

# Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

du 3 juillet 2001 (Etat le 1<sup>er</sup> décembre 2016)

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 37 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>1</sup>,  
*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

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

<sup>1</sup> La présente ordonnance régit les rapports de travail:

- a. du personnel des unités de l'administration fédérale centrale et des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes sans acquérir la personnalité juridique selon l'annexe 1 de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA)<sup>2</sup>;
- b. du personnel des unités de l'administration fédérale décentralisée devenues autonomes selon l'annexe 1 OLOGA, dont le personnel est soumis à la LPers et n'a pas de statut particulier au sens de l'art. 37, al. 3, LPers;
- c. des procureurs et du personnel 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 (LOAP)<sup>3</sup>;
- d. du personnel du secrétariat de l'autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération;
- e.<sup>4</sup> du personnel des Services du Parlement, pour autant que l'Assemblée fédérale n'édicte pas de dispositions contraires ou complémentaires.<sup>5</sup>

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

- a. le personnel régi par le code des obligations (CO)<sup>6</sup> (art. 6, al. 5 et 6, LPers);

RO 2001 2206

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> RS 172.010.1

<sup>3</sup> RS 173.71

<sup>4</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>5</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>6</sup> RS 220

- b. le personnel du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) employé à l'étranger sur la base d'un contrat de droit privé et non transférable;
- c.<sup>7</sup> le personnel du domaine des EPF.
- d. les apprentis, régis par la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>8</sup>;
- e. le personnel régi par la loi du 20 mars 1981 sur le travail à domicile<sup>9</sup>;
- f.<sup>10</sup> le personnel régi par l'ordonnance du 2 décembre 2005 sur le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme et à l'aide humanitaire (OPers-PDHH)<sup>11</sup>.

<sup>3</sup> Dans la présente ordonnance, le terme «département» désigne les départements et la Chancellerie fédérale.

<sup>4</sup> En tant qu'employeurs, le Ministère public de la Confédération, l'autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération et l'Assemblée fédérale pour le personnel des Services du Parlement ne sont pas liés aux normes et directives du Conseil fédéral. Ils assument pour leur personnel par analogie les compétences que la présente ordonnance attribue aux départements et prennent les décisions de l'employeur.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> La politique du personnel du Conseil fédéral et du DFF est déterminante pour le Ministère public de la Confédération et pour l'autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération, pour autant que le statut ou la fonction particulière de ces autorités n'exige pas une autre solution.<sup>13</sup>

## Art. 2 Autorités compétentes

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral est compétent pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail:

- a. des secrétaires d'Etat;

<sup>7</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

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

<sup>9</sup> RS 822.31

<sup>10</sup> Nouvelle teneur selon l'art. 42 ch. 1 de l'O du 2 déc. 2005 sur le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme et à l'aide humanitaire, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2006 (RO 2005 5607).

<sup>11</sup> RS 172.220.111.9

<sup>12</sup> Introduit selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013 (RO 2013 4397). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>13</sup> Introduit selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

- b.<sup>14</sup> des directeurs d'office et des personnes exerçant des responsabilités comparables au sein des départements;
- c. des officiers généraux;
- d.<sup>15</sup> des secrétaires généraux des départements;
- e. des vice-chanceliers de la Confédération;
- f. des chefs de mission;
- g.<sup>16</sup> ...
- h.<sup>17</sup> ...

<sup>1bis</sup> Le chef de département est compétent pour conclure, modifier et résilier les rapports de travail des suppléants des secrétaires d'Etat, des directeurs d'office et des secrétaires généraux des départements.<sup>18</sup>

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral décide du transfert des chefs de mission.

<sup>3</sup> Les départements prennent les autres décisions de l'employeur relatives au personnel visé aux al. 1 et 1<sup>bis</sup>, pour autant que ni la présente ordonnance ni tout autre acte n'en dispose autrement.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> Les départements règlent les compétences relatives à l'ensemble des décisions de l'employeur qui concernent le reste de leur personnel, à moins que la LPers, d'autres actes législatifs supérieurs, la présente ordonnance ou d'autres prescriptions du Conseil fédéral n'en disposent autrement.

<sup>5</sup> La compétence de l'employeur de prendre des décisions visée à l'al. 4 est présumée appartenir aux offices fédéraux ou aux unités d'organisation qui leur sont assimilables, pour autant que les départements n'en disposent autrement.<sup>20</sup>

#### **Art. 2a<sup>21</sup>** Titre de «directeur»

Le titre de «directeur» ne peut être conféré qu'aux directeurs d'office.

#### **Art. 3** Titres diplomatiques et consulaires

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral confère les titres diplomatiques et consulaires.

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>15</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>16</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>17</sup> Abrogée par le ch. I de l'annexe à l'O du 7 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2005 4595).

<sup>18</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>19</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>20</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>21</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>2</sup> Le DFAE confère les titres en usage dans les relations internationales au personnel qu'il engage, pour autant que ces titres ne correspondent pas au rang de chef de mission.<sup>22</sup>

## Chapitre 2 Politique du personnel

### Section 1 Principes

#### Art. 4 Développement du personnel, formation et perfectionnement<sup>23</sup>

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

<sup>1</sup> L'employeur favorise le développement de tous ses employés par des mesures prises sur le lieu de travail et par la formation et la formation continue.<sup>24</sup>

<sup>1bis</sup> Le Département fédéral des finances (DFF) élabore la stratégie de développement du personnel conjointement avec les autres départements, soutient ces derniers dans sa mise en œuvre et favorise le développement d'une culture d'entreprise au niveau de la Confédération.<sup>25</sup>

<sup>2</sup> Les départements prennent des mesures ciblées afin:

- a. d'élargir et d'approfondir les compétences de tous les employés;
- b. de préserver leurs chances sur le marché de l'emploi et leur mobilité professionnelle;
- c. de leur donner les moyens de participer et d'adhérer aux changements requis.

<sup>3</sup> Les employés suivent un perfectionnement adapté à leurs capacités et aux exigences de l'emploi et s'adaptent aux changements.

<sup>4</sup> L'employeur prend à sa charge les frais des formations et des formations continues que suivent les employés pour répondre aux besoins du service et libère le temps nécessaire à ces formations. Il peut prendre à sa charge tout ou partie des frais des formations et des formations continues que les employés suivent pour leurs propres besoins et libérer le temps nécessaire à ces formations.<sup>26</sup>

<sup>5</sup> Il peut demander à l'employé de rembourser les frais de formation et de formation continue si celui-ci interrompt la formation ou la formation continue ou s'il résilie son contrat de travail dans les deux ans qui suivent la fin de la formation ou de la

<sup>22</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>24</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>25</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>26</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

formation continue sans établir immédiatement de nouveaux rapports de travail auprès d'une autre unité administrative au sens de l'art. 1.<sup>27</sup>

<sup>6</sup> Il peut accorder un délai de quatre ans au maximum pour le remboursement des frais de formation ou de formation continue si la part des frais à sa charge est d'au moins 50 000 francs.<sup>28</sup>

#### **Art. 5** Développement des cadres<sup>29</sup>

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

<sup>1</sup> L'employeur veille au développement des cadres.<sup>30</sup>

<sup>2</sup> Les départements prennent des mesures ciblées afin:

- a. d'améliorer la gestion à tous les niveaux d'organisation;
- b. d'exploiter au maximum le potentiel qu'offre le personnel en place;
- c. de favoriser la mobilité interne;
- d. de préserver les chances des employés sur le marché de l'emploi;
- e. d'assurer la compétitivité de l'administration fédérale sur le marché de l'emploi;
- f. d'améliorer la représentation des femmes dans les postes de cadre.

<sup>3</sup> Le DFF élabore la stratégie de développement des cadres conjointement avec les départements. Il assure la mise en œuvre de cette stratégie et soutient les départements en la matière.<sup>31</sup>

#### **Art. 6** Egalité des sexes

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

<sup>1</sup> L'employeur veille à ce que les employés ne soient pas désavantagés du fait de leur sexe ou de leur mode de vie.

<sup>2</sup> Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements prennent des mesures ciblées afin de réaliser dans les faits l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes. Ils établissent des programmes d'encouragement à cet effet et peuvent faire appel à des spécialistes ou fixer des quotas.

<sup>27</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>28</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>29</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>30</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>31</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>3</sup> Ils protègent la dignité de la femme et de l'homme sur le lieu de travail et prennent des mesures adéquates pour faire respecter l'interdiction de la discrimination, notamment pour prévenir toute forme de harcèlement sexuel.

**Art. 7<sup>32</sup>** Plurilinguisme

Les départements prennent les mesures de promotion du plurilinguisme visées aux art. 6 à 8*d* de l'ordonnance du 4 juin 2010 sur les langues<sup>33</sup>.

**Art. 8** Emploi et intégration des personnes handicapées

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

<sup>1</sup> Dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, les départements créent des conditions propices à l'emploi de personnes handicapées et veillent à ce que l'intégration professionnelle de ces personnes soit durable. Ils peuvent faire appel à des spécialistes et établir des programmes d'encouragement à cet effet.

<sup>2</sup> Le DFF porte les moyens financiers nécessaires dans un budget centralisé.

**Art. 9** Protection de la personnalité

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

Les départements prennent les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité de l'employé, de quelque personne qu'elle provienne; sont notamment considérées comme atteinte inadmissible:

- a. la saisie systématique de données sur les prestations individuelles sans que l'employé concerné en ait connaissance;
- b. le fait d'exercer ou de tolérer des attaques ou des actions contre la dignité individuelle ou professionnelle de l'employé.

**Art. 10<sup>34</sup>** Respect de l'environnement

(art. 4, al. 2, let. h, et 32, let. d, LPers)

Le DFF prend, conjointement avec les autres départements, des mesures propres à inciter le personnel de la Confédération à adopter un comportement respectueux de l'environnement dans l'exercice de son activité professionnelle.

<sup>32</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 3 de l'O du 27 août 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2014 (RO 2014 2987).

<sup>33</sup> RS 441.11

<sup>34</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

**Art. 10a<sup>35</sup>** Sécurité au travail, protection de la santé et promotion de la santé  
(art. 32, let. d, LPers)

<sup>1</sup> Le DFF édicte, en accord avec les départements, des directives concernant la sécurité au travail et la protection de la santé des employés ainsi que la promotion de la santé au sein des départements.

<sup>2</sup> Les départements sont responsables de la sécurité au travail et de la protection de la santé de leurs collaborateurs, ainsi que de la promotion de la santé dans leurs unités administratives.

**Art. 10b<sup>36</sup>** Protection de la santé et temps de travail pour les engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes  
(art. 32, let. d, LPers)

<sup>1</sup> Les employés qui effectuent des engagements dans le cadre de plans de service fixes doivent bénéficier d'une durée de repos quotidien d'au moins onze heures consécutives. Cette durée de repos peut être réduite à huit heures une fois par semaine, pour autant que la moyenne sur deux semaines atteigne onze heures.

<sup>2</sup> Le travail est interrompu par des pauses d'au moins:

- a. un quart d'heure si la journée de travail dure quatre heures;
- b. une demi-heure si la journée de travail dure plus de sept heures;
- c. une heure si la journée de travail dure plus de neuf heures;
- d. deux heures si la journée de travail dure douze heures; la pause peut être divisée en deux moitiés et échelonnée.

<sup>3</sup> Dans le cadre des systèmes de temps de travail comportant trois équipes ou plus, la rotation des équipes s'effectue vers l'avant: du matin vers le soir, et du soir vers la nuit.

<sup>4</sup> Les pauses comptent comme temps de travail lorsque les employés ne sont pas autorisés à quitter leur place de travail.

<sup>5</sup> La durée du travail de nuit n'excède pas neuf heures. Elle est comprise dans un espace de dix heures, pauses incluses.

<sup>6</sup> Les employés qui effectuent un travail de nuit pendant au moins 25 nuits par année civile ont droit, à leur demande, à un examen médical, de même qu'à des conseils médicaux. Ils peuvent faire valoir leur droit tous les deux ans et, à partir de 45 ans révolus, chaque année.

<sup>7</sup> L'examen médical est obligatoire pour les employés qui effectuent un travail de nuit sans alternance, qui travaillent en équipe de douze heures ou qui travaillent seuls. L'examen a lieu tous les deux ans et, à partir de 45 ans révolus, chaque année.

<sup>35</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>36</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>8</sup> Les départements sont compétents pour autoriser les engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes et approuver les plans correspondants. A titre exceptionnel, ils peuvent prévoir dans les autorisations des dérogations aux al. 1 à 5, dûment justifiées, lorsque l'application de ces prescriptions entraînerait des difficultés extraordinaires et que la majorité des employés intéressés consentent à ces dérogations.

**Art. 11<sup>37</sup>** Service médical  
(art. 4, al. 2, let. g, LPers)

<sup>1</sup> Le DFF désigne le service médical chargé des examens médicaux et des mesures relevant de la médecine du travail.

<sup>2</sup> Le service médical remplit les tâches suivantes:

- a. sur mandat des unités administratives, il procède à l'appréciation de l'aptitude des candidats lors de l'engagement et à l'appréciation de l'aptitude des employés pendant la durée des rapports de travail;
- b. il évalue les risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement à des postes importants pour la sécurité;
- c. sur mandat des unités administratives, il effectue, en qualité de médecin de confiance, les examens médicaux requis dans les cas de maladie, d'accident, de réintégration et, le cas échéant, d'invalidité professionnelle;
- d. il collabore, au besoin, avec les services compétents en matière de gestion de cas dans l'entreprise;
- e. il peut conseiller et assister les unités administratives, à leur demande, pour tout ce qui a trait à la sécurité au travail ainsi qu'à la protection et à la promotion de la santé.

**Art. 11a<sup>38</sup>** Mesures de réadaptation de l'employeur  
(art. 4, al. 2, let. g, 21, al. 1, let. d, et 27d, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Si un employé 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 pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation de l'employeur). Elle peut faire appel à la Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale.

<sup>2</sup> L'autorité compétente peut obliger l'employé à collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation.

<sup>37</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>38</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 juin 2007 (RO **2007** 2871). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).



**Art. 12** Responsabilités familiales et sociales

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

Les départements veillent à ce que les employés puissent assumer leurs responsabilités au sein de la famille et de la société; les besoins du service doivent être pris en considération.

**Art. 13** Création de places d'apprentissage et de places de formation

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

<sup>1</sup> Le DFF définit la politique de l'administration fédérale en matière de formation professionnelle et porte les moyens financiers nécessaires dans un budget centralisé.

<sup>2</sup> Les départements créent dans des secteurs ciblés des places d'apprentissage et des postes de stagiaire pour les personnes diplômées d'une haute école. Ils appuient les mesures de promotion de la formation professionnelle.

**Art. 14** Information

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

<sup>1</sup> Les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs se communiquent suffisamment tôt toutes les informations relatives aux dossiers importants du service.

<sup>2</sup> Les départements fournissent suffisamment tôt à leur personnel toutes les informations nécessaires.

<sup>3</sup> Le DFF assure régulièrement l'information du personnel de la Confédération.<sup>39</sup>

<sup>4</sup> La forme et le contenu de l'information doivent répondre aux besoins des destinataires.

**Section 2** Entretien avec le collaborateur et évaluation personnelle**Art. 15** Principes

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Une fois par an, les supérieurs hiérarchiques ont un entretien personnel avec leurs collaborateurs et procèdent à leur évaluation.

<sup>2</sup> L'entretien sert l'évolution professionnelle du collaborateur et a pour but d'examiner les conditions dans lesquelles le travail est fourni et de convenir d'objectifs. Il permet au supérieur hiérarchique d'avoir un écho de la part de ses collaborateurs sur la façon dont il dirige son unité.

<sup>3</sup> L'évaluation personnelle sert de base à l'évolution du salaire, laquelle est opérée en fonction des objectifs convenus en matière de prestations, de comportement et de compétences.

<sup>39</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>3bis</sup> Le salaire des employés ayant eu des absences de longue durée pendant la période d'évaluation n'évolue que s'ils ont néanmoins été présents assez longtemps pour que leurs prestations, leur comportement et leurs capacités puissent être évalués.<sup>40</sup>

<sup>4</sup> L'entretien avec le collaborateur et l'évaluation personnelle s'effectuent dans le respect des principes directeurs en matière de politique du personnel.

#### **Art. 16** Critères d'évaluation

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les critères extra-professionnels tels que le sexe, l'âge, la langue, la position, la nationalité ou la religion ne doivent pas intervenir dans l'évaluation personnelle ni dans la fixation du salaire. Il faut tenir compte de l'influence que ces critères peuvent exercer dans la perception et le jugement lors de la préparation et de la formation à l'entretien, et lors de l'entretien lui-même.

<sup>2</sup> Les collaborateurs sont informés des éléments déterminants pour l'entretien avec le collaborateur, pour l'évaluation personnelle et pour la fixation du salaire.

#### **Art. 17<sup>41</sup>** Echelons d'évaluation

(art. 4, al. 3, LPers)

Les prestations et le comportement des employés sont évalués selon les échelons suivants:

- a. échelon d'évaluation 4: très bien;
- b. échelon d'évaluation 3: bien;
- c.<sup>42</sup> échelon d'évaluation 2: suffisant;
- d.<sup>43</sup> échelon d'évaluation 1: insuffisant.

### **Section 3** Coordination et rapports

#### **Art. 18** Département fédéral des finances

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le DFF pilote et coordonne la politique du personnel en tenant compte des intérêts des départements.

<sup>2</sup> Il délègue ses compétences au service chargé des questions du personnel, pour autant que ces compétences ne consistent pas à édicter des règles de droit.

<sup>3</sup> Le service chargé des questions du personnel est l'Office fédéral du personnel (OPPER). Il a les tâches suivantes:

<sup>40</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>41</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 oct. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 3403).

<sup>42</sup> Erratum du 22 déc. 2015 (RO 2015 5919).

<sup>43</sup> Erratum du 22 déc. 2015 (RO 2015 5919).

- a.<sup>44</sup> il élabore la politique du personnel et la politique de prévoyance professionnelle et traite des questions de gestion;
- b. il prépare les projets du Conseil fédéral relatifs à la politique du personnel;
- b<sup>bis</sup>.<sup>45</sup> il applique les décisions du Conseil fédéral, pour autant que leur exécution n'ait pas été confiée explicitement aux départements;
- c.<sup>46</sup> il dirige le Centre de formation de l'administration fédérale en tant que prestataire de services de formation et de formation continue au niveau de la Confédération et offre les services correspondants, en particulier dans les domaines du personnel, de la formation professionnelle ainsi que de la promotion des compétences directionnelles, personnelles et sociales;
- d.<sup>47</sup> il définit l'aménagement des systèmes centralisés d'information concernant le personnel de l'administration fédérale et gère ces systèmes; il peut autoriser l'utilisation de systèmes spécifiques aux départements;
- e. il fournit des instruments de gestion des ressources humaines et financières;
- f. il coordonne la mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- g.<sup>48</sup> ...
- h.<sup>49</sup> il coordonne la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi et de l'intégration des handicapés;
- i. il assure le controlling stratégique;
- j. il élabore les bases des rapports destinés au Conseil fédéral et à l'Assemblée fédérale (art. 21);
- k.<sup>50</sup> il conseille et appuie les départements dans la mise en œuvre de la politique du personnel et de la politique de prévoyance professionnelle;
- l. il gère un service de consultation sociale et de conseil du personnel;
- m.<sup>51</sup> il assure la communication interne au niveau de la Confédération, ainsi que l'information centralisée du personnel fédéral;
- n. il entretient des relations suivies avec les partenaires sociaux;

44 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

45 Introduite par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

46 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

47 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

48 Abrogée par le ch. II 3 de l'O du 27 août 2014, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2014 (RO 2014 2987).

49 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

50 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

51 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

- o. il centralise la mise au concours des offres d'emploi et élabore des stratégies interdépartementales de recherche de personnel qualifié;
- p.<sup>52</sup> il met à disposition les systèmes et les instruments nécessaires à la mise en œuvre de mesures dans les domaines de la sécurité au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé.

**Art. 19** Départements  
(art. 5 LPers)

Les départements sont responsables, dans leur domaine d'activité, de la mise en œuvre de la politique du personnel et de l'application des instruments et systèmes définis. Ils ont notamment les tâches suivantes:

- a.<sup>53</sup> ils concrétisent, coordonnent et pilotent le développement des ressources humaines et de l'organisation, y compris le développement des cadres;
- b. ils coordonnent et pilotent l'utilisation des ressources humaines et financières;
- c. ils organisent la gestion des ressources humaines et règlent les compétences;
- d. ils coordonnent le controlling des ressources humaines dans leur domaine d'activité avec le controlling stratégique de l'OFPER.

**Art. 20**<sup>54</sup> Conférence des ressources humaines

<sup>1</sup> La Conférence des ressources humaines comprend des représentants de tous les départements et est dirigée par l'OFPER.

<sup>2</sup> Elle joue un rôle essentiel dans l'élaboration, la coordination et la mise en œuvre de la politique du personnel et de la politique de prévoyance professionnelle du Conseil fédéral et remplit en particulier les tâches suivantes:

- a. elle examine les questions fondamentales posées par la mise en œuvre de la politique du personnel et de la politique de prévoyance professionnelle du Conseil fédéral;
- b. elle évalue le développement des instruments et systèmes et vérifie leur utilisation.

<sup>52</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>53</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>54</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

**Art. 20a<sup>55</sup>** Service de médiation pour le personnel de la Confédération et  
Service de médiation pour le personnel du DDPS  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le Service de médiation pour le personnel de la Confédération et le Service de médiation pour le personnel du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (Service de médiation du DDPS) sont compétents pour conseiller et soutenir le personnel lors de conflits sur le lieu de travail qui ne peuvent pas être réglés par la voie hiérarchique ordinaire.

<sup>2</sup> Les membres des services de médiation sont nommés pour une période unique de quatre ans. Si aucun successeur adéquat n'a été trouvé à l'expiration de cette période, le mandat peut être prolongé de deux ans au maximum.

<sup>3</sup> Peut être nommée membre toute personne qui a exercé une fonction de cadre supérieur au sein de l'administration fédérale et n'est plus partie à un rapport de travail au sens de l'art. 1. L'activité est exercée sur mandat. Les membres des services de médiation ne sont pas liés par des instructions.

<sup>4</sup> Les membres du Service de médiation pour le personnel de la Confédération sont nommés par le chef du DFF sur proposition de l'OFPER, en accord avec la Confédération des ressources humaines.

<sup>5</sup> Le responsable du Service de médiation du DDPS est nommé par le chef du DDPS sur proposition du Secrétariat général du DDPS.

<sup>6</sup> Les membres des services de médiation se remplacent mutuellement.

**Art. 21** Rapports  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le DFF vérifie régulièrement que l'administration fédérale atteint les objectifs fixés dans la LPers et les dispositions d'exécution de cette loi; il veille à ce que les rapports soient établis.

<sup>2</sup> Ces rapports portent notamment sur:

- a. la composition du personnel;
- b. les frais de personnel;
- c. la satisfaction procurée par le travail;
- d. les qualifications du personnel.

<sup>3</sup> Le DFF informe tous les ans le Conseil fédéral de la répartition des salaires entre les quatre échelons d'évaluation et de l'allocation de primes de prestations et d'autres primes ou allocations importantes; il en expose les conséquences financières.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 13 sept. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 3209).

<sup>56</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I I de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>4</sup> Les départements utilisent le système informatisé de gestion du personnel de l'administration fédérale pour établir en temps utile des rapports adéquats.

<sup>5</sup> Le DFF peut effectuer des enquêtes auprès du personnel et des unités administratives.

### Chapitre 3 Création, modification et résiliation des rapports de travail

#### Art. 22 Mise au concours des postes

(art. 7 LPers)

<sup>1</sup> Les postes à pourvoir dans l'administration fédérale sont mis au concours au moins dans le bulletin électronique des postes vacants de la Confédération, sur Internet.<sup>57</sup>

<sup>2</sup> Ne sont pas tenus de faire l'objet d'une mise au concours publique les postes à pourvoir:

- a. pour une durée n'excédant pas 1 année;
- b.<sup>58</sup> par recrutement interne au sein d'une unité administrative, à l'exception des postes mentionnés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e;
- b<sup>bis</sup>.<sup>59</sup> mentionnés à l'art. 2, al. 1, let. d;
- c. par voie d'échange temporaire de personnel (job rotation);
- d.<sup>60</sup> dans le cadre de la réintégration professionnelle de collaborateurs malades ou accidentés ou de l'intégration de personnes handicapées;
- e.<sup>61</sup> qui seront occupés par des employés touchés par une restructuration ou une réorganisation.

<sup>3</sup> Les postes à pourvoir qui ne sont pas exclus de l'obligation d'une mise au concours publique sont annoncés aux offices régionaux de placement au plus tard une semaine avant leur publication dans le bulletin électronique des postes vacants de la Confédération.<sup>62</sup>

<sup>57</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2009 6417).

<sup>58</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>59</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 4567).

<sup>60</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>61</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>62</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

**Art. 23** Restriction de l'accès aux postes

(art. 8, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Dans la mesure où l'accomplissement de tâches impliquant l'exercice de la puissance publique l'exige, l'accès à un poste peut être limité aux personnes possédant la nationalité suisse:

- a. par le Département fédéral de justice et police (DFJP), pour le personnel affecté à la lutte internationale contre la criminalité et pour le personnel employé dans la police ou auprès d'autorités chargées de la poursuite pénale;
- b.<sup>63</sup> par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), pour le personnel affecté à la défense nationale et au Service de renseignement de la Confédération;
- c. par le DFAE, pour le personnel affecté à la représentation de la Suisse à l'étranger;
- d. par le DFF, pour les membres du corps des gardes-frontière;
- e. par les départements, pour le personnel du département qui représente la Suisse lors de négociations internationales;

f.<sup>64</sup> ...2 ...<sup>65</sup>

<sup>3</sup> Si l'accès à un poste est limité, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 le signale dans la mise au concours (art. 22).

**Art. 24** Exigences liées à la fonction

(art. 8, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Si la fonction l'exige, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut subordonner l'engagement à des conditions telles que l'âge, la formation préalable ou la capacité d'exercice des droits civils.

<sup>2</sup> Les membres du personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts ne peuvent être engagés pour une durée indéterminée que s'ils possèdent exclusivement la nationalité suisse. Le DFAE peut prévoir des exceptions si l'intéressé ne peut pas renoncer à l'autre nationalité pour des raisons juridiques.

<sup>3</sup> Si les activités d'une personne touchent à la sécurité, son engagement après la conclusion du contrat de travail ou le maintien à son poste peuvent être subordonnés à une évaluation médicale de ses aptitudes. Le DFF établit en collaboration avec les départements une liste des activités concernées et fixe la fréquence de cette évaluation.<sup>66</sup>

<sup>63</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>64</sup> Abrogée par le ch. I de l'annexe à l'O du 7 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2005** 4595).

<sup>65</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>66</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

**Art. 25** Contrat de travail

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail prennent naissance lorsque le contrat de travail est signé par l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 et par la personne engagée.

<sup>2</sup> Le contrat de travail indique le nom des parties au contrat et fixe au moins:

- a. le début et la durée des rapports de travail;
- b. la fonction ou le domaine d'activité;
- c. le lieu de travail et les conditions relatives au transfert;
- d. la durée de la période d'essai;
- e. le taux d'occupation;
- f.<sup>67</sup> la classe de salaire et le salaire;
- g. les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance.

<sup>3</sup> L'employeur peut, sans résilier le contrat de travail et moyennant le respect des délais fixés à l'art. 30a, al. 1 à 3:<sup>68</sup>

- a. changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé;
- b.<sup>69</sup> intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation.

<sup>3bis</sup> Il peut, sans modifier le contrat de travail et pour une durée de douze mois au plus:<sup>70</sup>

- a. changer la fonction ou le domaine d'activité de l'employé ainsi que son lieu de travail, si ce changement est imposé par des raisons de service et peut raisonnablement être exigé;
- b. intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation.<sup>71</sup>

<sup>4</sup> Le personnel soumis à la discipline des transferts peut être affecté en tout temps par instruction de service à un autre domaine d'activité ou à un autre lieu de travail.

<sup>67</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>68</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>69</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>70</sup> Erratum du 4 août 2015, ne concerne que le texte italien (RO 2015 2579).

<sup>71</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).



**Art. 26**<sup>72</sup> Conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail

(art. 10, al. 3, let. f, LPers)

<sup>1</sup> Le contrat de travail conclu avec les secrétaires d'Etat, les directeurs d'office et les vice-chanceliers de la Confédération prévoit que la cessation de toute collaboration fructueuse avec le chef de département ou le chancelier de la Confédération constitue un motif de résiliation ordinaire du contrat par l'employeur en vertu de l'art. 10, al. 3, let. f, LPers.

<sup>2</sup> Si une résiliation du contrat relevant de l'al. 1 est proposée au Conseil fédéral, les facteurs paraissant exclure toute collaboration fructueuse doivent être exposés dans la proposition. L'intéressé doit avoir la possibilité de donner son avis par écrit au Conseil fédéral.

<sup>3</sup> Le contrat de travail conclu avec les secrétaires généraux et avec les chefs des services d'information des départements prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire du contrat de travail par l'employeur en vertu de l'art. 10, al. 3, let. f, LPers lorsque le chef de département entend ne plus poursuivre sa collaboration avec lesdites personnes.

<sup>4</sup> Le contrat de travail conclu avec les collaborateurs personnels des chefs de département prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire en vertu de l'art. 10, al. 3, let. f, LPers lorsque le chef de département:

- a. entend ne plus poursuivre sa collaboration avec lesdites personnes;
- b. quitte ses fonctions.

<sup>5</sup> Le Conseil fédéral peut, à tout moment, relever des officiers généraux de leur fonction ou de leur commandement et leur attribuer une autre fonction ou un autre commandement. Le contrat de travail conclu avec les officiers généraux prévoit qu'il y a motif de résiliation ordinaire en vertu de l'art. 10, al. 3, let. f, LPers lorsqu'une autre fonction ou un autre commandement ne peut leur être attribué.

<sup>6</sup> Les conditions d'engagement visées aux al. 1, 3, 4 et 5 ne peuvent être fixées dans les contrats de travail conclus avec d'autres employés que si le Conseil fédéral a donné son accord.

<sup>7</sup> L'employeur peut ne pas appliquer les conditions d'engagement prévues aux al. 1, 3 et 4 au personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts.

**Art. 27**<sup>73</sup> Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> La période d'essai est de trois mois.

<sup>2</sup> Elle peut être prolongée contractuellement jusqu'à six mois au plus pour les catégories de personnel suivantes:

- a. le personnel militaire;

<sup>72</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>73</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

- b. les aspirants du corps des gardes-frontière et de la douane civile ainsi que les collaborateurs du Contrôle des métaux précieux;
- c. les inspecteurs fiscaux de l'Administration fédérale des contributions;
- d. les personnes engagées par le Conseil fédéral en vertu de l'art. 2, al. 1;
- e. les collaborateurs du Service de renseignement de la Confédération ayant régulièrement accès à des informations sensibles.

<sup>3</sup> Les parties peuvent, d'un commun accord, supprimer la période d'essai ou fixer une période d'essai plus courte.

**Art. 28<sup>74</sup>** Rapports de travail de durée déterminée  
(art. 9 LPers)

Les rapports de travail de durée déterminée ne doivent pas être conclus dans le but de contourner la protection contre les licenciements prévue par l'art. 10 LPers ou l'obligation de mettre les postes au concours.

**Art. 29** Changement d'unité administrative  
(art. 10 LPers)<sup>75</sup>

<sup>1</sup> L'employé qui, de sa propre initiative, change d'unité administrative au sens de l'art. 1, al. 1, doit résilier son contrat de travail. En pareil cas, les intéressés fixent conjointement la date d'entrée dans la nouvelle unité. En cas de désaccord, les délais de congé fixés à l'art. 30a sont applicables.<sup>76</sup>

<sup>2</sup> Si le nouveau contrat de travail fait suite immédiatement à l'ancien, les dispositions de l'art. 336c du CO<sup>77</sup> relatives à la protection contre le licenciement s'appliquent également pendant la période d'essai convenue.

<sup>3</sup> S'il y a transfert temporaire de personnel dans une autre unité administrative au sens de l'art. 1, le contrat de travail ne doit pas être résilié pour la durée de ce transfert. Les intéressés fixent conjointement les conditions du changement d'unité.

<sup>4</sup> Tous les rapports de travail exercés sans interruption au sein des unités administratives selon l'art. 1, al. 1, sont pris en compte pour le calcul des délais de congé.<sup>78</sup>

**Art. 30** Modification du contrat de travail  
(art. 8, al. 1, et 13, LPers)

<sup>1</sup> Toute modification du contrat de travail doit être faite en la forme écrite.

<sup>74</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>75</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>76</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>77</sup> RS 220

<sup>78</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>2</sup> Si aucune entente n'est trouvée au sujet d'une modification du contrat, ce dernier doit être résilié conformément aux dispositions de l'art. 10 LPers; les cas visés à l'art. 25, al. 3, 3<sup>bis</sup> et 4, font exception à cette règle.<sup>79</sup>

**Art. 30a**<sup>80</sup> Délais de congé  
(art. 12, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié moyennant un délai de congé de sept jours.

<sup>2</sup> Après la période d'essai, le contrat de durée indéterminée peut être résilié pour la fin d'un mois. Les délais de congé sont les suivants:

- a. deux mois durant la première année de service;
- b. trois mois de la deuxième à la neuvième année de service;
- c. quatre mois à partir de la dixième année de service.

<sup>3</sup> Si, après la période d'essai, l'employeur résilie le contrat de travail d'un employé exerçant une profession pour laquelle la demande est faible ou inexistante ou qui ne peut être exercée que dans une unité administrative au sens de l'art. 1, al. 1 (professions dites de monopole), les délais de congé selon l'al. 2 sont prolongés:

- a. d'un mois de la première à la neuvième année de service;
- b. de deux mois à partir de la dixième année de service.

<sup>4</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.

**Art. 31** Résiliation des rapports de travail due à une faute de l'employé  
(art. 19, al. 1 et 2, LPers)

<sup>1</sup> La résiliation du contrat de travail est considérée comme due à une faute de l'employé si:

- a.<sup>81</sup> l'employeur le résilie pour un des motifs définis à l'art. 10, al. 3, let. a à d, ou 4, LPers ou pour un autre motif objectif imputable à une faute de l'employé;
- b. l'employé refuse de prendre, auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers, un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- c. l'employé soumis à la discipline des transferts du DFAE qui est engagé pour une durée indéterminée renonce de son propre gré à la nationalité suisse ou a caché ou acquis de sa propre initiative une autre nationalité (art. 24, al 2);

<sup>79</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>80</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>81</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

- d. l'employé soumis à la discipline des transferts refuse de donner suite à un transfert.

<sup>2</sup> Dans les cas relevant de l'art. 10, al. 3, let. c, LPers, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut décider, pour de justes motifs, que la résiliation est considérée comme n'étant pas due à une faute de l'employé.<sup>82</sup>

**Art. 31a<sup>83</sup>** Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident

(art. 10, al. 3 et art. 12, al. 2 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler.<sup>84</sup>

<sup>2</sup> S'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3, LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, dès l'expiration des délais prévus par l'art. 336c, al. 1, let. b, CO<sup>85</sup>, résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1, à condition que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10, al. 3, let. c, LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé.<sup>86</sup>

<sup>3</sup> En cas d'incapacité de travailler suite à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident ou suite à une rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident, le délai prévu à l'al. 1 commence à nouveau à courir, pour autant que l'employé ait eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération.<sup>87</sup>

<sup>4</sup> Si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 11a ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 56, al. 4, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 et 4, LPers soit constaté.

<sup>5</sup> Si un employé présente une incapacité partielle de travailler permanente et recon nue par l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat de travail pour cause de capacités insuffisantes avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, à condition de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. La résiliation ne peut pas intervenir avant le début du paiement de la rente d'invalidité.

<sup>82</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>83</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>84</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>85</sup> RS 220

<sup>86</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>87</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

**Art. 32**<sup>88</sup>

**Art. 33 et 34**<sup>89</sup>

**Art. 34a**<sup>90</sup>

**Art. 35**<sup>91</sup> Age limite  
(art. 10, al. 2, LPers)

L'autorité compétente visée à l'art. 2 peut, en accord avec la personne concernée, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite au maximum jusqu'à 70 ans.

## Chapitre 4 Prestations de l'employeur

### Section 1 Salaire

**Art. 36**<sup>92</sup> Classes de salaire  
(art. 15 LPers)

Le salaire est fixé d'après les classes de salaire suivantes:

| Classe de salaire | Montant maximal en francs |
|-------------------|---------------------------|
| 38                | 370 568                   |
| 37                | 308 552                   |
| 36                | 289 645                   |
| 35                | 270 922                   |
| 34                | 252 402                   |
| 33                | 234 053                   |
| 32                | 215 920                   |
| 31                | 206 892                   |
| 30                | 197 876                   |
| 29                | 184 415                   |
| 28                | 175 683                   |

<sup>88</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>89</sup> Abrogés par l'art. 7 de l'O du 20 fév. 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 771). Voir toutefois les disp. trans. à l'art. 8 de cette O.

<sup>90</sup> Introduit par le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA (RO **2008** 2181). Abrogé par l'art. 7 de l'O du 20 fév. 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 771). Voir toutefois les disp. trans. à l'art. 8 de cette O.

<sup>91</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 4397).

<sup>92</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

| Classe de salaire | Montant maximal en francs |
|-------------------|---------------------------|
| 27                | 168 040                   |
| 26                | 160 427                   |
| 25                | 152 804                   |
| 24                | 145 206                   |
| 23                | 136 849                   |
| 22                | 130 478                   |
| 21                | 125 463                   |
| 20                | 120 463                   |
| 19                | 115 458                   |
| 18                | 110 463                   |
| 17                | 105 442                   |
| 16                | 101 225                   |
| 15                | 97 295                    |
| 14                | 93 420                    |
| 13                | 90 165                    |
| 12                | 87 001                    |
| 11                | 83 888                    |
| 10                | 80 852                    |
| 9                 | 77 780                    |
| 8                 | 74 695                    |
| 7                 | 71 685                    |
| 6                 | 68 643                    |
| 5                 | 65 591                    |
| 4                 | 63 744                    |
| 3                 | 62 746                    |
| 2                 | 61 750                    |
| 1                 | 60 764                    |

**Art. 37** Salaire de départ  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lors de l'engagement, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 détermine le salaire de la personne engagée dans le cadre des classes de salaire définies à l'art. 36. Elle tient compte dans une juste mesure de sa formation et de son expérience professionnelle et extra-professionnelle, ainsi que du marché de l'emploi.

<sup>2</sup> Le DFF publie chaque année des valeurs indicatives servant à fixer le salaire.

**Art. 38** Salaire du personnel à temps partiel  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations versés aux employés à temps partiel sont adaptés à leur degré d'occupation. L'art. 51a est réservé.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 145).

<sup>2</sup> Si l'horaire de travail est irrégulier, il peut être convenu avec l'employé d'un salaire journalier, d'un salaire moyen ou d'un salaire horaire.

**Art. 38a**<sup>94</sup> Salaire en cas de capacité de travail réduite

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si un employé présente une capacité de travail réduite en raison de problèmes de santé, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par une modification du contrat:

- a. d'un taux d'occupation plus élevé que celui fixé dans le contrat pour l'exécution des tâches; le salaire et l'indemnité de résidence restent inchangés;
- b. d'un salaire et d'une indemnité de résidence moins élevés, correspondant à la capacité de travail, pour un taux d'occupation restant inchangé.

<sup>2</sup> L'employeur examine périodiquement la modification du contrat. Dès que l'employé présente à nouveau la capacité de travail requise pour l'exécution de ses tâches, la modification doit être annulée.

**Art. 39**<sup>95</sup> Evolution du salaire

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail, y compris celui qui découlerait d'une éventuelle affectation à une classe supérieure conformément à l'art. 52, al. 6, sert de base de calcul à l'évolution du salaire en fonction de l'évaluation personnelle et de l'expérience.

<sup>2</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 4, le salaire est augmenté chaque année de 2,5 à 3 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.<sup>96</sup>

<sup>3</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 3, le salaire est augmenté chaque année de 1 à 2 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.<sup>97</sup>

<sup>4</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 2, le salaire peut être augmenté chaque année de 0,5 % au plus, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.<sup>98</sup>

<sup>94</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>95</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>96</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2015 (RO **2015** 3155).

<sup>97</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2015 (RO **2015** 3155).

<sup>98</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2015 (RO **2015** 3155).

<sup>5</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1, le salaire peut être réduit chaque année au maximum de 2 % du montant maximal de la classe de salaire.<sup>99</sup>

<sup>6</sup> Les offices fédéraux et les unités administratives assimilables aux offices fixent le salaire de l'employé sur proposition de son supérieur direct. Les départements, les offices fédéraux ou les unités administratives assimilables aux offices peuvent définir des principes directeurs.

**Art. 40<sup>100</sup>** Adaptations exceptionnelles du salaire  
(art. 15 LPers)

Si le salaire d'un employé se situe à un niveau trop bas par rapport à celui des autres employés, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut l'augmenter. Cette adaptation peut être réalisée en une ou plusieurs étapes; elle ne doit pas dépasser 10 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Le salaire adapté ne doit pas dépasser le montant maximal de la classe de salaire.

**Art. 41** Versement  
(art. 15 LPers)

Le salaire est versé en treize parts.

**Art. 42<sup>101</sup>** Mesures spéciales et responsabilités  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1, il faut prévoir des mesures de développement ou l'attribution d'un poste moins exigeant. En pareil cas, il faut tenir compte des situations sociales difficiles. Si ces mesures n'entraînent aucune amélioration des prestations, les rapports de travail sont résiliés.

<sup>2</sup> Si le poste attribué est affecté à une classe inférieure, la classe de salaire et le salaire sont modifiés dans le contrat de travail. L'art. 52a n'est pas applicable.

<sup>3</sup> Les unités administratives qui ont la compétence de fixer le salaire et les primes de prestations doivent s'assurer que leur budget du personnel est respecté.

<sup>99</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>100</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>101</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).



## Section 2 Suppléments sur le salaire

### Art. 43 Indemnité de résidence

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Au salaire s'ajoute une indemnité de résidence échelonnée en fonction du coût de la vie, des impôts, de l'importance et de la situation de la localité où l'emploi est exercé.

<sup>2</sup> L'indemnité de résidence ne doit pas dépasser 6000 francs.

### Art. 44 Compensation du renchérissement

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral décide de l'ampleur de la compensation du renchérissement après avoir négocié avec les associations du personnel.

<sup>2</sup> La compensation du renchérissement est versée sur:

- a. le salaire;
- b. l'indemnité de résidence;
- c. les indemnités versées pour le travail effectué le dimanche et le travail de nuit;
- d. l'indemnité versée pour le service de permanence;
- e. la prime de fonction;
- f. l'allocation spéciale;
- g. l'allocation liée au marché de l'emploi;
- h.<sup>102</sup> l'allocation familiale et les allocations la complétant;
- i.<sup>103</sup> l'allocation pour assistance aux proches parents.

<sup>3</sup> Les montants maximaux fixés pour le salaire (art. 36) et pour l'indemnité de résidence (art. 43) sont majorés en fonction du renchérissement,

<sup>4</sup> ...<sup>104</sup>

### Art. 44a<sup>105</sup> Augmentation du salaire réel

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Après avoir négocié avec les associations du personnel, le Conseil fédéral fixe le montant de l'augmentation du salaire réel et le moment auquel elle prend effet. Il peut ne pas accorder l'augmentation du salaire réel aux employés rangés dans

<sup>102</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 145).

<sup>103</sup> Introduite par le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 145).

<sup>104</sup> Abrogé par le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, avec effet au 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO 2008 5643).

<sup>105</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

certaines classes de salaire lorsque la situation prévalant sur le marché du travail justifie une telle mesure, ou moduler le montant de l'augmentation du salaire réel en fonction des classes de salaire.

<sup>2</sup> Ont droit à une augmentation de leur salaire réel les employés dont les rapports de travail ne sont pas résiliés au moment où l'augmentation devient effective, ou dont les rapports de travail sont résiliés par suite du départ de l'employé à la retraite anticipée volontaire ou de son engagement auprès d'une autre unité administrative au sens de l'art. 1, al. 1.

<sup>3</sup> N'ont pas droit à une augmentation de leur salaire réel les employés occupant une fonction moins bien évaluée que précédemment, mais dont le salaire antérieur a été maintenu nominalement (art. 52a).

<sup>4</sup> L'augmentation du salaire réel est versée sur le salaire visé à l'art. 36 et sur la prime de fonction visée à l'art. 46. Les montants maximaux des classes de salaire sont modifiés en fonction de l'augmentation du salaire réel.

<sup>5</sup> La compensation du renchérissement au sens de l'art. 44 versée au moment de l'entrée en vigueur d'une augmentation du salaire réel est calculée sur la base des montants précédant ladite augmentation.

#### **Art. 45** Indemnités (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Des indemnités peuvent être allouées pour:

- a. le travail effectué le dimanche et le travail de nuit;
- b. le service de permanence;
- c.<sup>106</sup> les engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes.

<sup>2</sup> Le DFF définit le mode de calcul et le montant de l'indemnité.

#### **Art. 46** Prime de fonction (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prime de fonction peut être versée aux employés qui remplissent des tâches particulièrement exigeantes ne justifiant toutefois pas une affectation durable dans une classe de salaire supérieure.

<sup>2</sup> La prime de fonction ne doit pas dépasser la différence entre le montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail et le montant maximal de la classe de salaire à laquelle est affectée la fonction.<sup>107</sup>

<sup>106</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 27 nov. 2009 (RO **2009** 6417). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>107</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

**Art. 47**<sup>108</sup>**Art. 48** Allocation spéciale  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une allocation spéciale peut être octroyée aux fins de compenser des risques inhérents à la fonction ou l'exercice de la fonction dans des conditions difficiles.

<sup>2</sup> Les départements définissent en accord avec le DFF la qualité d'ayant-droit, les risques et les conditions à prendre en considération, ainsi que le mode de calcul de l'allocation et son montant.

**Art. 49**<sup>109</sup> Primes de prestations  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prime de prestations peut être allouée pour des prestations supérieures à la moyenne et des engagements particuliers.

<sup>2</sup> Aucune prime de prestations ne peut être allouée aux employés dont les prestations correspondent aux échelons d'évaluation 1 et 2.

**Art. 49a**<sup>110</sup> Prime spontanée  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Pour récompenser immédiatement des prestations et des engagements particuliers, une prime spontanée peut être allouée en nature jusqu'à une contre-valeur de 500 francs.

<sup>2</sup> Aucune prime spontanée ne peut être allouée aux employés dont les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 1.

**Art. 49b**<sup>111</sup> Montant et fixation des primes  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le montant cumulé de la prime de prestations et de la prime spontanée ne doit pas dépasser, par année civile, 10 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.<sup>112</sup>

<sup>2</sup> Les offices fédéraux et les unités administratives assimilables aux offices fixent la prime de prestations et la prime spontanée sur proposition du supérieur direct de l'employé.

<sup>108</sup> Abrogé par le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, avec effet au 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO 2008 5643).

<sup>109</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 oct. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 3403).

<sup>110</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 oct. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 3403).

<sup>111</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 oct. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 3403).

<sup>112</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 3155).

**Art. 50** Allocation liée au marché de l'emploi

(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut octroyer une allocation liée au marché de l'emploi afin d'attirer ou de fidéliser un personnel aux compétences reconnues; cette allocation représente 20 % au plus du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail.<sup>113</sup>

<sup>2</sup> L'allocation liée au marché de l'emploi est octroyée après approbation du DFF. Le Conseil fédéral statue sur l'octroi de cette allocation au personnel visé à l'art. 2, al. 1.

**Art. 51**<sup>114</sup> Droit à l'allocation familiale

L'allocation familiale est versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans. Pour les enfants suivant une formation et les enfants présentant une incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales)<sup>115</sup>, elle est versée jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans au maximum.

**Art. 51a**<sup>116</sup> Allocations complétant l'allocation familiale

<sup>1</sup> Le service compétent au sens de l'art. 2 octroie à l'employé des allocations complétant l'allocation familiale dans le cas où celle-ci est inférieure aux montants suivants:

- a. 4063 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2623 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 16 ans et qui suit une formation.

<sup>2</sup> Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et l'allocation familiale. Sont prises en considération en tant qu'allocations familiales:

- a. les allocations familiales perçues par d'autres personnes en application de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales<sup>117</sup>;
- b.<sup>118</sup> les allocations familiales, allocations pour enfants ou allocations pour charge d'assistance perçues par l'employé auprès d'un autre employeur.

<sup>2bis</sup> Si l'employé a droit à des allocations pour plusieurs enfants vivant dans des familles ou des ménages différents, des allocations complémentaires au sens de

<sup>113</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>114</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 145).

<sup>115</sup> RS **830.1**

<sup>116</sup> Introduit par le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 145).

<sup>117</sup> RS **836.2**

<sup>118</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

l'al. 1, let. a, sont versées pour le premier enfant donnant droit aux allocations par ménage ou par famille.<sup>119</sup>

<sup>3</sup> Les employés dont le taux d'occupation est inférieur à 50 % perçoivent les allocations complétant l'allocation familiale seulement dans les cas de rigueur. Si plusieurs employés 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 %.

<sup>4</sup> Les allocations complétant l'allocation familiale peuvent être versées au personnel transféré ou affecté à l'étranger même s'il existe un droit à l'allocation familiale à l'étranger au sens de l'art. 7, al. 1, let. a, de l'ordonnance du 31 octobre 2007 sur les allocations familiales<sup>120, 121</sup>

<sup>5</sup> Des allocations complémentaires selon l'al. 4 peuvent également être versées pour les enfants d'un autre lit et les enfants recueillis qui vivent à l'étranger, pour autant que les conditions prévues aux art. 4 et 5 de l'ordonnance du 31 octobre 2007 sur les allocations familiales<sup>122</sup> soient remplies.<sup>123</sup>

#### **Art. 51b**<sup>124</sup> Allocation pour assistance aux proches parents

La moitié du montant de l'allocation au sens de l'art. 51a, al. 1, let. b peut être versée aux employés:

- a. dont le conjoint ou le partenaire enregistré est empêché durablement d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie grave;
- b. qui prêtent assistance à leurs proches parents en vertu d'un ordre d'une autorité.

### **Section 3 Evaluation de la fonction**

#### **Art. 52** Evaluation de la fonction

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Chaque fonction est évaluée et affectée à une classe de salaire.

<sup>2</sup> Avant d'affecter la fonction à une classe de salaire, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 demande l'expertise de l'organe d'évaluation visé à l'art. 53.

<sup>119</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>120</sup> RS **836.21**

<sup>121</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 6 mars 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2009** 1137).

<sup>122</sup> RS **836.21**

<sup>123</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>124</sup> Introduit par le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 145).

<sup>3</sup> Les critères déterminants pour l'évaluation sont la formation requise, l'étendue des tâches ainsi que le niveau d'exigences, de responsabilités et de risques inhérents à la fonction.

<sup>4</sup> Le DFF détermine les fonctions qui doivent faire l'objet d'une classification uniforme dans toute l'administration fédérale et règle l'affectation de ces fonctions à une classe de salaire.

<sup>5</sup> Les départements règlent, en accord avec le DFF, la classification des fonctions qui relèvent de leur seule compétence.

<sup>6</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut ranger jusqu'à 5 % des postes des classes 1 à 31 dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction, à condition que cette mesure soit fondée sur un élargissement de la fonction lié aux qualités particulières de la personne engagée. A cette même condition, chaque département peut ranger jusqu'à 5 % des postes des classes 32 et plus dans la classe supérieure à celle que prévoit l'évaluation ordinaire de la fonction, exception faite pour les postes mentionnés à l'art. 2, al. 1 et 1<sup>bis</sup>.<sup>125</sup>

7 ...<sup>126</sup>

<sup>7bis</sup> Lorsque la condition d'affectation d'une fonction à une classe supérieure prévue à l'al. 6 n'est plus remplie, la classe de salaire et le salaire sont modifiés dans le contrat de travail. L'art. 52a n'est pas applicable.<sup>127</sup>

<sup>8</sup> Pour le personnel en cours de formation ou engagé sur la base de conditions particulières, le DFF peut fixer un salaire maximum qui se situe au-dessous du montant maximal de la classe de salaire 1.<sup>128</sup>

### **Art. 52a**<sup>129</sup> Affectation de la fonction à une classe de salaire inférieure

<sup>1</sup> Si la fonction de l'employé est affectée à une classe de salaire inférieure ou qu'une fonction moins bien évaluée lui est confiée pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Si le salaire dépasse le montant maximal fixé pour cette nouvelle classe, le salaire acquis est maintenu pendant deux ans. Pendant ce délai, il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation relevant de l'art. 39 n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction. Le salaire est adapté à la valeur effective de la fonction après deux ans au plus tard.<sup>130</sup>

<sup>125</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 28 nov. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO **2014** 4567).

<sup>126</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO **2005** 3).

<sup>127</sup> Introduit par le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>128</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>129</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO **2005** 3).

<sup>130</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>1bis</sup> Pour les employés visés à l'art. 26, al. 5, le délai d'adaptation du salaire à la valeur effective de la fonction est de quatre ans au plus.<sup>131</sup>

<sup>2</sup> Si la fonction d'un employé âgé de 55 ans révolus ou plus est affectée à une classe de salaire inférieure ou qu'une fonction moins bien évaluée lui est confiée pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Le salaire acquis est maintenu, mais il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation relevant de l'art. 39 n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction. Cette disposition ne s'applique pas aux employés visés à l'art. 26, al. 5.<sup>132</sup>

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral peut adapter après deux ans le salaire de l'employé qui avait 55 ans révolus lors de la réévaluation de la fonction et qui était rangé dans la classe 32 ou dans une classe supérieure avant cette réévaluation, si le montant maximal fixé pour ladite classe dépasse de plus de 10 % le montant maximal fixé pour la nouvelle classe.

#### **Art. 52b**<sup>133</sup> Suppléance

<sup>1</sup> En règle générale, la suppléance intégrale et permanente du supérieur direct est indemnisée par une classe de salaire supplémentaire. Il est possible de s'en écarter notamment lorsque l'employé:

- a. serait rangé dans la même classe de salaire que son supérieur direct s'il était indemnisé par une classe de salaire supplémentaire;
- b. n'est pas investi de tâches de conduite du personnel en cas d'absence de son supérieur direct.

<sup>2</sup> Si la suppléance prend fin, la garantie du salaire est réglée conformément à l'art. 52a.

#### **Art. 53**<sup>134</sup> Organes chargés de l'évaluation de la fonction (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Les organes chargés de l'évaluation des fonctions dans l'administration fédérale sont:

- a. le chef du DFF, pour les fonctions des classes 32 à 38;
- b. les départements pour les fonctions des classes 1 à 31.

<sup>2</sup> Les départements peuvent déléguer une partie des compétences d'évaluation aux groupes et aux offices qui leur sont directement subordonnés.

<sup>131</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>132</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>133</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>134</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 janv. 2007, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2007 271 869).

**Art. 54 et 55**<sup>135</sup>**Section 4 Prestations sociales****Art. 56** Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur verse à l'employé l'intégralité du salaire visé aux art. 15 et 16 de la LPers pendant 12 mois.

<sup>2</sup> Au terme de ce délai, l'employeur verse à l'employé 90 % du salaire pendant 12 mois. Le salaire après réduction ne doit pas être inférieur aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire ou aux prestations de la PUBLICA auxquelles l'employé aurait droit en cas d'invalidité.

<sup>3</sup> Si des circonstances exceptionnelles le justifient, le versement du salaire selon l'al. 2 peut se poursuivre jusqu'à l'issue des examens médicaux ou jusqu'à l'octroi d'une rente, mais pendant 12 mois supplémentaires au maximum.

<sup>4</sup> Les prestations visées aux al. 1 à 3 sont allouées à condition qu'un certificat médical soit produit et que les ordres du médecin soient suivis. L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut demander que l'employé soit examiné par un médecin-conseil ou par le service médical.

<sup>5</sup> Si les employés recommencent temporairement à travailler selon leur taux d'occupation après le début de l'incapacité de travailler, les délais fixés aux al. 1 à 3 sont prolongés du nombre de jours pendant lesquels ils effectuent la totalité du temps de travail quotidien réglementaire et satisfont aux exigences fixées dans le descriptif de poste.<sup>136</sup>

<sup>6</sup> Les délais prévus aux al. 1 à 3 commencent à nouveau à courir en cas d'incapacité de travailler pour cause de nouvelle maladie ou de nouvel accident. La rechute d'une maladie ou les séquelles d'un accident sont considérées comme une nouvelle maladie ou un nouvel accident lorsque l'employé a eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération.<sup>137</sup>

<sup>7</sup> Si le contrat de travail d'un employé est résilié en vertu de l'art. 31a, al. 5, l'obligation de verser le salaire conformément aux al. 1 et 2 subsiste aussi longtemps que le contrat résilié le prévoyait. Le salaire perçu en vertu du nouveau contrat de

<sup>135</sup> Abrogés par le ch. I de l'O du 24 janv. 2007, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2007 271 869).

<sup>136</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

<sup>137</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).



travail ainsi que les prestations financières de l'assurance-invalidité et de PUBLICA sont imputés sur le salaire versé.<sup>138</sup>

<sup>8</sup> Au terme des délais fixés aux al. 1 à 3, l'employé perd tout droit au salaire, que le contrat de travail subsiste ou non.<sup>139</sup>

<sup>9</sup> Dans le cas d'un contrat de travail de durée déterminée, le versement du salaire selon les al. 1 et 2 cesse au plus tard à la fin du contrat de travail.<sup>140</sup>

<sup>10</sup> En cas de maladie ou d'accident d'un employé rémunéré à l'heure, le salaire auquel il a droit se calcule sur la base du salaire moyen qu'il a gagné durant les douze mois précédant le début de son incapacité de travailler. S'il a travaillé moins de douze mois avant son incapacité, le salaire se calcule sur la base du salaire moyen qu'il a gagné durant la période où il a travaillé.<sup>141</sup>

**Art. 56a**<sup>142</sup> Prestations en cas de maladie ou d'accident pendant des voyages de service à l'étranger  
(art. 29 LPers)

L'employeur prend en charge les frais non couverts par les assurances privées de l'employé en cas de maladie ou d'accident pendant des voyages de service à l'étranger, pour autant que les prestations fournies soient remboursées dans le cadre de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie<sup>143</sup> et de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>144</sup>.

**Art. 57** Réduction du droit au salaire  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Dans les cas visés à l'art. 56, al. 2 et 3, les allocations sociales sont versées intégralement tant que le salaire continue d'être versé, puis le droit aux allocations s'éteint.

<sup>2</sup> La réduction selon l'art. 56 n'est pas opérée lorsque l'employé est absent en raison d'un accident professionnel ou d'une maladie professionnelle assimilable à un tel accident.

<sup>3</sup> Le droit au salaire est réduit ou supprimé si l'employé a causé la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou lancé dans une entreprise téméraire.

<sup>138</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>139</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>140</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>141</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 2243).

<sup>142</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2009 6417).

<sup>143</sup> RS 832.10

<sup>144</sup> RS 832.20

<sup>4</sup> Si l'employé refuse, sans motif légitime, de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation visées à l'art. 11a, l'autorité compétente peut réduire le droit au salaire selon l'art. 56, al. 1 à 3, ou le supprimer dans les cas graves.<sup>145</sup>

**Art. 58** Imputation des prestations des assurances sociales sur le salaire  
(art. 29, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les prestations de l'assurance militaire, de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA) ou d'une autre assurance-accidents obligatoire sont imputées selon le taux d'occupation sur le salaire auquel l'employé a droit en cas de maladie et d'accident. Les rentes et les indemnités journalières de l'assurance-invalidité sont imputées selon le taux d'occupation 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-accident obligatoire dépasse le salaire auquel l'employé a droit avant réduction.<sup>146</sup>

<sup>2</sup> Le droit est réduit conformément aux principes de l'institution d'assurance lorsque l'employé séjourne dans un établissement hospitalier aux frais de l'assurance militaire, de la CNA, d'une autre assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-invalidité.

**Art. 59** Service militaire, protection civile et service civil  
(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée et la protection civile suisses et pendant la durée du service civil, le salaire intégral est versé. Les allocations pour perte de gain prévues par la loi reviennent à l'employeur.

<sup>2</sup> Si l'employé perçoit un supplément de solde pendant la durée du service, son salaire est réduit en conséquence.<sup>147</sup>

<sup>3</sup> Si l'employé a été engagé pendant moins de 4 ans, la restitution du salaire versé pendant l'instruction de base peut être exigée pour autant que celui-ci dépasse l'allocation pour perte de gain.

<sup>4</sup> En cas de service volontaire, l'employé a droit à 10 salaires journaliers par an au maximum.

<sup>5</sup> Les allocations sociales sont versées intégralement.

<sup>145</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>146</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>147</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

**Art. 60**<sup>148</sup> Versement du salaire en cas de maternité

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de maternité, le salaire intégral et les allocations sociales sont versés à l'employée pendant quatre mois.

<sup>2</sup> L'employée peut, si elle le souhaite, cesser de travailler 2 semaines au plus avant la date présumée de l'accouchement.

<sup>3</sup> Si le droit au salaire visé à l'al. 1 prend fin avant l'expiration du droit à l'allocation de maternité prévue par la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG)<sup>149</sup> en raison de l'ajournement du versement de cette allocation, seule l'allocation de maternité prévue par la LAPG est versée à l'employée pendant la période comprise entre la fin du droit au salaire et la fin du droit à l'allocation.

<sup>4</sup> Les réglementations cantonales sont réservées.

**Art. 60a**<sup>150</sup> Réduction du taux d'occupation suite à une naissance ou à une adoption

<sup>1</sup> Les parents, après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, et les partenaires enregistrés, après la naissance d'un ou de plusieurs enfants, ont droit dans leur fonction à une réduction de 20 % au plus du taux d'occupation. Le taux d'occupation ne doit toutefois pas devenir inférieur à 60 %.<sup>151</sup>

<sup>2</sup> Le droit à la réduction du taux d'occupation doit être exercé dans les douze mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

<sup>3</sup> Le travail à taux réduit débute au plus tard le premier jour qui suit l'expiration du délai de douze mois selon l'al. 2.

**Art. 61** Versement du salaire en cas d'adoption(art. 17a, al. 4, LPers)<sup>152</sup>

<sup>1</sup> Si l'employé est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, son salaire lui est versé pendant 2 mois.

<sup>2</sup> Si les deux parents adoptifs travaillent dans l'administration fédérale, le droit au versement du salaire ne vaut que pour un seul d'entre eux. Ils peuvent répartir librement entre eux les 2 mois d'absence.

<sup>3</sup> Les réglementations cantonales sont réservées.<sup>153</sup>

<sup>148</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 2 de l'O du 10 juin 2005 portant introduction de l'allocation de maternité dans la législation sur le personnel de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2005 (RO 2005 2479).

<sup>149</sup> RS 834.1

<sup>150</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>151</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397, 2014 717).

<sup>152</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

**Art. 62** Versement du salaire en cas de décès

(art. 29, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si l'employé décède, ses survivants reçoivent un sixième de son salaire annuel.

<sup>2</sup> La même règle s'applique au versement de l'allocation pour assistance aux proches parents au sens de l'art. 51b.<sup>154</sup>

**Art. 63** Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1 et 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'accident professionnel entraînant des lésions corporelles, l'invalidité ou le décès, ou en cas d'atteinte à la santé due à une maladie professionnelle assimilable à un accident professionnel, l'employeur octroie des prestations à la personne concernée ou à ses survivants, pour autant que la somme des prestations des assurances sociales soit inférieure au salaire déterminant. Des contributions uniques peuvent être versées pour couvrir des dépenses extraordinaires en rapport avec l'événement.

<sup>2</sup> Le DFF a les tâches suivantes:

- a. il fixe le salaire déterminant de l'employé touché par l'événement ou de ses survivants;
- b. il règle l'octroi des contributions uniques;
- c. il désigne l'autorité compétente pour l'octroi des prestations de l'employeur.

**Section 5 Temps de travail, vacances, congés****Art. 64** Temps de travail

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> La durée moyenne de la semaine de travail est de 41,5 heures. Cette durée est réduite en fonction du taux d'occupation pour les personnes occupant un poste à temps partiel. Les réglementations dérogatoires applicables aux cadres sont réservées.<sup>155</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>156</sup>

<sup>2bis</sup> ...<sup>157</sup>

<sup>153</sup> Introduit par le ch. I 2 de l'O du 10 juin 2005 portant introduction de l'allocation de maternité dans la législation sur le personnel de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2005 (RO **2005** 2479).

<sup>154</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 145).

<sup>155</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 1515).

<sup>156</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 1515).

<sup>157</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 5 déc. 2008 (RO **2008** 6411). Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 1515).

<sup>3</sup> Si des circonstances particulières exigent un temps de travail plus long, la durée de la semaine de travail peut être portée temporairement à 45 heures au maximum. Les heures de travail effectuées en plus doivent être compensées dans un délai d'un an.

<sup>4</sup> Des modèles de temps de travail flexibles ainsi que la possibilité de travailler à temps partiel ou le partage de poste sont proposés aux employés si le fonctionnement du service le permet.<sup>158</sup>

<sup>4bis</sup> Les employés effectuent leur temps de travail sur la base de l'horaire à l'année ou selon l'horaire de travail fondé sur la confiance prévu à l'art. 64a. Pour des raisons d'exploitation, les départements peuvent proposer, en plus, l'horaire de travail mobile.<sup>159</sup>

<sup>5</sup> Une majoration de temps de 10 % est accordée à l'employé pour un travail régulier et ordonné accompli entre 20 heures et minuit.

<sup>6</sup> Une majoration de temps de 30 % est accordée à l'employé pour le travail de nuit accompli entre minuit et 4 heures. Cette majoration est également accordée pour le travail accompli entre 4 heures et 5 heures lorsque l'employé commence son travail avant 4 heures. La majoration de temps est portée de 30 à 40 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'employé atteint l'âge de 55 ans.

<sup>7</sup> Au lieu des majorations de temps prévues aux al. 5 et 6, l'employeur peut verser aux employés des entreprises industrielles les majorations prévues à l'art. 17b de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>160,161</sup>

**Art. 64a<sup>162</sup>** Horaire de travail fondé sur la confiance  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance ne doivent pas enregistrer leur temps de travail. Ils ne peuvent pas compenser les heures d'appoint, les heures supplémentaires ou le solde positif de l'horaire mobile.

<sup>2</sup> L'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les employés rangés dans les classes de salaire 30 à 38.

<sup>3</sup> Les employés rangés dans les classes de salaire 24 à 29 peuvent, en accord avec leur supérieur hiérarchique, appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.

<sup>4</sup> Les employés qui perçoivent des cotisations supplémentaires de l'employeur au sens de l'art. 3, al. 2, let. a ou b, de l'ordonnance du 20 février 2013 sur la retraite

<sup>158</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>159</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>160</sup> RS 822.11

<sup>161</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>162</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 5 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 6411).

des membres des catégories particulières de personnel<sup>163</sup> ne peuvent pas appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.<sup>164</sup>

<sup>5</sup> Les employés appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance reçoivent une compensation annuelle sous la forme d'une indemnité en espèces représentant 6 % du salaire annuel, qui remplace la compensation des heures d'appoint, des heures supplémentaires ou du solde positif de l'horaire mobile. L'indemnité en espèces peut, à titre exceptionnel et en accord avec le supérieur hiérarchique, être remplacée par 10 jours de compensation ou par une bonification de 100 heures sur un compte pour congé sabbatique.<sup>165</sup>

<sup>6</sup> Les jours de compensation doivent être pris durant l'année où naît le droit à ces jours. S'ils ne peuvent l'être pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, ils sont pris l'année suivante. S'ils ne sont pas pris pour d'autres raisons, ils sont perdus sans donner droit à un dédommagement.

#### **Art. 65** Heures d'appoint et heures supplémentaires

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Si le service doit faire face à une surcharge extraordinaire de travail ou à un travail urgent, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut ordonner des heures d'appoint ou des heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures de travail effectuées en plus de celles convenues par contrat pour un poste à plein temps peuvent être reconnues comme heures supplémentaires si les réserves de temps de l'horaire mobile et de l'horaire à la carte sont épuisées.

<sup>3</sup> Si une personne occupant un poste à temps partiel travaille pendant un nombre d'heures supérieur au nombre d'heures convenu dans le contrat, mais inférieur au nombre d'heures correspondant à un poste à temps plein, et que les réserves de temps de l'horaire mobile et de l'horaire à la carte sont épuisées, les heures de travail effectuées en plus peuvent être reconnues comme heures d'appoint.

<sup>4</sup> Les heures d'appoint et les heures supplémentaires sont compensées par du temps libre d'une durée égale. Les supérieurs hiérarchiques créent dans leur domaine d'activité les conditions propres à permettre la compensation.

<sup>5</sup> Lorsque les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par du temps libre, une indemnité en espèces peut être versée pour 150 heures par année civile au maximum si la situation le justifie. Cette indemnité atteint:

- a. 100 % du salaire converti en salaire horaire, pour les heures d'appoint et les heures supplémentaires effectuées dans les limites du temps de travail hebdomadaire maximum de 45 heures;

<sup>163</sup> RS 172.220.111.35

<sup>164</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 juin 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014 (RO 2014 2171).

<sup>165</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

- b. 125 % du salaire converti en salaire horaire, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire maximum de 45 heures.

<sup>6</sup> Une indemnité en espèces peut être versée qu'exceptionnellement aux employés rangés dans une classe de salaire supérieure à la classe 23. L'octroi d'une indemnité en espèces au personnel visé à l'art. 2, al. 1, est soumis à l'approbation du DFF.

<sup>7</sup> Un total de 100 heures au maximum peuvent être reportées sur l'année civile suivante ou sur un compte pour congé sabbatique au titre des heures d'appoint et des heures supplémentaires.<sup>166</sup>

#### **Art. 66**<sup>167</sup> Jours fériés

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Un congé payé est accordé pour les jours fériés qui tombent un jour ouvrable.

<sup>2</sup> Sont considérés comme jours fériés entiers le Nouvel an, la Saint-Berchtold, le Vendredi Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête nationale, Noël et la Saint-Etienne. Les 24 et 31 décembre sont des demi-jours fériés.

<sup>3</sup> Pour les autres jours fériés officiels du lieu de travail tombant un jour ouvrable et où les employés ne travaillent pas, le temps de travail réglementaire doit être rattrapé en cours d'année ou compensé par des jours de vacances.

<sup>4</sup> Si un jour férié selon l'al. 2 n'est pas considéré comme un jour férié officiel au lieu de travail, les employés peuvent travailler ce jour-là. Ce jour de congé payé non pris peut être récupéré pendant l'année civile qui y donne droit.

#### **Art. 67** Vacances

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> L'employé a droit à:

- a. 6 semaines de vacances par année civile jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans;
- b. 5 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 21 ans;
- c. 6 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans;
- d. 7 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.<sup>168</sup>

<sup>2</sup> Les vacances doivent être fixées de manière à ne pas nuire à l'exécution des travaux et à permettre à l'employé de se détendre.

<sup>166</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>167</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>168</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 1515).

<sup>3</sup> Les vacances doivent être prises pendant l'année civile au cours de laquelle le droit aux vacances prend naissance. Si cela est impossible pour des raisons d'exploitation majeures ou en raison d'un accident ou d'une maladie, elles doivent être prises l'année suivante.

<sup>4</sup> ...<sup>169</sup>

**Art. 67a**<sup>170</sup> Réduction des vacances  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Les vacances sont réduites en proportion de la durée de l'absence si, au cours d'une année civile, l'employé est absent de son poste plus longtemps que:

- a. 66 jours ouvrés en tout pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire;
- b. 22 jours ouvrés en raison d'un congé non payé.

<sup>2</sup> Pour calculer la réduction des vacances selon l'al. 1, let. a, les 66 premiers jours d'absence ne sont pas pris en compte. Sont réputés jours d'absence ceux pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé à son taux d'occupation.

<sup>3</sup> Pour calculer la réduction des vacances selon l'al. 1, les jours d'absence totale et partielle sont additionnés, puis le total est divisé par le nombre de jours ouvrés que comporte l'année concernée.

**Art. 68** Congés  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Les employés qui doivent ou veulent interrompre leur travail sont tenus de demander un congé payé, partiellement payé ou non payé à l'autorité compétente en vertu de l'art. 2; ils doivent motiver leur demande.

<sup>2</sup> L'autorité compétente examine la demande en tenant compte des raisons invoquées par l'intéressé et de sa situation professionnelle. Si la situation le justifie, elle peut également prendre en compte ses prestations et son comportement.

<sup>3</sup> Les congés accordés par l'autorité compétente ne peuvent dépasser trois ans. Les exceptions relevant de l'art. 88, al. 1, let. a, sont réservées.<sup>171</sup>

<sup>169</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013 (RO **2013** 1515). Abrogé par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>170</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>171</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 juin 2007 (RO **2007** 2871). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO **2010** 5793).



## Section 6    Autres prestations de l'employeur

### Art. 69       Instruments de travail, matériel

(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les instruments de travail et le matériel dont le personnel a besoin pour exécuter son travail lui sont fournis.

<sup>2</sup> Si l'employé utilise, après entente avec l'employeur, des instruments de travail et du matériel lui appartenant, une indemnité peut lui être versée.

<sup>3</sup> Les dispositions des al. 1 et 2 s'appliquent également aux employés qui, après entente avec leur employeur, travaillent à domicile à plein temps ou à temps partiel. Il n'est pas versé d'indemnité pour la location de locaux privés à des fins professionnelles. Exceptionnellement, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut, pour de justes motifs, verser une indemnité pour la location de ces locaux.

<sup>4</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité. Ils déterminent notamment s'il y a nécessité d'utiliser des instruments de travail et du matériel.

### Art. 70       Vêtements de service

(art. 18, al. 1, et 21, al. 1, let. c, LPers)

<sup>1</sup> Les vêtements de service que les employés sont tenus de porter leur sont fournis gratuitement, notamment si ces derniers:

- a. doivent impérativement être reconnaissables par le public;
- b. sont particulièrement exposés aux intempéries;
- c. effectuent un travail qui salit, use ou endommage particulièrement les vêtements;
- d. doivent respecter des règles de sécurité particulières.

<sup>2</sup> Dans les cas visés à l'al. 1, let. b et c, une indemnité peut remplacer la remise de vêtements de service si la situation l'exige.

<sup>3</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité.

### Art. 71       Véhicules de service personnels

(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Des véhicules de service personnels peuvent être fournis lorsque l'activité professionnelle l'exige.

<sup>2</sup> L'autorité qui décide de la remise de véhicules de service personnels est:

- a. le Conseil fédéral, pour les catégories de personnel définies à l'art. 2, al. 1;
- b. le département, après entente avec le DFF, pour les autres catégories de personnel.

**Art. 72** Remboursement des frais

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les frais déboursés par le personnel dans l'exercice de son activité professionnelle lui sont remboursés.<sup>172</sup>

<sup>2</sup> Le DFF fixe les indemnités versées pour:

- a. les repas, l'hébergement et les déplacements;
- b. les voyages de service à l'étranger;
- c. la participation à des conférences internationales;
- d. le déménagement pour des raisons de service;
- e. les frais de représentation.

**Art. 73** Prime de fidélité

(art. 32, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Une prime de fidélité est octroyée après 10 années de travail puis tous les 5 ans jusqu'à ce que l'employé ait accompli 45 années de travail.<sup>173</sup>

<sup>2</sup> La prime de fidélité consiste:

- a.<sup>174</sup> ...
- b. en la moitié du salaire mensuel après 10 années et 15 années de travail;
- c. en un salaire mensuel après chaque nouvelle tranche de 5 années de travail.<sup>175</sup>

<sup>3</sup> La prime de fidélité est en principe versée en espèces. En accord avec le supérieur hiérarchique, elle peut, à titre exceptionnel, être prise sous la forme d'un congé payé.<sup>176</sup>

<sup>4</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut refuser de verser tout ou partie de la prime de fidélité aux employés dont les prestations ou le comportement ne donnent que partiellement satisfaction.

<sup>5</sup> Les rapports de travail exercés sans interruption auprès d'employeurs selon l'art. 2, al. 1, let. f et g, LPers ainsi qu'au sein d'unités administratives selon l'art. 1 sont pris en compte pour le calcul du nombre d'années de travail, quel que soit le taux d'occupation. La période d'apprentissage au sens de la législation sur la formation professionnelle et les stages qui y sont liés ne sont pas pris en compte.<sup>177</sup>

<sup>172</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>173</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 3155).

<sup>174</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du 11 sept. 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 3155).

<sup>175</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 5 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 6411).

<sup>176</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 5 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 6411).

<sup>177</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

**Art. 74** Inventions, propositions d'améliorations

(art. 32, let. c, LPers)

<sup>1</sup> Les départements créent les conditions propres à favoriser un comportement novateur ainsi que le développement et la mise en œuvre d'inventions et de propositions d'améliorations.

<sup>2</sup> La réalisation d'innovations peut être récompensée par des prestations en espèces ou par d'autres prestations de même valeur.

**Art. 75** Soutien d'équipements collectifs en faveur du personnel(art. 32, let. e, LPers)<sup>178</sup>

<sup>1</sup> Afin d'améliorer les conditions de travail ou l'organisation individuelle du travail, l'employeur peut soutenir des équipements collectifs en faveur du personnel, notamment:

- a. des structures d'accueil pour les enfants;
- b. l'exploitation de restaurants du personnel, de cafétérias et d'autres équipements permettant au personnel de se ressourcer;
- c. l'achat de logements d'habitation.

<sup>2</sup> En outre, des conditions avantageuses peuvent être accordées pour les capitaux placés auprès de la Caisse d'épargne du personnel fédéral.<sup>179</sup>

<sup>3</sup> Les départements peuvent soutenir les activités destinées à promouvoir les relations entre employés actifs et employés retraités.

**Art. 75a**<sup>180</sup> Accueil extrafamilial des enfants

(art. 4, al. 2, let. i, et 31, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur contribue aux frais engagés par la personne employée pour l'accueil extrafamilial des enfants.

<sup>2</sup> Le DFF règle le montant de la contribution.

**Art. 75b**<sup>181</sup> Droit au remboursement des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants

(art. 4, al. 2, let. i, et 31, al. 2, LPers)

L'employé a droit au remboursement des coûts de l'accueil extrafamilial d'enfants:

<sup>178</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>179</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>180</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>181</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

- a. lorsqu'il est investi de l'autorité parentale et vit seul ou forme un ménage commun dans lequel le deuxième parent ou le partenaire exerce une activité lucrative ou est en formation;
- b. lorsqu'un rapport de filiation au sens de l'art. 252 du code civil<sup>182</sup> est établi entre l'employé et l'enfant accueilli et que l'enfant est sous sa garde, ou lorsque l'enfant est recueilli par lui, ou lorsqu'il s'agit d'un enfant d'un autre lit;
- c. lorsque l'enfant est accueilli par des tiers contre rémunération:
  - 1. dans une structure ou par une association de parents de jour proposant une prise en charge à temps partiel ou complet des enfants d'âge pré-scolaire, ou
  - 2. par d'autres particuliers avec lesquels existent des rapports contractuels soumis aux assurances sociales; et
- d. lorsque le revenu brut mensuel des personnes formant un ménage commun visées à la let. a ou le revenu brut mensuel de la personne seule investie de l'autorité parentale, y compris la part du treizième mois de salaire, n'excède pas 20 000 francs.

**Art. 75c**<sup>183</sup> Durée du droit  
(art. 4, al. 2, let. i, et. 31, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le droit au remboursement s'éteint lorsque l'enfant accueilli entre à l'école.

<sup>2</sup> Le droit au remboursement est maintenu pendant:

- a. un congé maternité visé à l'art. 60;
- b. 90 jours en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident de l'employé ou du partenaire;
- c. 90 jours à compter du début de la période de chômage du partenaire.

<sup>3</sup> Il n'est pas accordé en cas de congé non payé de l'employé ou du partenaire.

**Art. 76**<sup>184</sup> Octroi de rabais au personnel  
(art. 32, let. g, LPers)

Le DFF fixe les rabais.

**Art. 77** Frais de procédure et dépens  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les départements remboursent les frais de procédure et les dépens aux employés impliqués dans une procédure civile ou pénale en raison de leur activité professionnelle:

<sup>182</sup> RS 210

<sup>183</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

<sup>184</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

- a. si la procédure est en rapport avec cette activité;
- b. si l'acte n'a été commis ni intentionnellement, ni par négligence grave; et
- c. si la Confédération a un intérêt à la tenue du procès.

<sup>2</sup> Tant que le tribunal n'a pas rendu son jugement, seules des garanties de remboursement des frais sont données. Exceptionnellement, les frais peuvent être payés, pour de justes motifs, avant que le tribunal ait rendu son jugement.

**Art. 78** Versement d'indemnités

(art. 19, al. 3 et 4, LPers)<sup>185</sup>

<sup>1</sup> Reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19, al. 3, LPers:<sup>186</sup>

- a.<sup>187</sup> les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée;
- b. s'ils ont travaillé pendant 20 ans sans interruption dans une ou plusieurs des unités administratives au sens de l'art. 1;
- c. s'ils ont plus de 50 ans;
- d.<sup>188</sup> les employés qui ont plus de 40 ans ou qui ont travaillé pendant au moins dix ans dans des unités administratives visées à l'art. 1 et dont les rapports de travail sont résiliés pour cause de restructuration ou de réorganisation.

<sup>2</sup> Les indemnités visées à l'art. 19, al. 4, LPers peuvent être versées lors de la résiliation du contrat de travail:<sup>189</sup>

- a. aux secrétaires d'Etat;
- b. aux directeurs d'office;
- c. aux officiers généraux;
- d. aux secrétaires généraux des départements;
- e. aux chefs des services d'information des départements;
- f. aux vice-chanceliers de la Confédération;
- g. aux collaborateurs personnels des chefs de départements;
- h. à d'autres cadres supérieurs, dans des cas particuliers;
- i. aux employés dans le contrat de travail desquels est fixée une condition d'engagement visée à l'art. 26, al. 6;

<sup>185</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>186</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>187</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>188</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>189</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

j.<sup>190</sup> ...

k. au personnel de la DDC.

<sup>2bis</sup> Les indemnités visées aux al. 1 et 2 peuvent également être versées lorsque la cessation des rapports de travail intervient d'un commun accord.<sup>191</sup>

<sup>3</sup> Aucune indemnité n'est versée aux personnes:

a. qui trouvent un emploi auprès d'un des employeurs définis à l'art. 3 LPers;

b.<sup>192</sup>...

c. dont le contrat de travail est résilié en application de l'art. 31.<sup>193</sup>

<sup>4</sup> Les personnes qui ont perçu l'indemnité visée aux al. 1 ou 2 et sont engagées par un des employeurs définis à l'art. 3 LPers dans l'année qui suit la résiliation de leur contrat de travail doivent restituer tout ou partie de l'indemnité.<sup>194</sup>

<sup>5</sup> Si l'indemnité est allouée sous la forme d'un versement en tranches, le montant intégral doit avoir été versé au plus tard douze mois après la fin des rapports de travail.<sup>195</sup>

#### **Art. 79**<sup>196</sup> Montant de l'indemnité

(art. 19, al. 4<sup>bis</sup> et 5, let. a, LPers)<sup>197</sup>

<sup>1</sup> L'indemnité visée à l'art. 78, al. 1, 2 et 2<sup>bis</sup>, représente au moins un salaire mensuel et au plus un salaire annuel.<sup>198</sup>

<sup>1bis</sup> L'indemnité visée à l'art. 78, al. 1, let. d, est fixée à l'annexe 3.<sup>199</sup>

<sup>2</sup> S'il y a résiliation pour le motif visé à l'art. 26, al. 1 ou s'il y a résiliation du contrat de travail d'un secrétaire général selon l'art. 26, al. 3, le montant de l'indemnité représente un salaire annuel.

<sup>3</sup> Les indemnités accordées aux personnes visées à l'art. 2, al. 1, doivent être approuvées par le Conseil fédéral.<sup>200</sup>

<sup>190</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, avec effet au 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO **2016** 3637).

<sup>191</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO **2009** 6417).

<sup>192</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>193</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO **2009** 6417).

<sup>194</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>195</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004 (RO **2005** 3). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2243).

<sup>196</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO **2005** 3).

<sup>197</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 4397).

<sup>198</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO **2009** 6417).

<sup>199</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO **2016** 3637).

<sup>200</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>4</sup> Lors de la fixation des indemnités, il est tenu compte notamment de l'âge de l'employé, de sa situation professionnelle et personnelle, de la durée totale de son emploi auprès des unités administratives au sens de l'art. 1 et du délai de résiliation.

<sup>5</sup> Le calcul des indemnités se fait en fonction des éléments du salaire assurable selon l'annexe 2 qui seraient perçus par l'employé le jour de l'échéance des indemnités. La prime de prestations n'est pas prise en compte.<sup>201</sup>

<sup>6</sup> et 7...<sup>202</sup>

**Art. 80**<sup>203</sup> Réparation de dommages non couverts en raison de clauses d'exclusion

<sup>1</sup> Si un employé a subi un dommage, sans faute de sa part, dans le cadre de son activité professionnelle et que la réparation de ce dommage lui est refusée en raison des clauses d'exclusion d'une assurance complémentaire privée, il est dédommagé de la perte de prestations en découlant.

<sup>2</sup> Avant de prendre une décision, l'employeur consulte l'Administration fédérale des finances dans la mesure où la demande de dédommagement correspond à un montant supérieur à 5000 francs.

## Section 7

### **Prestations de l'employeur en cas de transfert, d'affectation à l'étranger ou d'engagement dans des organisations internationales**

**Art. 81** Indemnité pour inconvénients et indemnité de mobilité  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le personnel transféré ou affecté à l'étranger perçoit une indemnité qui compense les désavantages, les restrictions et les risques liés au système de rotation, à la discipline des transferts et aux difficultés des conditions de vie à l'étranger (indemnité pour inconvénients). Le montant de cette indemnité est déterminé notamment en fonction du nombre de transferts, de la situation personnelle, du degré d'occupation, de l'âge et de la durée du séjour à l'étranger.

<sup>2</sup> Une indemnité de mobilité est versée à partir du troisième transfert. Le personnel soumis à la discipline des transferts perçoit également cette indemnité lorsque son lieu de travail se trouve en Suisse.

<sup>201</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>202</sup> Abrogés par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>203</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

**Art. 82** Indemnité pour la couverture des frais

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité est allouée pour la couverture des frais liés au séjour à l'étranger et à la fonction exercée.

<sup>2</sup> Lors de la fixation de cette indemnité, les frais supplémentaires ou les économies résultant du séjour à l'étranger sont pris en compte dans une juste mesure.

<sup>3</sup> Les frais supplémentaires sont couverts notamment:

- a. par dédommagement des frais;
- b. par adaptation à la hausse au pouvoir d'achat du lieu d'affectation;
- c. par l'indemnité forfaitaire allouée pour le travail de relations publiques.

<sup>4</sup> Sont prises en compte, au titre des économies résultant du séjour à l'étranger:

- a. l'exonération fiscale;
- b. l'adaptation à la baisse au pouvoir d'achat du lieu d'affectation.

**Art. 83** Adaptation au pouvoir d'achat

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'adaptation au pouvoir d'achat corrige la différence entre le niveau de prix des biens de consommation et des prestations au lieu d'affectation et le niveau de prix des biens de consommation et des prestations à Berne. Elle prend en compte les circonstances particulières influant sur le coût de la vie au lieu d'affectation ainsi que le taux de change officiel.

<sup>2</sup> L'adaptation au pouvoir d'achat, à la hausse ou à la baisse, porte sur tout ou partie du salaire, sur les allocations complétant l'allocation familiale visées à l'art. 51a, sur l'allocation pour assistance aux proches parents, sur les indemnités forfaitaires allouées pour le travail de relations publiques et sur l'indemnité de couverture des frais sur le lieu de travail.<sup>204</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>205</sup>

**Art. 84** Prise en compte de l'exonération fiscale

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'exonération fiscale accordée au personnel sur la base des conventions internationales est prise en compte dans la fixation du salaire et des autres prestations.

<sup>2</sup> Les économies qui en résultent sont imputées sur les indemnités visées aux art. 81 et 82.

<sup>204</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>205</sup> Introduit par le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, (RO 2008 145). Abrogé par le ch. I de l'O du 6 mars 2009, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 1137).



**Art. 85** Octroi de prêts  
(art. 18, al. 2, LPers)

Le personnel transféré à l'étranger peut obtenir un prêt pour faire face à des frais d'installation et d'équipement importants ou à d'autres dépenses.

**Art. 86** Prestations en cas de maladie  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> L'employeur prend en charge les coûts d'assurance supplémentaires occasionnés par le séjour à l'étranger de l'employé qui y a été envoyé, de son conjoint, de son partenaire enregistré et de ceux de leurs enfants qui donnent droit à une allocation familiale.<sup>206</sup>

<sup>2</sup> Le DFAE peut régler en accord avec le DFF, dans le cadre d'un contrat d'assurance collectif conclu auprès d'une caisse maladie reconnue, l'obligation de s'assurer, les prestations de l'assurance, ainsi que la contribution de la Confédération.

**Art. 87** Réparation de dommages  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Le personnel envoyé à l'étranger qui, sans faute de sa part, a subi une atteinte à son patrimoine, notamment par suite d'actes de guerre, par suite d'une révolution ou d'une émeute ou pour toute autre raison consécutive à son séjour à l'étranger, peut obtenir un dédommagement.

<sup>2</sup> Le DFAE fixe le montant du dédommagement au cas par cas, après entente avec le DFF.

**Art. 88** Prestations en cas d'engagement dans des organisations internationales  
(art. 17a LPers)<sup>207</sup>

<sup>1</sup> Les prestations ci-après peuvent notamment être accordées au personnel afin de promouvoir son engagement dans des organisations internationales:

- a.<sup>208</sup> octroi d'un congé payé, partiellement payé ou non payé de dix ans au maximum;
- b. prise en charge des frais liés à l'engagement de l'employé dans l'organisation internationale, dans la mesure où il n'est pas dédommagé de ces frais par cette dernière.

<sup>206</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 145).

<sup>207</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>208</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>2</sup> On entend par organisations internationales au sens de la présente disposition les bénéficiaires institutionnels au sens de l'art. 2, al. 1, let a, b, c, h, i, j, k, l et m, de la loi du 22 juin 2007 sur l'Etat hôte<sup>209</sup> qui ont leur siège en Suisse ou à l'étranger.<sup>210</sup>

<sup>3</sup> A la fin de leur engagement dans des organisations internationales, les personnes visées à l'art. 2, al. 1, excepté les chefs de mission, sont employées dans la fonction qui était la leur avant leur mise en congé ou dans une autre fonction pouvant raisonnablement être exigée d'elles. Si cela n'est pas possible, les rapports de travail sont résiliés conformément à l'art. 10, al. 3, let. e, LPers et une indemnité de départ équivalant au maximum à un salaire annuel est versée.<sup>211</sup>

## Chapitre 4a<sup>212</sup> Prévoyance professionnelle

### Section 1 Salaire déterminant

#### Art. 88a Salaire assurable

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

<sup>1</sup> Sont assurés auprès de PUBLICA, dans le cadre des dispositions réglementaires, le salaire ainsi que les éléments du salaire selon l'annexe 2. Ne sont pas assurées les prestations de l'employeur selon les art. 81 à 83.<sup>213</sup>

<sup>2</sup> Si aucune compensation du renchérissement n'est versée à un employé en vertu de l'art. 52a, ou si le salaire de cet employé est réduit en vertu de l'art. 56, al. 2 et 3, le salaire assurable précédent reste inchangé jusqu'à ce que la compensation du renchérissement soit à nouveau versée ou que le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident s'éteigne.<sup>214</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>215</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>216</sup>

#### Art. 88b Annonce

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

Le salaire assurable est annoncé à PUBLICA en tant que salaire déterminant par l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.

<sup>209</sup> RS **192.12**

<sup>210</sup> Introduit par le ch. 4 de l'annexe à l'O du 7 décembre 2007 sur l'Etat hôte, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO **2007** 6657).

<sup>211</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 4397).

<sup>212</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 juin 2007, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2007** 2871, **2008** 577).

<sup>213</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 2181).

<sup>214</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>215</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 20 juin 2014, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2014 (RO **2014** 2171).

<sup>216</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, avec effet au 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO **2016** 3637).

## Section 2 Prestations de l'employeur

### Art. 88c Participation au rachat (art. 32, let. a, LPers)

L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut participer au rachat réglementaire en le finançant par ses crédits de personnel 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.

### Art. 88d Congé (art. 17 et art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> En cas de congé non payé ou partiellement payé, la couverture d'assurance reste inchangée pendant deux mois au minimum.

<sup>2</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 qui accorde à l'employé un congé non payé ou partiellement payé de plus de deux 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 troisième mois de congé et, le cas échéant, des modalités de ce maintien.

<sup>3</sup> Lorsque l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 ne prend plus en charge les cotisations de l'employeur ou la prime de risque à partir du troisième mois de congé, elle annonce le congé à PUBLICA. L'employé peut maintenir la couverture d'assurance qu'il avait jusqu'alors en payant, en plus de sa propre cotisation d'épargne, la cotisation de l'employeur et la prime de risque, ou limiter l'assurance à la couverture des risques de décès et d'invalidité.

<sup>4</sup> Les cotisations dues par l'employé pendant son congé sont déduites de son salaire dès la reprise du travail.

### Art. 88a<sup>bis217</sup> Maintien de la prévoyance après une réduction de salaire

<sup>1</sup> Lorsque le salaire assuré d'une personne employée est réduit de moitié au plus après l'âge de 58 ans, la prévoyance peut à sa demande être maintenue au niveau de la dernière couverture d'assurance (art. 33a LPP<sup>218</sup>); à cette fin la personne employée doit s'acquitter non seulement de ses propres cotisations d'épargne mais également de celles de l'employeur et de la prime de risque sur la part du salaire assuré jusqu'alors correspondant à la réduction de salaire.

<sup>2</sup> Les adaptations salariales générales, notamment les augmentations de salaire en termes réels et les corrections globales de classification n'ont aucune incidence sur les cotisations versées sur la part correspondant à la réduction de salaire.

<sup>3</sup> Si la réduction du salaire assuré est opérée dans l'intérêt de l'autorité compétente au sens de l'art. 2, cette dernière peut prendre à sa charge la moitié au plus des cotisations d'épargne et de la prime de risque destinées au maintien de la pré-

<sup>217</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>218</sup> RS 831.40

voyance, et en imputer les coûts au budget du personnel. Cette contribution peut être temporaire.

**Art. 88<sup>d</sup>ter<sup>219</sup>** Maintien de la prévoyance après l'âge de 65 ans

Lorsque l'employeur et la personne employée conviennent de maintenir les relations de travail au-delà de l'âge de 65 ans, la prévoyance vieillesse de la personne employée peut être maintenue, à sa demande, jusqu'à la fin de son activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 70 ans (art. 33 LPP<sup>220</sup>). Dans ce cas, l'autorité compétente finance les cotisations d'épargne de l'employeur.

**Art. 88e** Invalidité professionnelle

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

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 demande à PUBLICA de verser une prestation d'invalidité professionnelle à l'employé:<sup>221</sup>

- a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b. si le service médical constate, à la demande de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2, que, pour des raisons de santé, l'employé est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c.<sup>222</sup> si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle en vertu de la loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI)<sup>223</sup> est entrée en force;
- d. si les mesures de réadaptation au sens de l'art. 11a n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute de l'employé.

<sup>2</sup> Les modalités du droit aux rentes d'invalidité professionnelle ainsi que leur nature et leur montant sont fixés dans le Règlement de prévoyance du 15 juin 2007 pour les personnes employées et les bénéficiaires de rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération (RPEC)<sup>224</sup>.

<sup>3</sup> En accord avec le DFF, le DDPS peut s'écarter de l'âge fixé à l'al. 1, let. a, pour les employés du service vol.

<sup>219</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>220</sup> RS 831.40

<sup>221</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>222</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>223</sup> RS 831.20

<sup>224</sup> RS 172.220.141

**Art. 88j**<sup>225</sup> Participation de l'employeur au financement de la rente transitoire  
(art. 32k LPers)

<sup>1</sup> L'employeur participe au financement de la rente transitoire si l'employé:

- a. prend à titre volontaire une retraite anticipée complète ou partielle;
- b.<sup>226</sup> a été employé, immédiatement avant sa retraite anticipée, pendant au moins cinq ans auprès d'employeurs selon l'art. 2, al. 1, let. f ou g, LPers ou au sein d'unités administratives selon l'art. 1; et qu'il
- c. demande le versement d'une rente transitoire complète ou d'une demi-rente transitoire.

<sup>2</sup> Le montant maximal de la rente transitoire complète correspond à la rente simple maximale de vieillesse de l'AVS.

<sup>3</sup> Le calcul des coûts actuariels d'une rente transitoire tient compte du nombre d'années de travail, du taux d'occupation moyen pendant ces années de travail et du pourcentage de la rente de vieillesse réglementaire à percevoir.

<sup>4</sup> Les rapports de travail exercés auprès d'employeurs selon l'art. 2, al. 1, let. f et g, LPers ainsi qu'au sein d'unités administratives selon l'art. 1 sont pris en compte pour le calcul du nombre d'années de travail et du degré d'occupation moyen, pour autant qu'ils n'aient pas été interrompus pendant plus de trois ans. Les années de travail entamées sont retenues comme années entières après achèvement du sixième mois. La période d'apprentissage au sens de la législation sur la formation professionnelle et les stages qui y sont liés ne sont pas pris en compte.<sup>227</sup>

<sup>5</sup> La participation en pourcentage de l'employeur au financement de la rente transitoire est réglée à l'annexe 1. En cas de retraite anticipée après l'âge de 62 ans révolus, elle est réduite d'un vingt-cinquième par année manquante jusqu'à la 25<sup>e</sup> année de travail révolue.

<sup>6</sup> L'unité administrative au sein de laquelle l'employé travaillait immédiatement avant sa retraite anticipée examine si les conditions d'octroi d'une rente transitoire sont remplies et calcule le degré d'occupation moyen de l'employé.

### Section 3 ...

**Art. 88g à 88j**<sup>228</sup>

<sup>225</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 juin 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014 (RO 2014 2171).

<sup>226</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>227</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>228</sup> Abrogés par l'art. 7 de l'O du 20 fév. 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 771). Voir toutefois les disp. trans. à l'art. 8 de cette O.

**Section 4<sup>229</sup>****Organes paritaires de la surveillance fédérale des marchés financiers et de la caisse de pensions du personnel du Ministère public<sup>230</sup>****Art. 88<sup>k</sup>**

<sup>1</sup> L'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de sa caisse de prévoyance.<sup>231</sup>

<sup>2</sup> Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et aptes à exercer leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

<sup>3</sup> Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

**Art. 88<sup>232</sup>****Chapitre 5 Devoirs du personnel****Art. 89**

Lieu de domicile

(art. 21, al. 1, let. a, et 24, al. 2, let. a, LPers)

Les départements peuvent, après entente avec le DFF, imposer à certaines catégories de personnel de résider dans un lieu déterminé dans la mesure où les besoins du service l'exigent.

**Art. 90**

Logement de service

(art. 21, al. 1, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Le DFF définit les principes applicables à l'utilisation de logements de service et au montant à payer à ce titre.

<sup>2</sup> Les départements fixent les modalités dans leur domaine d'activité.

<sup>229</sup> Introduite par le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juin 2008 (RO **2008** 2181).

<sup>230</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO **2010** 5793).

<sup>231</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 6 de l'annexe à l'O du 12 nov. 2008 sur l'IFSN, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 5747).

<sup>232</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010 (RO **2010** 5793). Abrogé par le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO **2013** 4397).

**Art. 91**<sup>233</sup>      Activité accessoire

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Les employés annoncent à leur supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail.

<sup>1bis</sup> Les activités non rétribuées doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu.<sup>234</sup>

<sup>2</sup> Les charges et les activités au sens des al. 1 et <sup>1bis</sup> requièrent une autorisation si elles:<sup>235</sup>

- a. mobilisent l'employé dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations dans l'activité exercée pour le compte de la Confédération;
- b. risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts du service.

<sup>3</sup> Si tout risque de conflit d'intérêt ne peut pas être écarté dans le cas particulier, l'autorisation est refusée. Des conflits d'intérêt peuvent notamment survenir en rapport avec les activités suivantes:

- a. conseil ou représentation de tiers pour des affaires qui font partie des tâches de l'unité administrative à laquelle appartient l'employé;
- b. activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte de la Confédération ou que celle-ci doit attribuer à brève échéance.

<sup>4</sup> Les employés engagés dans une représentation suisse à l'étranger ont besoin dans tous les cas d'une autorisation du DFAE pour exercer des activités rétribuées. Les employés des services de carrière du DFAE ont également besoin d'une autorisation lorsqu'ils travaillent en Suisse. Les employés rendent régulièrement compte de leurs activités au DFAE. Celui-ci règle les modalités.

<sup>5</sup> Le DFAE peut prévoir, à l'intention des personnes accompagnant des employés engagés dans une représentation suisse à l'étranger, une obligation d'annonce et d'autorisation pour les activités rétribuées.

**Art. 92**                      Obligation de remettre le revenu à la Confédération

(art. 21, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les employés exerçant au profit de tiers une activité qui procède du contrat de travail conclu avec la Confédération doivent verser à celle-ci le revenu obtenu pour cette activité si la somme de ce dernier et du salaire excède au cours d'une année civile 110 % du montant maximal de la classe de salaire fixée dans le contrat de travail. Ils doivent fournir toutes les indications requises à l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.<sup>236</sup>

<sup>233</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO **2009** 6417).

<sup>234</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO **2012** 4483).

<sup>235</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO **2012** 4483).

<sup>236</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

<sup>2</sup> Si l'activité exercée au profit de tiers sert des intérêts importants de la Confédération, l'employé peut être dispensé entièrement ou partiellement de l'obligation de remettre le revenu à la Confédération.

<sup>3</sup> Le DFF définit le revenu à prendre en compte et règle le mode de remise de ce revenu.

**Art. 93<sup>237</sup>** Acceptation de dons et d'autres avantages

(art. 21, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> L'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux n'est pas considérée comme une acceptation de dons au sens de la loi. Par avantage de faible importance, on entend tout don en nature dont la valeur marchande n'excède pas 200 francs.

<sup>2</sup> Les employés participant à un processus d'achat ou de décision ont également l'interdiction d'accepter des avantages de faible importance conformes aux usages sociaux:

- a. si l'avantage est offert par:
  1. un soumissionnaire effectif ou potentiel,
  2. une personne participant au processus de décision ou concernée par celui-ci; ou
- b. s'il est impossible d'exclure tout lien entre l'octroi de l'avantage et le processus d'achat ou de décision.

<sup>3</sup> S'il ne peut pas refuser un don pour des raisons de politesse, l'employé le remet à l'autorité compétente selon l'art. 2. L'acceptation de dons par politesse doit servir l'intérêt général de la Confédération. L'acceptation et l'éventuelle réalisation de tels dons sont effectuées par l'autorité compétente selon l'art. 2 et ont lieu au profit de la Confédération.

<sup>4</sup> En cas de doute, l'employé examine avec son supérieur si les avantages peuvent être acceptés ou non.

**Art. 93<sup>a238</sup>** Invitation

(art. 21, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les employés déclinent toute invitation susceptible de restreindre leur indépendance et leur liberté d'action. Sauf autorisation écrite de leur supérieur, ils refusent les invitations à l'étranger.

<sup>2</sup> Les employés participant à un processus d'achat ou de décision ont également l'interdiction d'accepter une invitation:

- a. si l'invitation provient:
  1. d'un soumissionnaire effectif ou potentiel,

<sup>237</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO 2012 4483).

<sup>238</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO 2012 4483).



2. d'une personne participant au processus de décision ou concernée par celui-ci; ou

b. s'il est impossible d'exclure tout lien entre l'invitation et le processus d'achat ou de décision.

<sup>3</sup> En cas de doute, l'employé examine avec son supérieur si l'invitation peut être acceptée ou non.

**Art. 94** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Le personnel est tenu de garder le secret sur les affaires du service qui doivent rester confidentielles de par leur nature ou en vertu de prescriptions légales ou d'instructions.

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

<sup>3</sup> L'employé ne peut déposer en justice ni comme partie, ni comme témoin ou expert, sur des constatations en rapport avec ses tâches, faites en raison de ces dernières ou dans l'exercice de ses fonctions, qu'avec l'autorisation écrite de l'autorité compétente en vertu de l'art. 2.

<sup>4</sup> L'art. 156 de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement<sup>239</sup> est réservé.<sup>240</sup>

**Art. 94a**<sup>241</sup> Récusation

(art. 20 LPers)

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

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

a. toute relation de proximité particulière, d'amitié ou d'inimitié personnelle entre l'employé et une personne physique ou morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus de décision ou concernée par celui-ci;

b. l'existence d'une offre d'emploi d'une personne physique ou morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus de décision ou concernée par celui-ci.

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

<sup>4</sup> Les employés qui doivent prendre ou préparer une décision sont soumis à l'art. 10 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>242</sup>.

<sup>239</sup> RS 171.10

<sup>240</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>241</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 27 nov. 2009 (RO 2009 6417). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO 2012 4483).

<sup>242</sup> RS 172.021

**Art. 94b**<sup>243</sup> Délai de carence

<sup>1</sup> L'autorité compétente au sens de l'art. 2 peut convenir avec les employés visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et d, et l<sup>bis</sup> de même qu'avec d'autres employés ayant une influence déterminante sur des décisions prises au cas par cas de grande portée ou ayant accès à des informations essentielles d'un délai de carence après la fin des rapports de travail s'il faut s'attendre à ce que leur activité future, rémunérée ou non, auprès de certains employeurs ou mandants mène à un conflit d'intérêts.

<sup>2</sup> Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque:

- a. la nouvelle activité risque de nuire à la crédibilité et à la réputation de l'unité administrative concernée ou de la Confédération;
- b. l'influence des personnes visées à l'al. 1 sur des décisions prises au cas par cas ou leur accès à des informations peut donner à penser qu'elles ne sont plus indépendantes lors d'un changement de poste auprès d'un employeur ou d'un mandant concernés.

<sup>3</sup> Le délai de carence est de six mois au moins et de douze mois au plus, y compris un éventuel délai de suspension.

<sup>4</sup> Une indemnité peut être convenue pour le délai de carence. En fonction du préjudice économique attendu dans chaque cas, elle correspond au plus au montant du salaire actuel selon l'annexe 2, déduction faite de tous les revenus, indemnités et prestations de prévoyance perçus durant ce délai.

<sup>5</sup> Quiconque perçoit une indemnité pour délai de carence est tenu de déclarer à l'autorité compétente au sens de l'art. 2 les revenus, indemnités et prestations de prévoyance perçus durant ce délai.

<sup>6</sup> Les indemnités pour délai de carence perçues à tort doivent être remboursées.

**Art. 94c**<sup>244</sup> Opérations pour compte propre

(art. 20 L.Pers)

<sup>1</sup> Les employés ne doivent pas utiliser des informations non rendues publiques dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction en vue d'obtenir des avantages pour eux-mêmes ou pour un tiers.

<sup>2</sup> Les employés qui disposent notamment d'informations non rendues publiques dont la divulgation peut influencer le cours de valeurs mobilières et de devises de manière prévisible n'ont pas le droit de s'en servir pour effectuer des opérations pour compte propre sur ces valeurs mobilières ou sur ces devises. Les achats de devises visant à couvrir les besoins journaliers sont autorisés en tout temps.

<sup>3</sup> Par opération pour compte propre, on entend toute transaction juridique:

<sup>243</sup> Anciennement art. 94a al. 2. Introduit par le ch. I de l'O du 15 août 2012 (RO 2012 4483). Nouvelle teneur selon le ch. I 2 de l'O du 25 nov. 2015 sur le délai de carence, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 5019).

<sup>244</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO 2012 4483).

- a. que l'employé réalise en son nom propre, que ce soit pour son propre compte ou pour celui d'un tiers;
- b. que l'employé organise pour des proches; ou
- c. que l'employé fait réaliser par un tiers, notamment pour cacher sa propre identité.

<sup>4</sup> La législation sur les infrastructures des marchés financiers et le droit pénal sont réservés.<sup>245</sup>

**Art. 94d**<sup>246</sup> Concrétisation des obligations de comportement

(art. 20 LPers)

<sup>1</sup> Les départements et les unités administratives peuvent arrêter des directives concernant les art. 91 à 94c et visant à prévenir les conflits d'intérêts, l'apparence de conflits d'intérêts et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques.

<sup>2</sup> Ils peuvent notamment régler de manière plus stricte ou interdire l'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux et d'invitations ainsi que les opérations pour compte propre.

**Art. 95** Devoirs particuliers du personnel affecté à l'étranger

(art. 24, al. 2, let. b, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur peut exiger des employés affectés à l'étranger qu'ils l'informent s'ils:

- a. appartiennent à une association;
- b. quittent leur pays de résidence;
- c. publient des textes et font des déclarations publiques.

<sup>2</sup> Le personnel affecté à l'étranger ne peut exercer aucune charge publique dans le pays où il travaille.

<sup>3</sup> Le DFAE peut prévoir, à l'intention des personnes accompagnant des employés engagés dans une représentation suisse à l'étranger, une obligation d'annonce et d'autorisation pour les charges publiques.<sup>247</sup>

**Art. 96** Privation du droit de grève

(art. 24, al. 1, LPers)

L'exercice du droit de grève est interdit aux membres des catégories de personnel ci-après qui remplissent des tâches essentielles pour la protection de la sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou pour la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et services vitaux:

<sup>245</sup> Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe 1 à l'O du 25 nov. 2015 sur l'infrastructure des marchés financiers, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 5413).

<sup>246</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 août 2012, en vigueur depuis le 15 sept. 2012 (RO 2012 4483).

<sup>247</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2009 6417).

- a. membres des états-majors de conduite civils et militaires des départements;
- b. autorités fédérales chargées de la poursuite pénale;
- c. personnel du DFAE soumis à la discipline des transferts qui travaille à l'étranger;
- d. corps des gardes-frontière et personnel civil des douanes;
- e.<sup>248</sup> les membres de l'escadre de surveillance, du personnel militaire de la sécurité de la navigation aérienne et de la formation professionnelle de la sécurité militaire.

## Chapitre 6 Manquements aux obligations professionnelles

### Art. 97<sup>249</sup>

#### Art. 98 Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente en vertu de l'art. 2 ouvre l'enquête disciplinaire et désigne la personne qui en sera chargée. L'enquête peut être confiée à des personnes extérieures à l'administration fédérale.

<sup>2</sup> La procédure disciplinaire de première instance est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>250</sup>.

<sup>3</sup> L'enquête disciplinaire cesse automatiquement dès lors que les rapports de travail prennent fin.

<sup>4</sup> Si les mêmes faits donnent lieu à une enquête disciplinaire et à une procédure pénale, la décision relative aux mesures disciplinaires est ajournée jusqu'à la fin de la procédure pénale. Exceptionnellement, la décision relative à la mesure disciplinaire peut être prise, pour de justes motifs, avant la fin de la procédure pénale.

#### Art. 99 Mesures disciplinaires (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Les mesures disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'au terme d'une enquête.

<sup>2</sup> L'employé qui a manqué à ses obligations professionnelles par négligence s'expose aux mesures disciplinaires suivantes:

- a. avertissement;
- b.<sup>251</sup> ...

<sup>248</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 1 de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la mod. d'O en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2004 (RO **2003** 5011).

<sup>249</sup> Abrogé par le ch. II de l'O du 10 déc. 2004, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO **2004** 5251).

<sup>250</sup> RS **172.021**

<sup>251</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

c. changement du domaine d'activité.

<sup>3</sup> Outre les mesures définies à l'al. 2, les mesures disciplinaires ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a manqué à ses obligations professionnelles intentionnellement ou par négligence grave:

- a. réduction du salaire de 10 % au maximum pendant 1 année au plus;
- b. amende jusqu'à 3000 francs;
- c. changement du temps de travail;
- d. changement du lieu de travail.

#### **Art. 100** Prescription

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> La responsabilité disciplinaire de l'employé se prescrit par 1 an après la découverte du manquement aux obligations professionnelles et en tout cas 3 ans après le dernier manquement auxdites obligations.

<sup>2</sup> 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. 101** Responsabilité des employés

(art. 25 LPers)

La responsabilité des employés qui ont causé un dommage à la Confédération ou à un tiers et la procédure visant à fixer ce dommage sont régies par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité<sup>252</sup>.

#### **Art. 102** Responsabilité pénale

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque le manquement aux obligations professionnelles constitue en même temps une infraction aux législations pénales fédérale ou cantonales, les départements transmettent le dossier de l'enquête et les procès-verbaux d'interrogatoire au Ministère public de la Confédération.

<sup>2</sup> L'ouverture d'une procédure pénale contre l'employé est régie par l'art. 7 de l'ordonnance du 30 décembre 1958 de la loi sur la responsabilité<sup>253</sup>.

#### **Art. 103** Suspension

(art. 25 LPers)<sup>254</sup>

<sup>1</sup> Si l'exécution correcte des tâches est compromise, l'autorité compétente en vertu de l'art. 2 peut immédiatement, à titre préventif, prononcer la suspension de l'employé ou lui attribuer une autre fonction:

<sup>252</sup> RS 170.32

<sup>253</sup> RS 170.321

<sup>254</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

- a. lorsque des événements graves susceptibles de justifier une mesure pénale ou une mesure disciplinaire sont constatés ou soupçonnés;
- b. lorsque l'existence d'irrégularités répétées est établie; ou
- c. lorsqu'une procédure en cours est entravée.

<sup>2</sup> En outre, l'autorité compétente peut réduire ou supprimer le salaire et d'autres prestations versées à l'employé.

**Art. 103a**<sup>255</sup> Suspension après résiliation des rapports de travail  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Si les rapports de travail sont résiliés par l'autorité compétente, celle-ci peut prononcer la suspension de l'employé pendant le délai de congé fixé à l'art. 30a si la confiance nécessaire n'est plus garantie.<sup>256</sup>

<sup>2</sup> L'employé doit déclarer tout revenu de remplacement perçu auprès d'autres employeurs ou mandants. Ce revenu est déduit de son salaire.

## Chapitre 7<sup>257</sup>

### Mesures et prestations de l'employeur dans des cas particuliers

#### Section 1 Restructurations et réorganisations

**Art. 104** Principes  
(art. 31, al. 5, LPers)<sup>258</sup>

<sup>1</sup> Les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les mesures de restructuration ou de réorganisation d'unités administratives ou de domaines d'activité prévoyant la résiliation des rapports de travail d'un ou de plusieurs employés ou la suppression ou le réaménagement d'un ou de plusieurs postes de travail soient socialement supportables et économiquement rationnelles.<sup>259</sup>

<sup>2</sup> En cas de réduction de postes, les unités administratives aménagent l'affectation du personnel de telle façon que le plus grand nombre possible d'employés touchés puissent trouver un emploi dans l'administration fédérale. Elles visent principalement à l'affectation des employés à un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux, ainsi qu'à la réorientation et au perfectionnement professionnels de ceux-ci.

<sup>255</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>256</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>257</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 juin 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014 (RO 2014 2171).

<sup>258</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>259</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>3</sup> Les employés sont tenus de collaborer activement aux mesures prises et de faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouveau travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux et en ce qui concerne leur réorientation et leur perfectionnement professionnels.

**Art. 104a** Autre travail réputé raisonnablement exigible

(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Un travail au sein de l'administration fédérale peut raisonnablement être exigé d'un employé si:

- a. la classe de salaire qui lui est attribuée est inférieure de trois classes au maximum par rapport à la précédente;
- b. la durée du trajet aller-retour entre le domicile et le lieu de travail au moyen des transports publics n'excède pas quatre heures au total; et si
- c.<sup>260</sup> après la période d'introduction et compte tenu de sa formation, de sa langue et de son âge, l'employé est en mesure d'atteindre les objectifs fixés en matière de prestations et de comportement à un niveau correspondant à l'échelon d'évaluation 3.

<sup>2</sup> En dérogation à l'al. 1, let. a, un travail au sein de l'administration fédérale peut raisonnablement être exigé pour les employés ayant 55 ans révolus et dont le poste est rangé dans la classe de salaire 24 ou dans une classe supérieure si la nouvelle classe de salaire est inférieure de cinq classes au maximum par rapport à la précédente.

<sup>3</sup> Un travail à l'extérieur de l'administration fédérale peut raisonnablement être exigé pour autant que les conditions générales d'engagement et les conditions relatives au changement de poste soient comparables.

**Art. 104b** Information

(art. 33, al. 1)

<sup>1</sup> L'unité administrative informe le personnel et les organisations qui le représentent suffisamment tôt, de façon complète et transparente, de la restructuration ou de la réorganisation et des mesures envisagées.

<sup>2</sup> Les personnes risquant de ne plus pouvoir travailler au sein de l'unité administrative qui les emploie doivent être informées de la situation au plus tard six mois avant un éventuel licenciement.

**Art. 104c** Accord

(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> L'unité administrative conclut des accords avec les employés touchés par une restructuration ou une réorganisation.

<sup>260</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 15 oct. 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2015 (RO 2014 3403).

<sup>2</sup> Les accords contiennent les mesures à prendre conjointement avec les employés, leur durée, les prestations de l'employeur ainsi que les conséquences d'une violation des obligations de collaborer au sens de l'art. 104, al. 3.

**Art. 104d** Affectation à un autre poste au sein de l'administration fédérale  
(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Si la personne peut être affectée à un autre poste au sein de l'administration fédérale, elle reste employée par l'unité administrative actuelle pendant trois mois après avoir pris ce poste et figure sur la liste des salaires de celle-ci.

<sup>2</sup> Si, à l'expiration des trois mois, la nouvelle unité administrative reprend la personne placée, elle conclut avec cette dernière un nouveau contrat de travail. L'ancien contrat de travail est résilié.

<sup>3</sup> Si, à l'expiration des trois mois, la personne placée n'obtient pas de nouveau contrat de travail, elle reste employée par son ancienne unité administrative.

**Art. 104e** Résiliation des rapports de travail  
(art. 10, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les employés qui ne sont pas disposés à conclure un accord selon l'art. 104c peuvent être licenciés pour les motifs évoqués à l'art. 10, al. 3, LPers.

<sup>2</sup> Si l'employé n'est pas disposé à accepter un autre travail réputé raisonnablement exigible, l'employeur résilie les rapports de travail en vertu de l'art. 10, al. 3, let. d, LPers.

<sup>3</sup> Si aucun autre travail réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord, l'employeur résilie le contrat de travail en vertu de l'art. 10, al. 3, let. e, LPers.

**Art. 104**<sup>261</sup>

**Art. 105**<sup>262</sup> Mesures et prestations  
(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> En cas de restructuration ou de réorganisation, les mesures et prestations de protection sociale suivantes peuvent notamment être prévues:

- a. des garanties de salaire, dans les limites de la présente ordonnance;
- b. un service de placement externe;
- c. une garantie de salaire pendant neuf mois au maximum en cas de réduction du taux d'occupation.

<sup>261</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, avec effet au 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>262</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).



<sup>2</sup> En cas d'attribution d'un nouveau lieu de travail dans le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation, les mesures et prestations suivantes peuvent être prévues:

- a. une participation temporaire aux frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail;
- b. une participation aux frais de déménagement;
- c. le maintien de l'ancienne indemnité de résidence pendant deux ans si elle est plus élevée que celle du nouveau lieu de travail;
- d. une réduction de l'indemnité de résidence, s'opérant en plusieurs étapes sur une période de quatre ans au maximum, si le nouveau lieu de travail est classé dans une zone inférieure de six échelons ou plus par rapport à l'ancien lieu de travail.

<sup>3</sup> Les mesures et prestations prévues par le plan social visé à l'art. 105d s'appliquent par analogie dans des cas particuliers, pour autant que la présente ordonnance ne prévoit pas de réglementation en la matière.

**Art. 105a**<sup>263</sup> Retraite anticipée pour cause de restructuration ou de réorganisation  
(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> En cas de restructuration ou de réorganisation, l'employé peut prendre une retraite anticipée complète ou partielle si les conditions suivantes sont remplies:

- a. il a atteint 60 ans;
- b. il a travaillé pendant au moins dix ans sans interruption dans des unités administratives visées à l'art. 1;
- 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.

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

- a. le poste de l'employé est supprimé;
- b. le domaine d'activité de l'employé 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 de l'employé permet de ne pas supprimer le poste d'une personne plus jeune;
- d. la succession de l'employé doit être durablement réglée.

<sup>263</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>3</sup> Les retraites anticipées sont décidées en accord avec l'OFPER. Cette disposition ne s'applique pas au DDPS.

**Art. 105b<sup>264</sup>** Prestations en cas de retraite anticipée

(art. 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Si l'employé 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.

<sup>2</sup> Si l'employé a au moins 63 ans à cette date, il perçoit, outre sa rente de vieillesse réglementaire, la rente transitoire entièrement financée par l'employeur.

<sup>3</sup> L'employeur peut, pour des raisons pertinentes, fournir les prestations suivantes en sus de la retraite anticipée partielle ou complète:

- a. une participation aux coûts de maintien de la prévoyance selon l'art. 88d<sup>bis</sup>, al. 3;
- b. une participation au rachat visant à augmenter la rente de vieillesse selon l'art. 32a RPEC<sup>265</sup>;
- 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<sup>266</sup>, mais au plus tard jusqu'à l'âge de la retraite AVS;
- d. une participation au financement de la rente transitoire plus élevée que ne le prévoit l'annexe 1.

**Art. 105c<sup>267</sup>** Financement

<sup>1</sup> Les mesures et prestations prévues en cas de restructuration ou de réorganisation sont financées par les départements.

<sup>2</sup> Les unités administratives réservent les moyens nécessaires pour financer les réorientations et perfectionnements professionnels.

<sup>3</sup> L'employeur finance par un crédit central la part de la rente de vieillesse et de la rente transitoire non financée sur le plan actuariel au moment de la retraite anticipée.

<sup>4</sup> L'OFPER sollicite les ressources financières requises pour les retraites anticipées visées à l'art. 105b, al. 1 et 2, dans le cadre du budget.

<sup>5</sup> Les al. 3 et 4 ne s'appliquent pas au DDPS.

<sup>264</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>265</sup> RS 172.220.141.1

<sup>266</sup> RS 831.101

<sup>267</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

**Art. 105d**<sup>268</sup> Plan social  
(art. 31, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Un plan social est établi en cas de restructuration ou de réorganisation entraînant la résiliation des rapports de travail d'au moins cinq employés ou la suppression d'au moins cinq postes.

<sup>2</sup> Le plan social est établi par l'OFPER conjointement avec les associations du personnel.

<sup>3</sup> Il est signé par le chef du DFF au nom du Conseil fédéral et par les associations du personnel.

<sup>4</sup> Les mesures et prestations prévues par le plan social sont financées par analogie selon l'art. 105c.

## Section 2

### **Prestations de l'employeur pour assurer la protection sociale du personnel en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail**<sup>269</sup>

**Art. 106** Prestations en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail  
(art. 19, al. 4, LPers)<sup>270</sup>

<sup>1</sup> L'employeur peut aussi fournir à l'employé âgé de 60 ans révolus les prestations visées aux art. 105 et 105b, al. 3:<sup>271</sup>

- 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 ou 4, LPers.

<sup>2</sup> Des raisons d'exploitation ou de politique du personnel existent notamment si:

- a. les conditions d'application du plan social ne sont pas remplies;
- b. la suppression du poste est prévue;
- c. le règlement durable de la succession de l'employé l'exige;
- d. l'initiation à une nouvelle technique, une nouvelle organisation ou un nouveau processus ne semble plus rationnelle, pour des raisons objectives ou personnelles.

<sup>268</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>269</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>270</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

<sup>271</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).

**Art. 106a** Financement

<sup>1</sup> Les prestations prévues en cas de résiliation des rapports de travail d'un commun accord sont définies en accord avec le département responsable et l'OFPER. Elles sont imputées au crédit du personnel de l'unité administrative à l'origine de la résiliation.

<sup>2</sup> Elles ne doivent pas excéder au total un salaire annuel.

**Chapitre 8 Participation et partenariat social****Art. 107** Partenariat social

(art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral a pour objectif d'assurer un partenariat social réel.

<sup>2</sup> Dans l'intérêt de la consultation et de la participation des partenaires sociaux au règlement des questions relatives au personnel, notamment en cas de restructuration ou de réorganisation, ces derniers doivent recevoir suffisamment tôt toutes les informations nécessaires; au besoin, des négociations sont menées avec eux.<sup>272</sup>

<sup>3</sup> Le chef du DFF signe à intervalles réguliers avec les associations du personnel fédéral reconnues, dans le cadre défini par les directives du Conseil fédéral, une déclaration d'intention relative à la collaboration et aux objectifs en matière de politique du personnel; cette déclaration est portée à la connaissance du personnel.<sup>273</sup>

<sup>4</sup> Le DFF est le partenaire social des associations de personnel reconnues lorsque toute l'administration fédérale ou plusieurs parties de celles-ci sont concernées.

<sup>5</sup> Les départements sont les partenaires sociaux des associations de personnel lorsque leur domaine d'activité est seul concerné. Les questions de principe doivent être coordonnées avec le DFF.

**Art. 108** Comité de suivi des partenaires sociaux

(art. 33, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Afin de créer un climat de confiance, le chef du DFF institue un comité de suivi des partenaires sociaux qui a qualité d'organe consultatif. Les tâches, l'organisation et la composition de ce comité font l'objet de la déclaration d'intention périodique visée à l'art. 107, al. 3.

<sup>2</sup> Le comité de suivi assure en particulier l'accompagnement des entretiens avec les collaborateurs, de l'évaluation personnelle et de la rémunération.

<sup>3</sup> Le suivi est effectué sur la base de données impersonnelles, portant sur toutes les fonctions et toutes les classes. Sont considérées comme des données impersonnelles

<sup>272</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>273</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

les observations d'ordre général rendues anonymes qui concernent l'application des dispositions sur l'entretien avec le collaborateur, sur l'évaluation personnelle et sur la rémunération.

4 ...<sup>274</sup>

<sup>5</sup> Le comité de suivi peut instituer un comité paritaire pour le traitement des cas particuliers. Ce comité peut comprendre des personnes qui ne font pas partie du comité de suivi. Le comité paritaire formule des recommandations à l'intention du comité de suivi.

#### **Art. 109** Commissions du personnel

(art. 33, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Si la majorité des employés de l'unité concernée le souhaitent, des commissions du personnel peuvent être créées afin d'encourager la collaboration entre la direction de l'unité administrative et le personnel.

<sup>2</sup> Les départements déterminent la procédure d'élection. Ils peuvent déléguer cette compétence aux offices ou aux unités d'organisation assimilables aux offices.<sup>275</sup>

<sup>3</sup> Les commissions du personnel émettent un avis à l'intention des organes de direction au sujet:

- a. des questions générales relatives au personnel de l'unité administrative;
- b. des propositions de simplification et d'amélioration du service et des mesures en matière de construction;
- c. des propositions relatives aux questions de santé et de formation.

<sup>274</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>275</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

## Chapitre 9 Prescription<sup>276</sup>

Art. 110<sup>277</sup>

Art. 111<sup>278</sup>

Art. 112<sup>279</sup>

Art. 113 ...<sup>280</sup>  
(art. 34 L.Pers)

Les délais de prescription pour des prétentions qui résultent des rapports de travail sont réglés conformément aux art. 127 et 128 CO<sup>281</sup>.

## Chapitre 10 Dispositions d'exécution

Art. 114 Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)  
(art. 37 L.Pers)

<sup>1</sup> Le DFAE édicte, après entente avec le DFF, les dispositions nécessaires à l'application des art. 81 à 88.

<sup>2</sup> Le DFAE peut, en accord avec le DFF, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel soumis à la discipline des transferts et au personnel affecté à l'étranger, dans les domaines suivants:<sup>282</sup>

- a. art. 15 à 17: entretien avec le collaborateur et évaluation personnelle;
- b. art. 38: salaire du personnel à temps partiel;
- c. art. 39: évolution du salaire;
- d. art. 43: indemnité de résidence;
- e. art. 44: compensation du renchérissement;
- f. art. 46: prime de fonction;
- g.<sup>283</sup> art. 49: prime de prestations;

<sup>276</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>277</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>278</sup> Abrogé par le ch. I de l'annexe à l'O du 7 sept. 2005, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2005** 4595).

<sup>279</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>280</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>281</sup> RS **220**

<sup>282</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 1515).

<sup>283</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I I de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> fév. 2009 (RO **2008** 5643).

- h. art. 52: évaluation de la fonction;
- h<sup>bis</sup>.<sup>284</sup> art. 52a: affectation de la fonction à une classe de salaire inférieure;
- i. art. 53: organes chargés de l'évaluation de la fonction;
- j. art. 63: prestations en cas d'accident professionnel;
- k. art. 64: temps de travail
- k<sup>bis</sup>.<sup>285</sup> art. 64a: horaire de travail fondé sur la confiance.
- l. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
- m. art. 66: jours de congé;
- n. art. 67: vacances;
- o. art. 68: congés;
- o<sup>bis</sup>.<sup>286</sup> art. 75a, al. 2: accueil extrafamilial des enfants;
- o<sup>ter</sup>.<sup>287</sup> art. 75b: droit au remboursement des coûts de l'accueil extrafamilial des enfants;
- p.<sup>288</sup> art. 78, al. 2, let. k: versement d'indemnités au personnel de la DDC;
- q.<sup>289</sup> art. 78, al. 2<sup>bis</sup>: indemnités au personnel de la DDC pour cessation des rapports de travail intervenue d'un commun accord;
- r. et s.<sup>290</sup> ...

<sup>3</sup> La situation personnelle du personnel envoyé à l'étranger est prise en compte dans la détermination du montant de l'indemnité et dans la définition des mesures visées aux art. 63 et 81 à 88. Dans ses dispositions d'exécution le DFAE détermine, en accord avec le DFF, si et dans quelle mesure il y a lieu de prendre en considération des personnes accompagnantes autres que les membres de la famille; il fixe les modalités.

<sup>4</sup> Le DFAE édicte, en accord avec le DFF, des dispositions relatives à l'indexation des lieux d'affectation selon le degré de difficulté des conditions de vie, la ville de Berne servant de référence avec 100 points d'indice, et désigne les lieux d'affectation où les conditions de vie sont très difficiles.<sup>291</sup>

<sup>284</sup> Anciennement let. r. Introduite par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO 2005 3).

<sup>285</sup> Anciennement let. s. Introduite par le ch. I de l'O du 5 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 6411).

<sup>286</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>287</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>288</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>289</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>290</sup> Abrogées par le ch. I de l'O du 24 nov. 2010, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2010 5793).

<sup>291</sup> Introduit par le ch. 7 de l'O du 20 fév. 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 771).

**Art. 115** Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS)

(art. 37 LPers)

Le DDPS peut, en accord avec le DFF, édicter des dispositions dérogatoires applicables au personnel militaire:<sup>292</sup>

- a. art. 4: développement des ressources humaines et formation;
- b. art. 5: formation et relève des cadres, développement des capacités de gestion;
- c. art. 24: lieu de travail, mobilité et affectation à l'étranger;
- d. art. 37: salaire de départ;
- e. art. 48: allocation spéciale;
- e<sup>bis</sup>.<sup>293</sup> art. 60a: réduction du taux d'occupation suite à une naissance ou à une adoption; la dérogation ne peut concerner que les employés pour lesquels une réduction du taux d'occupation est impossible pour des raisons de service.
- f. art. 64: temps de travail;
- g. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
- h. art. 67: vacances;
- i. art. 72: remboursement des frais
- j. art. 102: responsabilité pénale.

**Art. 116** Département fédéral des finances (DFF)

(art. 37 LPers)

<sup>1</sup> Après avoir consulté les autres départements et la Chancellerie fédérale, le DFF édicte les dispositions nécessaires à l'exécution uniforme de la présente ordonnance.

<sup>2</sup> Il peut, après entente avec le Département fédéral de l'intérieur, édicter des dispositions dérogatoires:

- a. pour le personnel des bureaux de douane et du corps de gardes-frontière, dans les domaines suivants:
  - 1. art. 5: formation et relève des cadres, développement des capacités de gestion;
  - 1<sup>bis</sup>.<sup>294</sup> art. 10b, al. 1, 2, let. d. et 3: protection de la santé et temps de travail pour les engagements effectués dans le cadre de plans de service fixes;
  - 2. art. 24: lieu de travail et mobilité;

<sup>292</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

<sup>293</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 20 nov. 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2014 (RO 2013 4397).

<sup>294</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).



3. art. 64: temps de travail;
  4. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
  5. art. 69: port d'armes;
  6. art. 72: remboursement des frais
  7. art. 102: responsabilité pénale.
- b. pour les inspecteurs fiscaux de l'Administration fédérale des contributions, dans les domaines suivants:
1. art. 24: lieu de travail et mobilité;
  2. art. 64: temps de travail;
  3. art. 65: heures d'appoint et heures supplémentaires;
  4. art. 72: remboursement des frais.
- c.<sup>295</sup> pour les experts chargés des estimations auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique, dans le domaine du remboursement des frais (art. 72).

## Chapitre 11 Dispositions finales<sup>296</sup>

### Art. 116a<sup>297</sup>

### Art. 116b<sup>298</sup>

### Art. 116c<sup>299</sup> Disposition transitoire relative à la modification du 15 juin 2007 (art. 41a, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les employés, à l'exception du personnel transférable du DFAE, dont les rapports de travail ont cessé en raison d'une retraite anticipée prise en vertu de l'ancien droit avant l'entrée en vigueur de la modification du 15 juin 2007, ont droit aux rentes et aux prestations complémentaires prévues par l'ancien droit<sup>300</sup>.

<sup>295</sup> Introduite par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>296</sup> Anciennement avant l'art. 117. Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO 2005 3).

<sup>297</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004 (RO 2005 3). Abrogé par le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2181).

<sup>298</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 22 déc. 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2005 (RO 2005 3). Abrogé par le ch. I de l'O du 12 juin 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>299</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 15 juin 2007, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2007 2871, 2008 577). Voir aussi les disp. trans. à l'art. 8 de l'O du 20 fév. 2013 sur la retraite des membres des catégories particulières de personnel (RS 172.220.111.35).

<sup>300</sup> Art. 33 dans sa version du 3 juil. 2001 (RO 2001 2206), al. 1 à 3<sup>bis</sup> dans la version de l'O du 5 déc. 2003 sur l'abrogation et la mod. d'O en relation avec la nouvelle réglementation du personnel militaire (RO 2003 5011); art. 16 de l'O du 2 déc. 1991 régissant le versement de prestations en cas de retraite anticipée des agents soumis à des rapports de service particuliers, dans la version de la mod. du 28 juin 2000 (RO 2000 2429).

<sup>2</sup> Au début du congé de préretraite au sens de l'art. 34, une indemnité équivalant aux trois quarts du salaire annuel perçu pour la dernière année de service est versée en remplacement de la prestation selon l'art. 88h:<sup>301</sup>

- a. aux employés visés à l'art. 33, al. 1, let a et b, qui ont 51 ans révolus au moment de la mise en vigueur intégrale de la loi relative à PUBLICA;
- b. aux employés visés à l'art. 33, al. 1, let. c, qui ont 53 ans révolus au moment de la mise en vigueur intégrale de la loi relative à PUBLICA.

<sup>3</sup> Les employés visés à l'art. 33, al. 2, perçoivent avec leur dernier salaire une indemnité équivalant aux trois quarts de leur dernier salaire annuel s'ils ont 55 ans révolus au moment de la mise en vigueur intégrale de la loi relative à PUBLICA.

<sup>4</sup> L'indemnité selon les al. 2 et 3 est créditée sur l'avoir de vieillesse de l'assuré auprès de PUBLICA dans le cadre de la LPP<sup>302</sup>, ou versée directement à l'assuré si celui-ci le demande.

<sup>5</sup> L'art. 34a, al. 2, ne s'applique pas aux employés selon l'al. 2.<sup>303</sup>

**Art. 116d**<sup>304</sup> Disposition transitoire relative à la modification du 5 décembre 2008  
(art. 17 LPers)

Les jours de compensation selon l'art. 64, al. 2 et les jours de congé selon l'art. 66, al. 1, qui ne sont pas pris jusqu'au 31 décembre 2008, peuvent être pris jusqu'au 31 décembre 2012 au plus tard; après cette date, ils sont perdus sans donner droit à un dédommagement.

**Art. 116e**<sup>305</sup> Dispositions transitoires de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013

<sup>1</sup> Le calcul de la prime de fidélité selon l'art. 73, al. 5, se fait selon l'ancien droit, sur la base des années de travail reconnues avant l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013.

<sup>2</sup> Si, après l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013, l'employé quitte une unité administrative selon l'art. 1 et est réengagé par celle-ci, le nombre d'années de travail effectuées précédemment n'est plus pris en compte pour le calcul de la prime de fidélité.

<sup>3</sup> Si l'employé était dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident avant l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013, la durée de l'incapacité de travailler est déduite de la période de deux ans prévue à l'art. 31a.

<sup>301</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 27 nov. 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2010 (RO 2009 6417).

<sup>302</sup> RS 831.40

<sup>303</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 2181).

<sup>304</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 5 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 6411).

<sup>305</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 1<sup>er</sup> mai 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 1515).

<sup>4</sup> Si l'employé n'atteint qu'après l'entrée en vigueur de la modification du 1<sup>er</sup> mai 2013 la période de trois mois pendant laquelle il a repris le travail à raison d'au moins 50 %, selon l'art. 56, al. 5, de l'ancien droit, l'incapacité de travailler n'est pas interrompue.

**Art. 116**<sup>306</sup> Dispositions transitoires relatives à la modification du 20 juin 2014

<sup>1</sup> Les officiers généraux à titre principal ayant le grade de brigadier qui ont atteint l'âge de 55 ans révolus avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013 et ont, avant cette date, demandé par écrit à l'autorité compétente selon l'art. 2 de prendre leur retraite d'après le droit en vigueur à l'époque ne peuvent pas appliquer l'horaire de travail fondé sur la confiance.

<sup>2</sup> La participation de l'employeur au financement de la rente transitoire des employés qui ont atteint l'âge de 59 ans révolus avant l'entrée en vigueur de la modification du 20 juin 2014 et qui prendront une retraite anticipée au plus tard le 31 juillet 2017 est réglée en vertu de l'ancien droit.

<sup>3</sup> Le calcul de la rente transitoire selon l'art. 88<sup>f</sup> tient compte, en vertu de l'ancien droit, des années de travail reconnues avant l'entrée en vigueur de la modification du 20 juin 2014 et du degré d'occupation moyen en résultant.

**Art. 117** Entrée en vigueur

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

<sup>306</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 20 juin 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014 (RO 2014 2171).

*Annexe I*<sup>307</sup>  
(art. 88f, al. 5)

## Participation des employeurs au financement de la rente transitoire

| Age de la retraite | Plan standard (classes de salaire) |         |         | Plan pour cadres 1 (classes de salaire) | Plan pour cadres 2 (classes de salaire) |
|--------------------|------------------------------------|---------|---------|---|---|
|                    | 1 à 11                             | 12 à 17 | 18 à 23 | 24 à 29                                 | 30 à 38                                 |
| 60                 | 5 %                                | 5 %     | 5 %     | 5 %                                     | 5 %                                     |
| 61                 | 5 %                                | 5 %     | 5 %     | 5 %                                     | 5 %                                     |
| 62                 | 65 %                               | 60 %    | 45 %    | 40 %                                    | 40 %                                    |
| 63                 | 70 %                               | 65 %    | 50 %    | 45 %                                    | 45 %                                    |
| 64                 | 75 %                               | 70 %    | 55 %    | 50 %                                    | 50 %                                    |

<sup>307</sup> Introduite par le ch. II de l'O du 15 juin 2007 (RO 2007 2871, 2008 577). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 20 juin 2014, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014.

*Annexe 2*<sup>308</sup>  
(art. 88a, al. 1)

## Eléments du salaire assurable

- a. Salaire mensuel selon l'art. 36 et salaire mensuel du personnel de la Confédération selon l'art. 12, al. 2, OPers-PDHH<sup>309</sup>, mais au maximum le salaire mensuel du département concerné; évolution du salaire selon l'art. 39, al. 1 à 5, et adaptations exceptionnelles du salaire selon l'art. 40 jusqu'au montant maximal de la classe de salaire;
- b. salaire horaire, salaire journalier et salaire moyen selon l'art. 38, al. 2;
- c. indemnité de résidence selon les art. 43 et 114, al. 2, let. d;
- d. compensation du renchérissement selon les art. 44, al. 2, let. a, b, e à g, et 114, al. 2, let. e;
- e. prime de fonction selon les art. 46 et 114, al. 2, let. f, et selon l'art. 17 OPers-PDHH;
- f. ...
- g. allocation spéciale selon les art. 48 et 115, let. e;
- h. prime de prestations selon l'art. 49;
- i. allocation liée au marché de l'emploi selon l'art. 50;
- j. indemnité d'engagement selon l'art. 18 OPers-PDHH;
- k. indemnité de risques selon l'art. 19 OPers-PDHH;
- l. salaire annuel déterminant selon l'art. 21, al. 2, OPers-PDHH.

<sup>308</sup> Introduite par le ch. II 3 de l'O du 21 mai 2008 modifiant le droit fédéral à la suite du changement de régime de prévoyance de PUBLICA (RO 2008 2181). Mise à jour selon le ch. I 1 de l'O du 5 nov. 2008 sur l'optimisation du système salarial du personnel (RO 2008 5643), le ch. I des O du 1<sup>er</sup> mai 2013 (RO 2013 1515) et du 12 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2243).

<sup>309</sup> RS 172.220.111.9

*Annexe 3<sup>310</sup>*  
(art. 79, al. 1<sup>bis</sup>)

## **Fixation de l'indemnité lors d'une résiliation des rapports de travail suite à une restructuration ou à une réorganisation**

<sup>1</sup> Lors d'une résiliation des rapports de travail suite à une restructuration ou à une réorganisation, l'indemnité est fixée selon le tableau suivant:

| Durée d'engagement en années | Indemnité en mois de salaire |
|------------------------------|------------------------------|
| 0 à 9                        | aucune indemnité             |
| 10 à 15                      | 1 salaire mensuel            |
| 16 à 20                      | 2 salaires mensuels          |
| 21 à 24                      | 3 salaires mensuels          |
| plus de 25                   | 4 salaires mensuels          |

| Âge             | Indemnité en mois de salaire |
|-----------------|------------------------------|
| Moins de 40 ans | aucune indemnité             |
| 40 à 45 ans     | 1 salaire mensuel            |
| 46 à 50 ans     | 2 salaires mensuels          |
| 51 à 55 ans     | 3 salaires mensuels          |
| plus de 55 ans  | 4 salaires mensuels          |

<sup>2</sup> Les indemnités correspondantes à la durée d'engagement et à l'âge de l'employé sont additionnées.

<sup>3</sup> Pour des raisons pertinentes, notamment en cas de situation sociale difficile, l'indemnité de départ prévue à l'al. 1 peut être relevée à douze mois de salaire au maximum.

<sup>4</sup> Les interruptions des rapports de travail dont la durée ne dépasse pas trois ans ne sont pas prises en compte.

<sup>5</sup> Les années de travail ou de vie entamées sont arrondies.

<sup>310</sup> Introduite par le ch. II de l'O du 12 oct. 2016, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2016 (RO 2016 3637).