes doivent se concerter sur leurs réglementations.

4 Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

5 Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse.

Art. 2b Employeurs (art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)

1 Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Musée national suisse (MNS) a lui aussi qualité d'employeur.

2 Le Conseil du Musée règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance du MNS. Dans les caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.

3 Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

4 Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

Art. 3 Controlling (art. 4 et 5 LPers)

1 Les employeurs précisent les objectifs fixés à l'art. 4 LPers dans des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

2 A partir de ces objectifs, ils définissent concrètement les mesures et les instruments à même d'assurer une politique du personnel durable, transparente et impérative et d'améliorer leur compétitivité et les chances de leurs collaborateurs sur le marché du travail.

Art. 4 Reporting (art. 4 et 5 LPers)

1 Les employeurs font connaître les objectifs, les mesures et les instruments de leur politique du personnel qui ont une portée politique, financière ou économique majeure et rendent compte de leur mise en œuvre (reporting) afin que le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale puissent vérifier:

a. si les objectifs fixés dans la LPers peuvent être atteints;

b. dans quelle mesure les objectifs fixés dans la LPers ont été atteints;

c. si les moyens mis en œuvre sont adaptés.

2 Les employeurs rendent compte en particulier:

a. des aspects quantitatifs et qualitatifs de la gestion des ressources humaines;

b. des changements planifiés et des changements effectifs survenus dans le domaine du personnel.

3 Le Département fédéral des finances (DFF) peut demander que d'autres données concernant la politique du personnel lui soient fournies.

4 Le rapport est adressé aux autorités suivantes:

a. la Poste Suisse (la Poste) et les Chemins de fer fédéraux (CFF) l'adressent au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC);

b. le Conseil des EPF l'adresse au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR);

c. les unités centralisées et décentralisées de l'administration fédérale l'adressent au département auquel elles sont rattachées ou à la Chancellerie fédérale.

5 Les départements et la Chancellerie fédérale fournissent à l'Office fédéral du personnel les indications nécessaires au reporting. L'office évalue ces indications dans une perspective stratégique et les met en relation avec l'évolution économique et sociale afin que le Conseil fédéral dispose d'éléments lui permettant de mener une politique prospective en matière de personnel.

6 Le Conseil fédéral adresse un rapport à l'Assemblée fédérale dans le cadre de la convention visée à l'art. 5, al. 1, LPers. Il intègre également dans son rapport les indications convenues avec les commissions parlementaires de contrôle concernant le personnel des Tribunaux fédéraux, des Services du Parlement, du Ministère public de la Confédération et de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

Art. 5 Personnel soumis au droit des obligations (art. 6, al. 5 et 6, LPers)

1 Les employeurs peuvent soumettre leurs stagiaires, leurs doctorants, leurs post-doctorants, leur personnel auxiliaire et leurs travailleurs à domicile au droit des obligations[2].

2 ...

3 Pour le personnel soumis au droit des obligations, les CFF conviennent avec les associations du personnel des exigences minimales à respecter en matière de règles sociales et de droit du travail. Ces exigences ne s'appliquent pas aux cadres du plus haut niveau hiérarchique. Le Conseil des EPF, quant à lui, fixe ces exigences minimales dans les dispositions d'exécution visées à l'art. 2, al. 2 et 3. Le reporting est régi par l'art. 4.

3bis Les CFF peuvent notamment soumettre le personnel suivant au code des obligations:

a. cadres du plus haut niveau hiérarchique;

b. cadres supérieurs;

c. cadres moyens pour autant que cela se justifie dans l'optique de l'influence sur le résultat financier, de la responsabilité de gestion et de la responsabilité technique;

d. personnes appelées à satisfaire à des exigences spéciales, notamment dans l'informatique et dans d'autres secteurs clés.

3ter Ils définissent les conditions d'engagement de ce personnel en tenant compte du marché de l'emploi. Ils impliquent les associations du personnel représentant les employés visés à l'al. 3bis, let. b, c et d, dans la définition des conditions d'engagement de ces catégories de personnel.

4 ...

[2] RS 220

Art. 6 Contrats de durée déterminée (art. 9 LPers)

1 L'art. 9 LPers sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour:

a. les assistants et les maîtres-assistants des EPF ni pour les autres employés des EPF exerçant des fonctions similaires;

a^bis^. les assistants de l'Académie militaire (ACAMIL) à l'EPF de Zurich; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;

b. les employés engagés dans des projets d'enseignement ou de recherche et les personnes travaillant à des projets financés par des tiers.

b^bis^. les employés engagés dans des projets dont le financement est de durée limitée;

c. les membres du détachement d'exploration de l'armée: le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans.

c^bis^. les remplaçants des commandants des divisions territoriales de l'armée; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;

d. les militaires contractuels; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;

e. les militaires contractuels dans la fonction de sportif d'élite; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;

f. le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme, à l'aide humanitaire et à la formation de troupes étrangères à l'étranger; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;

g. le reste du personnel des départements et de la Chancellerie fédérale affecté à l'étranger; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans.

2 Les employeurs établissent une liste des contrats de travail relevant de l'al. 1. Ils rendent compte de ces contrats conformément à l'art. 4.

Art. 7 Salaire (art. 15, al. 2, LPers)

1 Le salaire brut d'un employé à plein temps âgé de 18 ans qui ne peut justifier d'une formation professionnelle s'élève à 38 000 francs par an au minimum.

2 Les employeurs peuvent réduire ce montant:

a. de 20 % au maximum pour les employés de moins de 18 ans;

b. de 50 % au maximum pour les employés qui sont formés par la Confédération, pendant la durée de cette formation

Art. 8 Vacances (art. 17a LPers)

La durée de vacances minimale est régie par les art. 329 ss du code des obligations.[3]

[3] RS 220

Art. 9 Congé parental (art. 17a, al. 4, LPers)

1 A la naissance de son enfant, l'employée bénéficie d'un congé payé ou partiellement payé de:

a. 98 jours au minimum si elle ne peut justifier d'une année de service le jour de l'accochement;

b. quatre mois au minimum si elle justifie de plus d'une année de service.

2 Les dispositions de loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain[4] ou des lois cantonales sont reservées.

3 A la naissance d'un enfant, un congé payé de cinq jours de travail au minimum est accordé au père.

4 S'il est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, l'employé bénéficie d'un congé payé et cinq jours de travail au minimum.

Art. 10 Allocations familiales et allocations complémentaires (art. 31, al. 1, LPers)

1 L'employeur octroie à l'employé l'allocation familiale prévue par la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)[5].

2 Si l'allocation familiale est inférieure au montant correspondant indiqué à l'al. 3, l'employeur verse à l'employé des allocations complémentaires conformément aux dispositions d'exécution de la Lpers. La LAFam est applicable par analogie aux allocations complémentaires.

3 L'allocation familiale et les allocations complémentaires correspondent ensemble à un montant annuel minimal de:

a. 3800 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;

b. 2400 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;

c. 3000 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 15 ans et qui suit une formation.

4 Le droit aux allocations complémentaires s'éteint en même temps que le droit à l'allocation familiale.

Art. 11 Entrée en vigueur (art. 42 LPers)

La présente ordonnance entre en vigueur le 1er janvier 2001.

[4] RS 834.1
[5] RS 836.2

Mentions légales

Editeur:
Conseil des EPF, Häldeliweg 15, 8092 Zurich

Direction de projet et rédaction:
Service de personnel et de communications
du Conseil des EPF

Le droit du personnel du Conseil des EPF pour la Domaine des EPF est publié en allemand, français et anglais et disponible sous forme électronique sous:
www.ethrat.ch/personalrecht

© ETH-Rat, 1er janvier 2025
25ème édition, juin 2025

Peut être obtenu au

Conseil des EPF
Service du personnel
Häldeliweg 15/17
8092 Zurich
www.ethrat.ch

ETH Zurich
Service du personnel
8092 Zurich
www.ethz.ch

EPFL Ecublens
Service du personnel
1015 Lausanne
www.epfl.ch

PSI
Paul Scherrer Institut
Management de Personnel
5232 Villigen
www.psi.ch

WSL
Institut fédéral de recherche
sur la fôret, la neige et le paysage
Service du personnel
8903 Birmensdorf
www.wsl.ch

Empa
Laboratoire fédéral d'essai
des matériaux et de recherche
Service du personnel
8600 Dübendorf
www.empa.ch

Eawag
Institut fédéral pour l'aménahgement,
l'épuration et la protection des eaux
Service du personnel
8600 Dübendorf
www.eawag.ch

Conseil des EPF
Conseil des écoles
polytechnique fédérales

Zurich:
Häldeliweg 15
8092 Zurich
Suisse

Berne:
Hirschengraben 3
3011 Berne
Suisse

www.cepf.ch