

# Ordonnance sur le personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques

du 28 septembre 2001

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 75, al. 2, de la loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques (LPT)<sup>1</sup>,

*arrête:*

## Chapitre 1 Dispositions générales

### Art. 1 Champ d'application

<sup>1</sup> La présente ordonnance s'applique au personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (institut).

<sup>2</sup> Par analogie, elle s'applique également aux personnes mandatées par l'institut, ainsi qu'au personnel auxiliaire, au personnel en formation et aux stagiaires de l'institut, sauf convention contraire.

### Art. 2 Principes régissant la politique du personnel

<sup>1</sup> L'institut poursuit une politique du personnel visant à assurer le recrutement et la fidélisation de collaborateurs compétents. Il emploie le personnel de façon adéquate, économique et socialement responsable.

<sup>2</sup> La direction met en œuvre les moyens nécessaires à sa politique du personnel, notamment en ce qui concerne la formation et le perfectionnement des collaborateurs. Elle assure la relève du personnel et des cadres, en y associant ses propres collaborateurs.

<sup>3</sup> La direction promeut l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes au sein de l'institut. Elle encourage le plurilinguisme de ses collaborateurs et veille à une représentation équitable des communautés linguistiques au sein de l'institut.

<sup>4</sup> L'institut édicte les directives nécessaires à la mise en œuvre de sa politique du personnel et rend périodiquement compte des objectifs atteints devant le conseil de l'institut et le Département fédéral de l'intérieur.

RS 812.215.4

<sup>1</sup> RS 812.21; RO 2001 2790

**Art. 3** Droit applicable

Les dispositions pertinentes du code des obligations<sup>2</sup> s'appliquent par analogie, à moins que la présente ordonnance, les règlements de l'institut ou le contrat de travail n'en disposent autrement.

**Art. 4** Commission du personnel

<sup>1</sup> Le personnel élit une commission du personnel.

<sup>2</sup> L'institut édicte un règlement sur l'organisation de la commission.

<sup>3</sup> La commission encourage la collaboration entre la direction et le personnel et renforce les droits de participation des employés.

<sup>4</sup> Elle est consultée sur les questions ayant trait au personnel, à la formation et à la santé, et peut formuler des propositions.

**Art. 5** Associations du personnel

<sup>1</sup> Les associations du personnel défendent les intérêts fondamentaux du personnel vis-à-vis de l'institut.

<sup>2</sup> Elles sont consultées avant toute modification de la présente ordonnance, de même qu'avant l'édition ou la modification d'autres règlements concernant directement le personnel de l'institut. L'institut engage des négociations avec les associations du personnel si celles-ci en font la demande.

<sup>3</sup> Elles sont habilitées à représenter leurs membres dans les affaires individuelles concernant le personnel.

**Chapitre 2 Début, durée et fin des rapports de travail****Art. 6** Début et compétence

<sup>1</sup> Les rapports de travail de droit public naissent de la conclusion d'un contrat de travail écrit entre l'institut et l'employé.

<sup>2</sup> Le conseil de l'institut applique la décision du Conseil fédéral portant nomination du directeur. Il engage les autres membres de la direction, sur proposition de la directrice ou du directeur.

<sup>3</sup> Le personnel est engagé par le directeur, qui peut déléguer tout ou partie de cette compétence à ses collaborateurs.

**Art. 7** Durée

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont conclus en règle générale pour une durée indéterminée.

<sup>2</sup> Les rapports de travail sont réputés de durée déterminée lorsqu'ils sont conclus pour une durée de trois ans au maximum. S'ils durent plus de trois ans, ils sont

réputés de durée indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée reconduits sont réputés de durée indéterminée après trois ans.

#### **Art. 8** Fin

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

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

- a. à l'âge donnant droit à l'AVS;
- b. au décès de l'employé;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

#### **Art. 9** Période d'essai et résiliation pendant la période d'essai

<sup>1</sup> Les trois premiers mois de travail sont réputés période d'essai. Dans des cas justifiés, la période d'essai peut être fixée ou prolongée au-delà de trois mois, mais pas au-delà de six mois.

<sup>2</sup> Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié en tout temps et par écrit:

- a. moyennant un délai de congé de sept jours pendant le premier mois;
- b. moyennant un délai de congé de trente jours à partir du deuxième mois.

#### **Art. 10** Résiliation après la période d'essai

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par écrit pour la fin d'un mois, moyennant un délai de trois mois.

<sup>2</sup> Dans des cas justifiés, des délais de résiliation plus longs peuvent être convenus par contrat.

<sup>3</sup> L'institut ne peut résilier un contrat de travail que pour des raisons inhérentes à la personnalité de l'employé ou à l'organisation de l'institut. Il communique par écrit les motifs du licenciement à l'employé.

#### **Art. 11** Mesures en cas de restructuration

<sup>1</sup> En cas de restructuration, l'institut met tout en oeuvre pour réaffecter ses employés à d'autres emplois raisonnables.

<sup>2</sup> Si le licenciement est inévitable, l'employé reçoit une indemnité lorsque les rapports de travail ont duré plus de dix ans ou qu'il est âgé d'au moins 50 ans.

<sup>3</sup> L'indemnité équivaut au minimum à un salaire mensuel, et au maximum à un salaire annuel. Elle peut être versée en espèces ou sous forme de contribution au financement de mesures visant à éviter le chômage. L'institut règle les détails.

<sup>4</sup> Pour prévenir les cas de rigueur, l'institut peut aussi verser une indemnité au sens de l'al. 3 aux personnes qui ne satisfont pas aux conditions stipulées à l'al. 2.

<sup>5</sup> En cas de licenciement collectif, l'institut élabore un plan social d'en accord avec les partenaires sociaux.

**Art. 12** Prestations pour retraite anticipée en cas de restructuration

<sup>1</sup> En cas de restructuration, les employés ayant 55 ans révolus peuvent se voir octroyer à titre exceptionnel une rente ainsi qu'une rente transitoire non remboursable conformément aux dispositions de la loi du 23 juin 2000 sur la CFP<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Les prestations sont calculées en fonction de la période d'assurance que l'employé aurait atteinte à l'âge réglementaire de la retraite.

<sup>3</sup> L'institut verse à la Caisse fédérale de pensions le défaut de capital de couverture résultant de la mise à la retraite anticipée.

**Art. 13** Résiliation abusive

<sup>1</sup> En cas de résiliation abusive ou injustifiée, la partie ayant reçu le congé peut faire opposition par écrit auprès de la partie ayant signifié le congé, et ce jusqu'à expiration du délai de résiliation.

<sup>2</sup> La résiliation est notamment réputée abusive lorsqu'elle intervient:

- a. pour des raisons inhérentes à la personnalité de l'employé, à moins que ces raisons n'aient un lien avec les rapports de travail et ne portent un préjudice grave à ces derniers;
- b. en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel par l'employé, à moins que l'exercice de ce droit ne viole ses obligations et ne porte un préjudice grave aux rapports de travail;
- c. lorsque l'employé s'acquitte d'une obligation légale, accomplit un service militaire facultatif dans l'armée suisse, un service facultatif dans la protection civile ou un service pour la Croix-Rouge;
- d. sans motif alors que l'employé remplit un mandat de représentation pour un organe interne ou rattaché à l'institut;
- e. à seule fin d'empêcher l'autre partie de faire valoir des prétentions résultant des rapports de travail;
- f. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant des rapports de travail.

<sup>3</sup> Si, en cas de licenciement abusif, les parties ne parviennent pas à s'entendre, l'employé congédié peut exiger par voie de droit une indemnité dont le montant ne peut excéder son salaire annuel.

<sup>4</sup> Sont réservés les éventuels dommages-intérêts dus à un autre titre.

**Art. 14** Résiliation en temps inopportun

<sup>1</sup> La résiliation est nulle si elle intervient pendant une période d'interdiction. Si le congé a été signifié avant une telle période, le délai de résiliation est suspendu jusqu'à la fin de cette période, puis continue de courir jusqu'à la fin du mois où il arrive à échéance.

<sup>2</sup> Est réputée période d'interdiction de congé:

- a. en cas d'accomplissement d'une obligation légale, d'un service militaire facultatif dans l'armée suisse, d'un service facultatif dans la protection civile ou d'un service pour la Croix-Rouge: la période durant laquelle l'employé est empêché de travailler, ainsi que les quatre semaines qui précèdent et les quatre semaines qui suivent ce service lorsque celui-ci dure plus de deux semaines ouvrables;
- b. en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident sans faute de l'employé: une période de trois mois jusqu'à l'accomplissement de la cinquième année de service et de six mois par la suite;
- c. en cas de grossesse: la durée de celle-ci et les seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d. en cas de participation à un service d'aide à l'étranger avec l'accord de l'institut: la durée de l'empêchement.

**Art. 15** Résiliation immédiate

<sup>1</sup> Les deux parties peuvent en tout temps résilier avec effet immédiat les rapports de travail pour de justes motifs. La résiliation immédiate doit être motivée par écrit.

<sup>2</sup> Est notamment réputée comme juste motif toute circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, ne permet pas d'exiger de la partie qui a donné le congé de poursuivre les rapports de travail.

<sup>3</sup> En cas de résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail:

- a. par l'institut: celui-ci est tenu de verser le salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de résiliation; est réservé le revenu que l'employé a tiré d'un autre travail ou auquel il a intentionnellement renoncé;
- b. par l'employé: celui-ci est tenu de réparer intégralement le dommage subi du fait de la résiliation et dûment prouvé par l'institut.

<sup>4</sup> En cas de licenciement injustifié avec effet immédiat, l'employé congédié peut exiger par voie de droit une indemnité dont le montant ne peut excéder son salaire annuel.

<sup>5</sup> Sont réservés les éventuels dommages-intérêts dus à un autre titre.

## **Chapitre 3 Droits du personnel**

### **Section 1 Salaire, allocations et prestations sociales**

#### **Art. 16** Principes

<sup>1</sup> Le salaire des employés dépend de la fonction, de l'expérience et des prestations. Il est constitué d'un salaire de base et d'éléments individuels de rémunération.

<sup>2</sup> Les éléments individuels de rémunération sont constitués d'un élément dépendant des prestations et d'un élément indépendant des prestations.

<sup>3</sup> Le salaire de base et les éléments individuels de rémunération ne peuvent totaliser plus de 280 000 francs brut par an (état: janvier 2002). Le salaire brut minimal d'un employé à plein temps, âgé de 18 ans, qui ne peut justifier d'une formation professionnelle achevée, s'élève à 38 000 francs par an (état: janvier 2002).

<sup>4</sup> Le salaire du personnel en formation est fixé sur la base des recommandations des associations professionnelles concernées et de la pratique régionale. L'institut ne peut y déroger qu'en faveur du personnel en formation.

#### **Art. 17** Salaire de base

<sup>1</sup> L'institut fixe dans un règlement le salaire de base des différentes fonctions selon une procédure d'évaluation uniforme.

<sup>2</sup> Exceptionnellement, il peut attribuer un salaire de base plus élevé à une fonction donnée si celle-ci donne lieu à une rémunération nettement supérieure sur le marché du travail.

#### **Art. 18** Élément de rémunération indépendant des prestations

<sup>1</sup> L'élément de rémunération indépendant des prestations se détermine d'après l'âge de l'employé.

<sup>2</sup> Il est adapté chaque année jusqu'à concurrence de 15 % du salaire de base.

#### **Art. 19** Élément de rémunération dépendant des prestations

<sup>1</sup> L'élément de rémunération dépendant des prestations se détermine en fonction de la prestation de l'employé et de la réalisation des objectifs convenus.

<sup>2</sup> Il est fixé chaque année sur la base de l'entretien d'évaluation au sens de l'art. 26 et n'excède pas 45 % du salaire de base.

<sup>3</sup> Tout élément de rémunération dépendant des prestations qui a été octroyé une fois reste acquis à partir de l'année suivante.

#### **Art. 20** Allocation d'entretien

<sup>1</sup> L'employé a droit à une allocation d'entretien pour chaque enfant dont il a la garde et avec lequel il a un lien de filiation. Y sont assimilés les enfants du conjoint et les enfants recueillis qui dépendent financièrement de l'employé.

<sup>2</sup> Pour les employés à plein temps, l'allocation s'élève à 3950 francs par an et par enfant (état: janvier 2002).

<sup>3</sup> L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 18 ans révolus. Elle est versée au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation.

#### **Art. 21** Primes

<sup>1</sup> Une prime de fidélité est versée tous les cinq ans aux employés de l'institut.

<sup>2</sup> Des primes de rendement peuvent être versées individuellement ou collectivement à titre de récompense pour prestations extraordinaires.

<sup>3</sup> Les primes peuvent être entièrement ou partiellement converties en congés payés.

#### **Art. 22** Compensation du renchérissement

<sup>1</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la direction adapte au renchérissement les salaires au sens de l'art. 16 et l'allocation d'entretien au sens de l'art. 20.

<sup>2</sup> Si l'institut se trouve dans une situation financière difficile, la direction peut, compte tenu de la situation conjoncturelle et de l'évolution des salaires dans le secteur public et dans le secteur privé, renoncer à compenser le renchérissement ou ne le compenser que partiellement. Elle peut traiter différemment les classes de salaire.

<sup>3</sup> La direction consulte les associations du personnel avant de statuer sur la compensation du renchérissement ainsi que sur toute autre mesure salariale éventuelle.

#### **Art. 23** Maintien du salaire en cas d'empêchement

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, les employés ont droit au versement du dernier salaire déterminant et de l'allocation d'entretien jusqu'au recouvrement de leur capacité de travail, mais pendant 730 jours au maximum.

<sup>2</sup> Le droit au salaire peut être réduit si l'employé a provoqué la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence, ou qu'il s'est exposé intentionnellement à un danger ou à un risque extraordinaire.

<sup>3</sup> Les personnes astreintes au service militaire obligatoire, au service de protection civile obligatoire ou au service civil selon la législation fédérale, ont droit au versement du salaire entier et à l'allocation d'entretien lorsqu'elles s'acquittent de ces obligations légales.

<sup>4</sup> Les employées ont droit à un congé de maternité payé de quatre mois. Ce congé ne peut débuter qu'un mois au plus avant l'accouchement. Le reste du congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

<sup>5</sup> Les prestations d'assurance sont imputées au salaire versé.

**Art. 24** Prévoyance professionnelle

<sup>1</sup> Les employés sont assurés auprès de la Caisse fédérale de pensions conformément aux dispositions de la loi du 23 juin 2000 sur la CFP<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Le salaire déterminant pour l'affiliation correspond au salaire défini à l'art. 16.

<sup>3</sup> Les employés sont assurés selon le principe de la primauté des prestations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan de base de la Caisse fédérale de pensions (OCFP 1)<sup>5</sup> et, s'il y a lieu, selon le principe de la primauté des cotisations conformément aux dispositions de l'ordonnance du 25 avril 2001 relative à l'assurance dans le plan complémentaire de la Caisse fédérale de pensions (OCFP 2)<sup>6</sup>. Les personnes engagées pour une durée déterminée peuvent être assurées selon le principe de la primauté des cotisations.

**Section 2** Vacances et entretien d'évaluation**Art. 25** Vacances, congés et jours chômés

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

<sup>2</sup> Les employés âgés de 50 ans et plus et les employés âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances par année civile.

<sup>3</sup> Le samedi et le dimanche sont des jours chômés. Sont également réputés jours chômés le jour de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1<sup>er</sup> août, les 24, 25 et 26 décembre ainsi que le 31 décembre.

<sup>4</sup> L'institut règle l'octroi des congés payés et des congés non payés, en particulier le congé parental et tout autre congé pour obligations familiales.

**Art. 26** Entretien d'évaluation

<sup>1</sup> Un entretien d'évaluation a lieu au moins une fois par année entre les responsables hiérarchiques et chacun de leurs collaborateurs.

<sup>2</sup> L'entretien d'évaluation vise à faire le bilan du travail accompli, à encourager le collaborateur et à évaluer ses prestations; il doit également permettre au collaborateur de se prononcer sur la façon dont son responsable hiérarchique dirige son unité.

<sup>3</sup> L'entretien porte notamment sur:

- a. la définition d'objectifs individuels et des critères permettant d'en vérifier la réalisation;
- b. les conditions de travail;
- c. les possibilités et les mesures de valorisation des compétences.

<sup>4</sup> RS 172.222.0

<sup>5</sup> RS 172.222.034.1; RO 2001 2327

<sup>6</sup> RS 172.222.034.2; RO 2001 2358



<sup>4</sup> Les prestations du collaborateur sont évaluées en fonction de critères d'appréciation prédéfinis.

<sup>5</sup> Lorsque l'évaluation des prestations donne lieu à un différend, le collaborateur peut saisir la direction. Les membres de la direction peuvent s'adresser au conseil de l'institut.

### **Section 3**

#### **Protection des données personnelles et sanitaires**

##### **Art. 27**           Principes

<sup>1</sup> L'institut peut exploiter des fichiers comportant les données personnelles et les données sanitaires de ses employés à des fins de gestion du personnel.

<sup>2</sup> Le service du personnel et les responsables hiérarchiques de l'institut sont les détenteurs des fichiers.

<sup>3</sup> Ils sont responsables des données qu'ils traitent.

<sup>4</sup> L'institut édicte un règlement relatif aux fichiers.

<sup>5</sup> Le directeur tient à jour la liste des fichiers de l'institut. Cette liste est portée à la connaissance des employés.

<sup>6</sup> Les employés et les associations du personnel qui les représentent sont consultés avant toute introduction ou modification d'un fichier.

##### **Art. 28**           Droit d'accès et rectification des données

<sup>1</sup> Tout employé peut demander à être renseigné sur les données traitées à son sujet. Ces renseignements lui sont fournis gratuitement.

<sup>2</sup> L'employé peut donner pouvoir à un mandataire, par procuration écrite, de consulter son dossier ou de demander des renseignements sur les données traitées à son sujet.

<sup>3</sup> S'il appert que des données sont inexactes ou incomplètes ou qu'elles dérogent au but du traitement, le détenteur du fichier doit les rectifier ou les détruire immédiatement.

<sup>4</sup> Sont réservées les dispositions de la législation relative au droit d'accès en matière de protection des données.

##### **Art. 29**           Publication et communication de données

<sup>1</sup> Le consentement écrit des employés concernés doit être requis avant toute publication, dans Intranet, dans un organe interne ou sur un panneau d'affichage, de données relevant de la sphère privée.

<sup>2</sup> Aucune donnée ne peut être communiquée à des tiers, en particulier aux nouveaux employeurs, aux instituts bancaires, aux instituts de crédit et aux bailleurs, sans le

consentement écrit de l'employé. Le consentement de l'employé est réputé donné s'il cite l'institut comme référence pour d'éventuels renseignements à son sujet.

<sup>3</sup> La communication se limite aux informations nécessaires au but de la demande.

### **Art. 30**           Principes de traitement

<sup>1</sup> Le service du personnel traite les données indispensables à l'exécution de ses tâches, notamment les données figurant dans les dossiers de candidature, le contrat de travail, le descriptif des tâches et les formulaires d'appréciation, ainsi que les décisions fondées sur une appréciation, les absences du travail, les certificats médicaux, les résultats des tests de personnalité et des tests d'évaluation et les extraits de registres publics.

<sup>2</sup> Les responsables hiérarchiques traitent les données indispensables à l'exécution de leurs tâches d'évaluation, notamment les formulaires d'appréciation et les données relatives aux modifications de salaire opérées sur la base des prestations individuelles.

<sup>3</sup> L'employé ne peut être soumis à des tests de personnalité ou d'évaluation destinés à évaluer ses capacités et ses potentialités professionnelles ou personnelles que s'il a donné préalablement son consentement.

<sup>4</sup> Les délais suivants sont applicables à la conservation des données:

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

<sup>5</sup> Dans des cas justifiés, le conseil de l'institut peut, à la demande du service compétent, proroger les délais prévus à l'al. 4.

<sup>6</sup> Après expiration du délai de conservation, les données archivées doivent être traitées conformément à l'art. 21 de la loi du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> En cas de rejet d'une candidature, toutes les données concernant le candidat lui sont renvoyées, à l'exception de la lettre de candidature. Sont réservées les dispositions contraires convenues par écrit avec le candidat. Ces données peuvent être conservées plus longtemps si elles sont nécessaires au traitement des recours visés à l'art. 13, al. 2, de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> RS 235.1

<sup>8</sup> RS 151.1

**Art. 31** Accès aux données par procédure d'appel

A l'exception des données personnelles sensibles au sens de l'art. 3, let. c, LPD<sup>9</sup> et des profils de personnalité au sens de l'art. 3, let. d, LPD, l'accès aux données par procédure d'appel peut être envisagé pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b. l'Administration fédérale des finances: données nécessaires à l'amortissement des prêts hypothécaires des personnes ayant contracté un prêt auprès de celle-ci;
- c. la Caisse fédérale de pensions: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel.

**Art. 32** Sécurité des données

<sup>1</sup> Les données sur papier doivent être conservées sous clef.

<sup>2</sup> L'institut définit les mesures de sécurité applicables aux données informatisées.

**Art. 33** Données sanitaires

<sup>1</sup> Le dossier médical comprend le questionnaire d'engagement, les rapports et certificats médicaux, ainsi que les appréciations du service médical qui sont nécessaires à l'appréciation de l'aptitude de l'employé lors de l'engagement et durant les rapports de travail. Le dossier médical est conservé auprès du service médical.

<sup>2</sup> Le dossier médical doit être constitué de documents sur papier.

<sup>3</sup> Certaines données, telles que le nom de l'employé, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou de statistique. Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système clos; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

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

**Chapitre 4 Obligations du personnel****Art. 34** Devoirs de diligence et de fidélité

Les employés sont tenus d'accomplir avec soin les tâches qui leur sont confiées et de sauvegarder fidèlement et consciencieusement les intérêts légitimes de l'institut.

<sup>9</sup> RS 235.1

**Art. 35** Temps de travail

<sup>1</sup> Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 41 heures pour les employés à plein temps.

<sup>2</sup> L'institut édicte un règlement sur l'aménagement du temps de travail et les modèles d'horaires.

**Art. 36** Heures d'appoint et heures supplémentaires

<sup>1</sup> En cas de surcroît de travail extraordinaire ou en cas de travail urgent, les responsables hiérarchiques peuvent ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis convenable. Ils planifient avec leurs collaborateurs la compensation des heures d'appoint ou des heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.

<sup>2</sup> Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les employés à plein temps ou à temps partiel, mais n'excédant pas 45 heures, à savoir la durée maximale de travail hebdomadaire prévue par la loi. Les heures de travail effectuées au-delà des 45 heures hebdomadaires sont réputées heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.

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

<sup>4</sup> Si les heures d'appoint ne peuvent être compensées, l'institut est tenu de les payer au tarif habituel, sans supplément. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées sont avec moyennant un supplément de 25 %.

<sup>5</sup> La non-rétribution des heures d'appoint et des heures supplémentaires peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.

**Art. 37** Travail de nuit ou pendant les jours chômés

<sup>1</sup> Le travail effectué de nuit ou pendant les jours chômés est multiplié par le facteur 1,25 et compensé par un congé équivalent.

<sup>2</sup> Est réputé travail de nuit le travail fourni entre 22 heures et 6 heures.

**Art. 38** Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

<sup>1</sup> Les employés sont tenus de garder le secret sur leur profession et sur les affaires de l'institut, que cette exigence soit dictée par la nature des informations, par des dispositions particulières ou par des dispositions légales. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de travail.

<sup>2</sup> Les employés ne peuvent s'exprimer à propos des affaires de l'institut en qualité de témoin, de partie ou d'expert judiciaire qu'avec l'autorisation du service compétent.

<sup>3</sup> Le service compétent peut refuser d'octroyer cette autorisation lorsque des intérêts publics ou privés prépondérants l'exigent.

**Art. 39** Activités exercées en dehors des rapports de travail

<sup>1</sup> Toute activité et toute fonction publique exercée par un employé en dehors de ses rapports de travail avec l'institut requièrent l'autorisation de celui-ci s'il existe un éventuel conflit d'intérêts ou si le travail de l'employé risque de s'en ressentir.

<sup>2</sup> En cas de doute, l'employé en informe son responsable hiérarchique.

**Art. 40** Acceptation de dons, revenus provenant d'activités en faveur de tiers

<sup>1</sup> Les employés ont l'interdiction d'accepter ou de se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour autrui, des dons ou autres avantages susceptibles d'être en rapport avec leur engagement à l'institut; en sont exclus les cadeaux de courtoisie de peu de valeur.

<sup>2</sup> Ils doivent rétrocéder à l'institut tout ou partie des revenus provenant d'activités en faveur de tiers qu'ils exercent en vertu de leurs rapports de travail.

<sup>3</sup> L'exercice d'une fonction officielle pour un Etat étranger ainsi que l'acceptation de titres et d'ordres conférés par des autorités étrangères sont interdits.

**Art. 41** Récusation

<sup>1</sup> Les employés appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser:

- a. s'ils ont un intérêt personnel direct dans l'affaire en question;
- b. si des parents ou alliés en ligne directe, des frères ou sœurs, des demi-frères ou demi-sœurs ou leur conjoint exercent une activité dirigeante ou de surveillance au sein de la partie directement concernée par la décision;
- c. s'ils ont agi dans la même affaire pour la partie directement concernée par la décision;
- d. si, pour d'autres raisons, ils pourraient donner l'apparence de prévention en faveur de l'une des parties.

<sup>2</sup> Les employés tenus de se récuser doivent signaler spontanément tout conflit d'intérêts. En pareil cas, ils transmettent l'affaire à leur responsable hiérarchique.

**Art. 42** Responsabilité et poursuite pénale

<sup>1</sup> La responsabilité et la poursuite pénale sont régies par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité<sup>10</sup>.

<sup>2</sup> Si l'institut est tenu de porter plainte, il demande l'autorisation requise au Département fédéral de justice et police.

<sup>10</sup> RS 170.32

## Chapitre 5 Juridiction

### Art. 43 Voies de droit et procédure

<sup>1</sup> Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre en cas de litige, l'institut rend une décision. Les cas touchant au personnel relèvent du directeur; les cas touchant aux membres de la direction relèvent du conseil de l'institut.

<sup>2</sup> Les décisions peuvent être contestées devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel. La procédure est régie par les dispositions relatives à la procédure administrative fédérale.

<sup>3</sup> Aucun recours de droit administratif n'est recevable contre les décisions fondées sur la présente ordonnance, à l'exception des décisions portant sur la dissolution des rapports de travail.

### Art. 44 Prescription et péremption

<sup>1</sup> Les créances découlant des rapports de travail se prescrivent, quelle que soit la date où les rapports de travail ont pris fin:

- a. en général après cinq ans, à compter de l'échéance de la prétention;
- b. selon les dispositions régissant le droit pénal, dans la mesure où la prétention repose sur un fait pénal pour lequel est prévu un délai de prescription plus long.

<sup>2</sup> Les prétentions au sens des art. 13, al. 3, et 15, al. 4, sont caduques si elles ne sont pas annoncées dans les six mois suivant la fin des rapports de travail.

## Chapitre 6 Dispositions finales

### Art. 45 Règlements de l'institut

Le directeur édicte les règlements d'exécution de la présente ordonnance et règle si nécessaire les autres détails concernant le personnel de l'institut.

### Art. 46 Dispositions transitoires

<sup>1</sup> Les employés transférés à l'institut au sens de l'art. 92, al. 3, LPT et dont le salaire nominal de 2001 est supérieur au nouveau salaire ont droit au salaire antérieur pendant deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance. L'institut peut prolonger ce délai pour les personnes ayant atteint un âge déterminé ou pour éviter les cas de rigueur.

<sup>2</sup> Le calcul de la prime de fidélité tiendra compte des années de travail reconnues selon l'ancien droit.

**Art. 47**          Entrée en vigueur

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

28 septembre 2001      Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Moritz Leuenberger

La chancelière de la Confédération, Annemarie Huber-Hotz