

11.049 é Loi sur le personnel de la Confédération. Modification *(Divergences)*

Droit en vigueur	Projet du Conseil fédéral	Décision du Conseil des Etats	Décision du Conseil national	Décision du Conseil des Etats	Proposition de la Commission des institutions politiques du Conseil national
------------------	---------------------------	-------------------------------	------------------------------	-------------------------------	--

du 31 août 2011

du 13 mars 2012

du 17 septembre 2012

du 4 décembre 2012

du 5 décembre 2012

Adhésion

**Loi
sur le personnel de la
Confédération
(LPers)**

Modification du ...

*L'Assemblée fédérale de la
Confédération suisse,*

vu le message du Conseil
fédéral du 31 août 2011¹,

arrête:

|

|

|

|

La loi du 24 mars 2000 sur le
personnel de la Confédéra-
tion² est modifiée comme
suit:

¹ FF 2011 6171

² RS 172.220.1

**Commission du
Conseil national****Droit en vigueur****Conseil fédéral****Conseil des Etats****Conseil national****Conseil des Etats**

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

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

Art. 19

Art. 19

Art. 19

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

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, ce dernier reçoit une indemnité:

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.

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

³ Il 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 déjà un certain âge.

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

⁴ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés ou en cas de cessation d'un commun accord des rapports de travail.

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

^{4bis} Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

^{4bis} ...

...
au maximum à un salaire annuel, y compris les salaires versés en cas de suspension au cours du délai de congé ordinaire.

^{4bis} *Maintenir*

Droit en vigueur**Conseil fédéral****Conseil des Etats****Conseil national****Conseil des Etats**

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

⁶ Les dispositions d'exécution:
a. fixent les montants minimal et maximal de l'indemnité;
b. réglementent la restitution de l'indemnité si l'employé licencié dans les conditions définies aux al. 2, 3 ou 5 a été réengagé par un des employeurs visés à l'art. 3.

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

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

⁵ 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 si l'employé concerné a conclu un autre contrat de travail.

⁶ L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en plusieurs tranches.

<i>Droit en vigueur</i>	<i>Conseil fédéral</i>	<i>Conseil des Etats</i>	<i>Conseil national</i>	<i>Conseil des Etats</i>	<i>Commission du Conseil national</i>
	II	II	II	II	
	Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:				
	2. Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les EPF³	2. ...	2. ...	2. ...	
	<i>Art. 28</i> Direction de l'école	<i>Art. 28</i>	<i>Art. 28</i>	<i>Art. 28</i>	
	¹ Le président de l'école est nommé par le Conseil fédéral sur proposition du Conseil des EPF. La durée de son mandat est de quatre ans. Ce mandat est renouvelable.				
	² La nomination et la non-reconduction sont laissées à l'appréciation de l'autorité de nomination. Un délai de préavis de quatre mois doit être respecté en cas de non-reconduction. En vertu de l'art. 14, al. 2, let. d, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération ⁴ , la personne nommée peut demander la résiliation des rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de quatre mois.				
	³ Le Conseil fédéral fixe les modalités d'indemnisation en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de l'employé ou d'un commun accord entre les parties.				
	³ RS 414.110				
	⁴ RS 172.220.1				

Droit en vigueur**Conseil fédéral****Conseil des Etats****Conseil national****Conseil des Etats**

⁴ Les autres membres de la direction de l'école sont engagés par le Conseil des EPF. La fonction de direction peut être inscrite dans un contrat résiliable séparément qui complète un contrat de travail existant. Le contrat de travail peut prévoir que la préservation du bon fonctionnement de la direction et la cessation de toute coopération fructueuse avec le président de l'école constituent des motifs de résiliation ordinaire.

⁵ Le Conseil des EPF édicte les dispositions d'exécution de l'al. 4. Il y fixe les modalités d'indemnisation en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de l'employé ou d'un commun accord entre les parties.

⁶ Les al. 1 à 5 s'appliquent par analogie aux membres de la direction des établissements de recherche.

^{5bis} Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

⁶ Les al. 1 à 5^{bis} s'appliquent ...

^{5bis} ...

...
au maximum à un salaire annuel, y compris les salaires versés en cas de suspension au cours du délai de congé ordinaire.

^{5bis} *Maintenir*