

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

**Droit en vigueur**

**Projet du  
Conseil fédéral**

du 31 août 2011

**Propositions de la Commission des institutions  
politiques du Conseil des Etats**

du 31 janvier 2012

*Adhésion au projet, sauf observation*

**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 2011<sup>1</sup>,

*arrête:*

---

<sup>1</sup> FF 2011 6171

**Droit en vigueur****Art. 2** Champ d'application

<sup>1</sup> 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);
- b. des services du Parlement visés à l'art. 8<sup>novies</sup> de la loi du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils;
- c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste;
- d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux;
- 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, la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales et la loi du 20 mars 2009 sur le Tribunal fédéral des brevets n'en disposent pas autrement;
- g. du Tribunal fédéral au sens de la loi fédérale du 16 décembre 1943 d'organisation judiciaire;
- h. du secrétariat de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.

**Conseil fédéral**

I

La loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>2</sup> est modifiée comme suit:

*Art. 2, al. 1, let. b, g et i (nouvelle), et al. 2, let. b, c (nouvelle) et d (nouvelle)*

<sup>1</sup> La présente loi s'applique au personnel:

- b. des Services du Parlement régis par la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement<sup>3</sup>;
- g. du Tribunal fédéral régi par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral<sup>4</sup>;
- i. du Ministère public de la Confédération, conformément à l'art. 22, al. 2, de la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 171.10

<sup>4</sup> RS 173.110

<sup>5</sup> RS 173.71

**Commission du Conseil des Etats**

I

**Droit en vigueur**

- <sup>2</sup> Elle ne s'applique pas:
- a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
  - b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle.

**Art. 4** Politique du personnel

<sup>1</sup> 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.

- <sup>2</sup> L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en oeuvre les mesures propres à assurer:
- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;
  - b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence;
  - c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
  - d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
  - e. la représentation équitable des communautés linguistiques, la promotion du plurilinguisme et l'ouverture aux autres communautés linguistiques;

**Conseil fédéral**

- <sup>2</sup> Elle ne s'applique pas:
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle<sup>6</sup>;
  - c. au personnel recruté et engagé à l'étranger;
  - 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 de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux.

**Commission du Conseil des Etats****Art. 4**

<sup>2</sup> ...

- e. la représentation des langues nationales auprès du personnel en relation avec leur répartition auprès de la population résidente;

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

- 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.

<sup>3</sup> 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**Art. 5, al. 3 et 4**

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral coordonne et dirige la mise en oeuvre 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.

e<sup>bis</sup>. la promotion des compétences linguistiques du personnel dans les langues officielles nécessaires à l'exercice de la fonction, ainsi que la promotion de connaissances actives d'une deuxième langue officielle et passives d'une troisième pour les cadres supérieurs;

**Droit en vigueur**

<sup>2</sup> Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.

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

<sup>4</sup> Il désigne les services compétents.

**Art. 6** Droit applicable

<sup>1</sup> Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

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

**Conseil fédéral**

<sup>3</sup> *Abrogé*

<sup>4</sup> *Abrogé*

*Art. 6, al. 5*

<sup>5</sup> 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 prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

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

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

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

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

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

<sup>3</sup> 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

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

<sup>2</sup> Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus; au-delà de cinq ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans inter-

**Conseil fédéral***Art. 8, al. 1 et 2*

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

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution réglementent le temps d'essai. Elles peuvent prévoir un temps d'essai de six mois au maximum pour des fonctions spéciales.

*Art. 9*

*Abrogé*

**Commission du Conseil des Etats***Art. 9* Durée

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

**Droit en vigueur**

ruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans. Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

<sup>3</sup> ...

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

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

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

**Art. 10** Cessation des rapports de travail

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

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

a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS);

b. au décès de l'employé;

c. à l'expiration de la durée du contrat.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral peut arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge limite moins élevé que celui fixé à l'art. 21 LAVS. Dans des cas particuliers,

**Conseil fédéral****Art. 10** Cessation des rapports de travail

<sup>1</sup> 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)<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution peuvent:

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

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

<sup>3</sup> L'employeur peut résilier le contrat de durée indéterminée s'il existe des motifs objectifs

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

**Conseil fédéral**

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. disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

<sup>4</sup> Les parties peuvent résilier les contrats de durée déterminée et les contrats de durée indéterminée immédiatement pour de justes motifs.

**Commission du Conseil des Etats**

**Art. 11** Résiliation du contrat de durée déterminée

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

*Art. 11*

*Abrogé*

**Art. 12** Résiliation du contrat de durée indéterminée

<sup>1</sup> Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

<sup>2</sup> Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié:

a. pour la fin de la semaine qui suit celle

*Art. 12* Délai de résiliation

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

*Art. 12*

<sup>1</sup> La durée du délai de résiliation après la fin du temps d'essai lors de résiliation ordinaire des rapports de travail est de 6 mois au maximum.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution définissent la durée du délai de résiliation.



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

où le congé a été notifié, pendant les deux premiers mois d'essai;

b. pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

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

a. trois mois durant les cinq premières années de service;

b. quatre mois de la sixième à la dixième année de service;

c. six mois à partir de la onzième année de service.

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

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

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

a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;

b. manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit;

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

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

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

**Droit en vigueur**

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

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

**Art. 13** Exigences d'ordre formel

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

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

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

**Art. 14** Violation des dispositions sur la résiliation

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

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

**Conseil fédéral****Art. 13** Formes prescrites

La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur cessation, 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

<sup>1</sup> Les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions de la loi spéciale pertinente et aux dispositions d'exécution de cette loi.

<sup>2</sup> En l'absence de dispositions fixées dans la loi spéciale, les dispositions de la LPers s'appliquent sous réserve des dérogations suivantes:

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

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

et 7; ou

c. a eu lieu en temps inopportun en vertu de l'art. 336c CO;

d. a pour motif que l'employé a, de bonne foi, dénoncé une infraction au sens de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité au sens de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il a déposé comme témoin.

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

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

a. était abusive en vertu de l'art. 336 CO;

b. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>3</sup>.

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

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

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

**Conseil fédéral**

b. les dispositions de la présente loi et du CO<sup>8</sup> concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;

c. l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail lorsque des motifs objectifs suffisants le justifient; 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 des rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois.

<sup>3</sup> Les rapports de travail peuvent être résiliés immédiatement pour de justes motifs.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur****Art. 15** Salaire

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

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

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

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

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

<sup>6</sup> 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. 17** Temps de travail, vacances et congés

<sup>1</sup> 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.

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

**Conseil fédéral***Art. 15, al. 4*

<sup>4</sup> Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire afin de l'adapter, notamment, au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale ou aux besoins spécifiques de la branche.

*Art. 17, al. 2*

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur****Art. 19** Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

<sup>1</sup> 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.

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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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).

<sup>6</sup> Les dispositions d'exécution:

- a. fixent les montants minimal et maximal de l'indemnité;
- b. réglementent la restitution de l'indemnité

**Conseil fédéral****Art. 19** Mesures en cas de résiliation du contrat de travail

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

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

**Commission du Conseil des Etats****Art. 19****Majorité****Minorité** (Minder, Comte, Föhn, Lombardi )

<sup>3</sup> En règle générale, aucune indemnité de départ ne peut être convenue ou versée. À titre exceptionnel, le Conseil fédéral peut accorder des indemnités.

<sup>4</sup> *Biffer*

<sup>4bis</sup> Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

<sup>4bis</sup> *Biffer*

<sup>5</sup> *Biffer*

<sup>6</sup> *Biffer*

**Droit en vigueur**

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.

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

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

**Art. 21** Obligations du personnel

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

- a. résider en un lieu donné;
- b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent régler 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> L'employé ne doit ni accepter, ni solliciter ou se faire promettre des dons ou autres avantages pour lui-même ou pour d'autres

**Conseil fédéral***Art. 21, al. 1, let. a et d (nouvelle)*

<sup>1</sup> 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 d'affectation;

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

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

personnes dans l'exercice d'activités procédant du contrat de travail.

<sup>4</sup> 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. 25** Manquements aux obligations professionnelles

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

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

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

**Art. 26** Mesures provisionnelles

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

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

**Conseil fédéral****Art. 25** Garantie de l'exécution correcte des tâches

<sup>1</sup> L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.

<sup>2</sup> Il peut notamment prendre les mesures suivantes:

- a. mesures de soutien ou de développement;
- b. avertissement, réduction du salaire, amende, suspension, ainsi que changement du domaine d'activité, du temps de travail ou du lieu de travail.

<sup>3</sup> Si la mesure concerne le contrat de travail, il 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*

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

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

**Conseil fédéral**

*Art. 27d (nouveau)* Dossier de la Consultation sociale du personnel de l'administration

<sup>1</sup> La Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale (CSPers) traite, sur papier et dans un système d'information, les données personnelles qui concernent les personnes faisant appel à elle (clients) et dont elle a besoin pour:

- a. conseiller et soutenir les clients dans des domaines tels que le travail, les questions sociales, la santé et les 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<sup>9</sup>;
- c. répartir les moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'administration fédérale;
- d. gérer les cas dont elle a à traiter (case management).

<sup>2</sup> 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 privée;
- b. état de santé;
- c. capacité de travail;
- d. causes de l'invalidité et degré d'invalidité.

<sup>3</sup> 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.

**Commission du Conseil des Etats**



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

<sup>4</sup> 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 ses tâches l'exige:

- a. supérieurs hiérarchiques immédiats;
- 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 la répartition 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.

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

<sup>6</sup> 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 traitement des données;
- d. les catalogues de données.

*Art. 27e (nouveau) Dossiers de la Caisse d'épargne du personnel fédéral*

<sup>1</sup> La Caisse d'épargne du personnel fédéral (CEPF) traite, sur papier et dans un système d'information, les données personnelles concernant ses clients, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité, dont elle a besoin pour:

**Droit en vigueur****Conseil fédéral**

- a. encourager l'épargne de ses clients et l'activité de conseil en la matière;
- b. exécuter les opérations de paiement pour le compte de ses clients et l'activité de conseil en la matière.

<sup>2</sup> La CEPF peut traiter les données sensibles et les profils de la personnalité de ses clients qui lui ont été transmis par ces derniers ou par les autorités de poursuite pénale.

<sup>3</sup> Le personnel de la CEPF et les tiers chargés de l'exploitation technique, de l'exécution des opérations de paiement et de la saisie des données ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige. Dans le cadre de son activité de révision, le Contrôle fédéral des finances a également accès au système d'information de la CEPF.

<sup>4</sup> La CEPF échange régulièrement des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, avec l'Office fédéral du personnel, d'autres employeurs des clients et PUBLICA, afin d'examiner la question de la tenue de comptes.

<sup>5</sup> Les collaborateurs de la CEPF peuvent, pour l'exécution de leurs tâches, transmettre des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, à leurs supérieurs directs, même si ces derniers ne sont pas employés par la CEPF.

<sup>6</sup> La CEPF est responsable de la protection des données et de la sécurité du système d'information.

<sup>7</sup> Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. l'organisation et l'exploitation du système

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur****Art. 28** Données relatives à la santé

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

**Conseil fédéral**

d'information;  
 b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;  
 c. les autorisations de traitement des données;  
 d. les catalogues de données.

**Art. 28, al. 1 et 1<sup>bis</sup> à 1<sup>quater</sup> (nouveaux)**

<sup>1</sup> Le service médical compétent traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation:  
 a. de l'aptitude des candidats lors de l'engagement;  
 b. de l'aptitude des employés pendant la durée des rapports de travail;  
 c. des risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement pour des fonctions touchant à la sécurité.

<sup>1bis</sup> Il peut traiter ces données dans un système d'information.

<sup>1ter</sup> 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.

<sup>1quater</sup> 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 catalogues de données;  
 d. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

**Art. 32a** Personnel assuré

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

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

**Conseil fédéral****Art. 32a** Personnel assuré

<sup>1</sup> 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.

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

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur****Art. 32c** Affiliation à PUBLICA

<sup>1</sup> 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 Département fédéral des finances (DFF) signe les contrats pour le Conseil fédéral.

<sup>2</sup> Les règlements de prévoyance font partie intégrante du contrat d'affiliation.

<sup>3</sup> 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.

**Art. 32g** Financement de la prévoyance

<sup>1</sup> 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.

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

**Conseil fédéral****Art. 32c, al. 1, 2<sup>e</sup> phrase, et al. 4 (nouveau)**

<sup>1</sup> ...

... Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.

<sup>4</sup> 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 elle-même.

**Art. 32g, al. 4****Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

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

<sup>4</sup> 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) et de l'art. 331, al. 3, CO notamment en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse pour des catégories de personnel particulières.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

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

**Conseil fédéral**

<sup>4</sup> 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 vieillesse, survivants et invalidité (LPP)<sup>10</sup> et de l'art. 331, al. 3, CO<sup>11</sup> en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse.

**Commission du Conseil des Etats**


---

10 RS 831.40  
11 RS 220

**Droit en vigueur****Conseil fédéral****Commission du Conseil des Etats****Art. 32j** Prévoyance invalidité ou décès**Art. 32j**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

**Majorité**

**Minorité** (Föhn, Diener Lenz, Lombardi, Minder)

<sup>3</sup> 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.

<sup>2bis</sup> S'il n'y a pas d'invalidité selon l'alinéa 2 et qu'il existe après un examen médical du service médical compétent uniquement une invalidité professionnelle, des prestations d'invalidité peuvent être versées par PUBLICA sur proposition de l'employeur, lorsque les mesures de réadaptation sont restées sans succès. L'employeur rembourse à PUBLICA la réserve mathématique nécessaire.

<sup>2bis</sup> *Biffer*

<sup>3</sup> Les prestations versées en cas d'invalidité ou de décès se basent sur à l'avoir de vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS. Les contrats d'affiliation peuvent prévoir la projection relative à cet avoir de vieillesse.

**Droit en vigueur**

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

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

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

- a. les anciens employés de la Confédération qui, au moment de l'adaptation, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que PUBLICA ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de PUBLICA ou qui, au sein d'une caisse de prévoyance commune au sens de l'art. 32d, al. 1 et 2, sont bénéficiaires de rentes relevant de la prévoyance souscrite par un autre employeur affilié à PUBLICA;
- b. les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 déc. 2006 relative à PUBLICA).

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

<sup>4</sup> Les bénéficiaires de rentes qui sont restés volontairement affiliés (art. 6, al. 3, des statuts de la CFP du 24 août 1994 et art. 10 de l'O du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions, OCFP 1) ou qui ont conservé volontairement la partie du gain assuré supprimée à la suite d'une diminution de

**Conseil fédéral**

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

<sup>1</sup> Si les revenus de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter, ou ne permettent pas d'adapter suffisamment, les rentes au renchérissement, les employeurs peuvent décider d'octroyer une adaptation extraordinaire adéquate des rentes de leurs anciens employés ou de verser une allocation unique. Le Conseil fédéral statue sur l'adaptation extraordinaire des rentes et sur l'octroi d'une allocation unique pour les employeurs faisant partie de la Caisse de prévoyance de la Confédération.

<sup>2</sup> 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<sup>12</sup>).

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

**Commission du Conseil des Etats**



**Droit en vigueur**

salaire découlant d'une réduction du taux d'occupation ou d'un changement d'activité (art. 25, al. 2 et 3, des statuts de la CFP du 24 août 1994 et art. 71, al. 2 à 4, OCFP 1) n'ont pas droit à l'adaptation extraordinaire au renchérissement.

**Art. 34** Litiges liés aux rapports de travail

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

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

**Conseil fédéral***Art. 34, al. 2*

<sup>2</sup> La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

*Art. 34a (nouveau)* 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 (nouveau)* Décision sur recours en cas de licenciement

<sup>1</sup> Si l'instance de recours approuve le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail prise par l'employeur et ne renvoie pas, exceptionnellement, le dossier à l'instance précédente, elle est tenue:

a. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence

**Commission du Conseil des Etats***Art. 34***Majorité****Majorité****Minorité** (Föhn, Comte, Minder)

<sup>3</sup> Les personnes dont la candidature à un poste a été rejetée ne peuvent pas demander qu'une décision susceptible de recours leur soit rendue.

**Minorité** (Stöckli, Berberat)*Art. 34a: Biffer*

**Droit en vigueur****Conseil fédéral**

de motifs objectifs 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.

<sup>2</sup> L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte de toutes les circonstances. Le montant de l'indemnité correspond à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum.

*Art 34c (nouveau)* Réintégration de l'employé

<sup>1</sup> L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors 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<sup>13</sup>;

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

d. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> RS 220

<sup>14</sup> RS 151.1

**Commission du Conseil des Etats**

*Art. 34c*

<sup>1</sup> ...

**Droit en vigueur****Conseil fédéral****Commission du Conseil des Etats****Majorité** Minorité I (Berberat, Stöckli)**Minorité II** (Stöckli, Berberat, Cramer)

e. ne reposait pas sur des motifs objectifs suffisants au sens de l'art. 10, al. 3.

e. ne reposait pas sur des motifs objectifs suffisants au sens de l'art. 10, al. 3, et concerne une personne de plus de 50 ans ou ayant travaillé au moins 20 ans pour un employeur visé à l'art. 3.

<sup>2</sup> Si le recours est admis et que l'employé en fait la demande, l'instance de recours accorde à ce dernier une indemnité correspondant à six mois de salaire au minimum et à un salaire annuel au maximum en lieu et place de la réintégration visée à l'al. 1.

**Art. 35** Recours interne**Art. 35**

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

*Abrogé*

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

**Art. 36** Instances judiciaires de recours**Art. 36, al. 1**

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

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

<sup>2</sup> Les décisions qui concernent un rapport de travail au sein du Tribunal fédéral peu-

**Droit en vigueur**

vent 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. 37** Dispositions d'exécution

<sup>1</sup> 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.

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

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

**Conseil fédéral****Art. 37, al. 3, 3<sup>bis</sup> (nouveau) et 4**

<sup>3</sup> Les autres employeurs édicte les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

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

**Art. 26** Secrétaire général

Le secrétaire général dirige l'administration, y compris les services scientifiques. Il dirige le secrétariat de la Cour plénière, de la Conférence des présidents et de la Commission administrative.

**Conseil fédéral**

<sup>3bis</sup> 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.

<sup>4</sup> Si le CO<sup>15</sup> s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, l'employeur peut fixer des dispositions d'exécution:

- a. dérogeant aux dispositions non impératives du CO;
- b. dérogeant aux dispositions impératives du CO, à condition qu'elles ne s'en écartent qu'en faveur du personnel.

**II**

Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

**1. Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral<sup>16</sup>****Art. 26** Secrétariat général

<sup>1</sup> Le secrétaire général dirige l'administration, y compris les services scientifiques. Il dirige le secrétariat de la Cour plénière, de la Conférence des présidents et de la Commission administrative.

<sup>2</sup> Le secrétaire général et son suppléant sont nommés pour une période de fonction. Cette période coïncide avec celle des juges.

**Commission du Conseil des Etats****II**

<sup>15</sup> RS 220  
<sup>16</sup> RS 173.110

**Droit en vigueur****Conseil fédéral****Commission du Conseil des Etats****2. Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>17</sup>**

2. ...

**Art. 17** Rapports de travail*Art. 17, al. 5*

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral règle, dans le cadre de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération et de la loi fédérale du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions, les conditions d'engagement et la prévoyance professionnelle des membres à plein temps du Conseil des EPF, des présidents des écoles et des directeurs des établissements de recherche.

<sup>2</sup> Les rapports de travail du personnel sont régis par la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération pour autant que la présente loi n'en dispose pas autrement.

<sup>3</sup> Dans la mesure où l'exigent l'enseignement et la recherche, le Conseil des EPF peut, dans le cadre de l'art. 6, al. 5, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération, édicter des dispositions relatives à l'engagement de professeurs sur la base d'un contrat de droit privé; ces dispositions sont soumises à l'approbation du Conseil fédéral.

<sup>4</sup> Dans des cas dûment motivés, le Conseil des EPF peut employer un professeur au-delà de l'âge limite défini à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants.

<sup>5</sup> Le personnel est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions. Pour le domaine des EPF, le Conseil des EPF est l'employeur au sens de la loi du 23 juin 2000 régissant la Caisse fédérale de pensions.

<sup>5</sup> Le personnel est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA. Pour le domaine des EPF, le Conseil des EPF est l'employeur au sens de la loi fédérale du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> RS 414.110

<sup>18</sup> RS 172.222.1

**Droit en vigueur****Art. 25** Tâches

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF:

- a. définit la stratégie du domaine des EPF dans le cadre du mandat de prestations;
- b. représente le domaine des EPF auprès des autorités de la Confédération;
- c. édicte des dispositions sur le controlling et procède au controlling stratégique;
- d. approuve les plans de développement du domaine des EPF et contrôle leur exécution;
- e. procède aux nominations qui relèvent de sa compétence;
- f. exerce la surveillance du domaine des EPF;
- g. est responsable de la coordination et de

**Conseil fédéral**

*Art. 17b (nouveau)* Durée des rapports de travail

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

<sup>2</sup> 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'assistantat 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.

*Art. 25, al. 1, let. e*

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF:

- e. procède aux engagements et aux nominations qui relèvent de sa compétence;

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

la planification au sens de la législation sur l'aide aux universités et la recherche;  
 h. se donne un règlement;  
 i. remplit les autres tâches qui lui incombent en vertu de la présente loi.

<sup>2</sup> Il soumet au département les propositions concernant les affaires relevant du domaine des EPF. Si le département a l'intention de s'écarter de la proposition du Conseil des EPF ou s'il fait lui-même une proposition, il consulte le Conseil.

<sup>3</sup> Il informe les personnes relevant des écoles polytechniques et des établissements de recherche sur toutes les affaires qui les concernent.

**Art. 27** Structure

<sup>1</sup> Les EPF se composent d'une direction, d'une assemblée d'école, d'organes centraux et d'unités d'enseignement et de recherche.

<sup>2</sup> Le Conseil des EPF fixe les principes régissant l'organisation des EPF.<sup>1</sup>

<sup>3</sup> Les présidents des écoles sont nommés par le Conseil fédéral sur proposition du Conseil des EPF; le Conseil des EPF nomme les autres membres de la direction des écoles. La durée du mandat est de quatre ans; il est renouvelable.

**Art. 28****Conseil fédéral***Art. 27, al. 3*

<sup>3</sup> *Abrogé*

*Art. 28* Direction de l'école

<sup>1</sup> 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.

**Commission du Conseil des Etats***Art. 28*



**Droit en vigueur****Conseil fédéral**

<sup>2</sup> 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<sup>19</sup>, 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

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

**Commission du Conseil des Etats**

<sup>5bis</sup> Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un salaire mensuel et au maximum à un salaire annuel.

<sup>6</sup> Les al. 1 à <sup>5bis</sup> s'appliquent ...

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

*Titre précédent l'art. 36a*

**Chapitre 6a (nouveau) Traitement des données**

*Art. 36a* Systèmes de gestion des données du personnel

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche exploitent chacun un système d'information concernant les données relatives au personnel (système de gestion des données du personnel) qui permet de traiter également des données sensibles et des profils de la personnalité. Le Conseil des EPF peut transférer le traitement de ses données sur le système de gestion des données du personnel d'une EPF ou d'un établissement de recherche.

<sup>2</sup> Les systèmes de gestion des données du personnel servent à l'exécution des tâches assignées par la LPers; ils ont notamment pour but:

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

<sup>3</sup> Les systèmes de gestion des données du personnel traitent les données ci-après, pour autant que l'exécution des tâches visées à l'al. 2 l'exige:

- a. langue maternelle et date de naissance;
- b. nationalité;

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

- c. fonction et salaire, années d'expérience, avantages hors salaire;
- d. toute information nécessaire à l'imposition à la source;
- e. toute information nécessaire à la mise en œuvre de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales<sup>20</sup>;
- f. congé parental;
- g. charges publiques et activités accessoires;
- h. examens de santé exigés par les impératifs de la sécurité au travail et résultats de ces examens;
- i. temps de travail, absences de toute nature y comprises;
- j. comportement et compétences professionnelles, formation;
- k. échelon d'évaluation fondé sur l'évaluation des prestations et analyse de cette évaluation;
- l. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
- m. saisies de salaire, jugements de divorce, extraits de casier judiciaire et extraits du registre des poursuites, retenue sur le salaire de remboursements de dettes à l'égard de l'employeur;
- n. réduction de la capacité de gain;
- o. mise à la retraite pour raison médicale;
- p. droits découlant de la législation sur les assurances sociales;
- q. motifs de départ;
- r. autres données définies dans les dispositions d'exécution.

<sup>4</sup> Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche saisissent les données relatives à leurs employés. Ils sont responsables de la protection et de la sécurité de ces données.

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

<sup>5</sup> Les services du personnel, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système de gestion des données du personnel de leur institution pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

<sup>6</sup> Le Conseil des EPF édicte les dispositions d'exécution concernant:

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

**Art. 36b** Systèmes de gestion des études

<sup>1</sup> Pour la gestion des données concernant les candidats aux études, les étudiants, les candidats au doctorat et les auditeurs, chaque EPF exploite un système d'information permettant également de traiter les données sensibles et les profils de la personnalité.

<sup>2</sup> Les systèmes d'information servent à:

- a. l'admission des candidats aux études et à l'immatriculation;
- b. l'identification des étudiants et au contrôle de la progression des études;
- c. l'attestation des résultats obtenus par les étudiants et à la délivrance de diplômes et de titres universitaires;
- d. la fourniture de prestations en rapport avec les études;

**Droit en vigueur****Conseil fédéral**

e. la planification et l'élaboration de statistiques.

<sup>3</sup> Les systèmes d'information traitent notamment des données concernant la personne, l'immatriculation, la discipline, le déroulement des études, les résultats des examens, les résultats obtenus par les étudiants, les diplômes et titres universitaires, les bourses et les taxes payées, ainsi que les procédures disciplinaires et les autres procédures administratives.

<sup>4</sup> Les données peuvent n'être traitées que sous forme électronique. Dans ce cas, les documents sur papier sont restitués ou détruits après avoir été saisis dans le système d'information.

<sup>5</sup> Les données contenues dans les systèmes d'information peuvent être communiquées en ligne pour autant que l'exécution des tâches mentionnées à l'al. 2 l'exige. Les données sensibles et les profils de la personnalité ne peuvent être communiqués en ligne qu'aux services chargés de la gestion des études au sein de chaque EPF.

<sup>6</sup> Les EPF édicte des dispositions d'exécution concernant:

- a. les données contenues dans les systèmes d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. l'utilisation des données;
- d. les autorisations de traitement des données;
- e. les autorisation d'accès aux données au sein des EPF;
- f. la communication en ligne de données sensibles contenues dans les systèmes d'information à des organisations ou à des personnes hors des EPF.

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur****Art. 76** Caisse de pensions

<sup>1</sup> Le personnel est assuré à la Caisse fédérale de pensions.

<sup>2</sup> L'institut peut, avec l'accord du Conseil fédéral, gérer sa propre caisse de pensions ou s'affilier à d'autres institutions de prévoyance.

**Art. 13** Personnel

<sup>1</sup> La FINMA engage son personnel sur la base d'un contrat de droit public.

<sup>2</sup> Le conseil d'administration règle les rapports de travail dans une ordonnance. Celle-ci contient notamment les dispositions relatives à la rémunération, aux prestations annexes, au temps de travail, au devoir de

**Conseil fédéral**

*Titre précédant l'art. 40f*

**Section 3b (nouveau) Dispositions transitoires relatives à la modification du ...**

*Art. 40f*

La durée de fonction en cours des autres membres de la direction de l'école (art. 28, al. 4) prend fin à l'établissement du nouveau contrat de travail, mais au plus tard un an après l'entrée en vigueur de l'art. 28.

**3. Loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques<sup>21</sup>**

*Art. 76* Caisse de pensions

Le personnel de l'institut est assuré à la Caisse fédérale de pensions.

**4. Loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers<sup>22</sup>**

*Art. 13* Personnel

<sup>1</sup> La FINMA engage son personnel sur la base d'un contrat de droit public.

<sup>2</sup> L'art. 6a de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>23</sup> est applicable par analogie.

<sup>21</sup> RS 812.21

<sup>22</sup> RS 956.1

<sup>23</sup> RS 172.220.1

**Commission du Conseil des Etats**

**Droit en vigueur**

loyauté et à la résiliation du contrat. Elle est soumise à l'approbation du Conseil fédéral.

<sup>3</sup> L'art. 6a de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>1</sup> est applicable par analogie.

<sup>4</sup> La prévoyance professionnelle du personnel est régie par la législation sur la caisse fédérale de pension.

**Conseil fédéral**

<sup>3</sup> La prévoyance professionnelle du personnel est régie par la législation sur la Caisse fédérale de pensions.

<sup>4</sup> Le conseil d'administration règle dans une ordonnance:

- a. les rapports de travail, notamment la rémunération, les prestations annexes, le temps de travail, le devoir de loyauté et la résiliation du contrat;
- b. la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance.

<sup>5</sup> Il soumet l'ordonnance à l'approbation du Conseil fédéral.

**III**

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

**Commission du Conseil des Etats**