

Ordonnance sur le personnel de l’Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (Ordonnance sur le personnel FINMA)

du 11 août 2008

Approuvée par le Conseil fédéral le 27 août 2008

Le conseil d’administration de l’Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA),

vu l’art. 13, al. 2 de la loi du 22 juin 2007 sur l’Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (LFINMA)¹,

arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet

¹ La présente ordonnance régit les rapports de travail des collaborateurs de la FINMA.

² Sauf disposition contraire de la présente ordonnance, les dispositions du code des obligations² s’appliquent à titre supplétif en tant que droit public de la Confédération.

³ La FINMA édicte des règlements d’exécution.

Art. 2 Comité du personnel

¹ La FINMA peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des collaborateurs, se doter d’un comité du personnel.

² Elle édicte un règlement sur les attributions et les compétences du comité du personnel.

Art. 3 Organisations du personnel

¹ La FINMA entretient des contacts réguliers avec les organisations du personnel en leur qualité de représentantes des intérêts fondamentaux du personnel.

² Les organisations du personnel sont habilitées à représenter leurs membres pour la défense des intérêts individuels.

RS 956.121

¹ RS 956.1; RO 2008 5207

² RS 220

Section 2 Engagement

Art. 4 Naissance des rapports de travail

Les rapports de travail de droit public naissent de la conclusion d'un contrat de travail écrit et dûment signé entre la FINMA et la personne à engager.

Art. 5 Durée

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

² Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus.

³ Il acquiert rétroactivement la qualité de contrat de durée indéterminée s'il est prolongé tacitement à l'issue de la durée convenue ou que la durée ininterrompue de l'engagement a dépassé cinq ans.

Art. 6 Période d'essai

¹ Dans le cas de rapports de travail de durée indéterminée, la période d'essai est de six mois. Elle peut être écourtée d'un commun accord.

² Dans le cas de rapports de travail de durée déterminée, aucune période d'essai n'est prévue, sauf si le contrat de travail le prévoit.

Section 3 Cessation des rapports de travail

Art. 7 Principe

¹ Les rapports de travail peuvent prendre fin à tout moment d'un commun accord.

- ² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation,
- à l'échéance d'un délai convenu;
 - lors de l'atteinte de la limite d'âge prévue à l'art. 12;
 - en cas de décès du collaborateur.

Art. 8 Résiliation pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chaque partie au contrat peut résilier les rapports de travail:

- pendant les deux premiers mois, à la fin de la semaine suivant l'annonce de la résiliation;
- à partir du troisième mois, à la fin du mois suivant l'annonce de la résiliation.

Art. 9 Résiliation à l'issue de la période d'essai

¹ A l'issue de la période d'essai, chaque partie au contrat peut résilier les rapports de travail de durée indéterminée à la fin de chaque mois moyennant un préavis de trois mois.

² Le préavis est de six mois pour les membres de la direction.

³ Des délais de résiliation plus longs peuvent être convenus contractuellement si cela se justifie dans certains cas particuliers.

⁴ La résiliation des rapports de travail par la FINMA se fonde sur des raisons objectives. La FINMA communique par écrit au collaborateur les raisons du licenciement.

Art. 10 Résiliation immédiate

¹ Chaque partie au contrat peut résilier immédiatement et à tout moment des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée pour de justes motifs.

² Toute résiliation immédiate doit être motivée par écrit.

³ Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Art. 11 Forme de la résiliation

¹ La résiliation des rapports de travail requiert la forme écrite.

² Lorsque les parties au contrat ne peuvent s'accorder sur la résiliation, la FINMA résilie les rapports de travail par voie de décision.

Art. 12 Limite d'âge

¹ Les rapports de travail prennent fin sans résiliation lors de l'atteinte de la limite d'âge (âge ordinaire de la retraite) définie à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants³.

² Exceptionnellement, la FINMA peut, d'un commun accord avec le collaborateur concerné, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, mais au maximum jusqu'à 70 ans.

Art. 13 Mesures de soutien

¹ Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, la FINMA prend des mesures de soutien pour les collaborateurs concernés après avoir entendu les organisations du personnel.

² Les mesures de soutien comprennent des mesures de protection sociale, notamment des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée.

³ RS 831.10

³ Les prestations fournies en cas de retraite anticipée comprennent une rente de vieillesse et une rente transitoire financées par la FINMA selon le règlement de prévoyance pour les collaborateurs et les bénéficiaires de rente de la Caisse de prévoyance de la FINMA.

Section 4 Protection contre le licenciement

Art. 14 Licenciement abusif

¹ La résiliation des rapports de travail est abusive lorsqu'elle est prononcée notamment:

- a. pour des raisons inhérentes à la personnalité du collaborateur, dès lors que ces raisons n'ont aucun lien avec le rapport de travail et ne lui portent pas un préjudice grave sur un point essentiel;
- b. parce que le collaborateur exerce des droits constitutionnels, dès lors que ce faisant il ne viole pas ses obligations et ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'établissement;
- c. parce que le collaborateur exerce des obligations légales ou parce qu'il effectue un service militaire ou civil suisse volontaire;
- d. parce que le collaborateur appartient ou n'appartient pas à une association du personnel ou parce qu'il exerce des activités syndicales légales;
- e. sans raison fondée pendant la durée où le collaborateur est un représentant élu d'une institution de l'entreprise ou d'une institution rattachée à la FINMA;
- f. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant des rapports de travail;
- g. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant des rapports de travail.

² Au surplus, la protection contre le congé au sens de l'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité⁴ s'applique.

Art. 15 Résiliation en temps inopportun

¹ La résiliation pendant une période de protection est nulle. Le délai d'une résiliation prononcée préalablement est suspendu pendant la période de protection jusqu'à la fin du mois au cours duquel la période de protection prend fin.

² Ont valeur de période de protection:

- a. l'exercice d'obligations légales et le service militaire ou civil suisse volontaire: pendant la durée de l'empêchement de travailler ainsi que, lorsqu'elle est supérieure à deux semaines ouvrées, pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;

⁴ RS 151.1

- b. les cas de maladie ou d'accident non imputables: pendant trois mois jusqu'à la fin de la cinquième année d'engagement, ensuite pendant six mois;
- c. la grossesse: pendant la grossesse et les seize semaines après l'accouchement;
- d. la participation, approuvée par la FINMA, à des opérations d'aide à l'étranger: pendant la durée de l'empêchement de travailler.

Art. 16 Droit à une indemnité

¹ Si la FINMA a contrevenu aux dispositions sur les délais de résiliation ou qu'elle a prononcé une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, le collaborateur a droit au maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire ou du contrat de travail à durée déterminée.

² Si les rapports de travail ont été résiliés de façon abusive ou avec effet immédiat en l'absence de justes motifs ou en cas de violation des dispositions de procédure, la partie à l'égard de laquelle la résiliation a été prononcée peut, indépendamment d'éventuelles prétentions découlant de l'al. 1, exiger une indemnité appropriée tenant compte de toutes les circonstances. Son montant ne peut toutefois excéder l'équivalent de six mois de salaire.

³ Si la FINMA a résilié les rapports de travail sans raisons objectives, le collaborateur peut exiger une indemnité au sens de l'al. 2.

⁴ La nullité d'une résiliation en temps inopportun conformément à l'art. 15 et les prétentions en dommages-intérêts découlant d'autres dispositions sont réservées.

Section 5 Salaire

Art. 17 Principes

¹ Le salaire se compose du salaire de base et d'une composante de salaire variable.

² La somme maximale du salaire de base et de la composante de salaire variable pour le directeur est fixée lors de l'engagement et est soumise à l'approbation du Conseil fédéral.

³ Les salaires des collaborateurs en formation sont fixés en fonction des recommandations des associations professionnelles et des pratiques régionales. La FINMA peut s'en éloigner au bénéfice du personnel en formation.

Art. 18 Salaire de base

¹ La FINMA détermine le salaire de base au moyen de plages salariales, qui se recourent partiellement.

² Un salaire de base supérieur à 300 000 francs nécessite l'approbation du chef du Département fédéral des finances.

³ L'activité des collaborateurs est classée par fonctions. Chaque fonction comporte plusieurs attributions.

⁴ A chaque attribution au sein d'une fonction correspond une plage salariale.

⁵ Le salaire de base du directeur est déterminé indépendamment des plages salariales.

Art. 19 Critères de détermination du salaire de base

¹ Le salaire de base de chaque collaborateur est fixé, dans la plage salariale applicable à la fonction et à son attribution, en fonction des exigences, des qualifications personnelles et des responsabilités à endosser.

² Si les exigences, les qualifications personnelles ou les responsabilités à endosser évoluent, le salaire de base peut – à fonction et attribution inchangées – être adapté dans les limites de la plage salariale concernée et du budget alloué. En règle générale, ces adaptations interviennent en début d'année.

³ En cas de changement de fonction ou de changement d'attribution au sein d'une fonction, l'adaptation du salaire de base a lieu au moment dudit changement.

⁴ Le conseil d'administration définit chaque année dans le cadre du budget le montant pouvant être alloué aux adaptations individuelles des salaires de base.

Art. 20 Versement

Le salaire annuel de base est versé en douze fois.

Art. 21 Compensation du renchérissement

Le renchérissement peut être compensé dans une mesure adéquate (maintien du pouvoir d'achat). Le conseil d'administration décide chaque année si et dans quelle mesure les salaires de base et les montants visés aux art. 17 al. 2 et art. 18 al. 2 sont adaptés au renchérissement.

Art. 22 Composante de salaire variable

¹ Le versement d'une composante de salaire variable repose sur l'évaluation écrite annuelle des performances et sur les entretiens d'évaluation du personnel. La composante de salaire variable ne sera octroyée qu'aux collaborateurs qui ont dépassé les objectifs convenus.

³ La composante de salaire variable d'un collaborateur ne peut excéder 20 % du salaire de base pour les collaborateurs classés dans les deux plages salariales les plus élevées et pour le directeur, et 15 % du salaire de base pour les collaborateurs classés dans les autres plages salariales.

³ Il n'existe aucun droit au versement d'une composante de salaire variable.

Art. 23 Budget alloué à la composante de salaire variable

¹ Le conseil d'administration définit annuellement le montant mis à disposition pour la composante de salaire variable dans le cadre du budget.

² Ce montant ne peut excéder 10 % de la masse salariale totale.

Art. 24 Prestations salariales complémentaires et remboursement des frais

¹ Les collaborateurs ont droit à des prestations complémentaires, notamment à des allocations pour charge d'assistance, des primes de fidélité et des rabais pour les transports publics.

² La FINMA règle le remboursement des frais supplémentaires liés à l'exercice de l'activité professionnelle pour la FINMA dans un règlement.

³ Des frais forfaitaires peuvent être remboursés. Ces derniers ne peuvent excéder les montants maximaux définis par les autorités fiscales.

Section 6 **Maintien du salaire****Art. 25** Maladie et accident

Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident jusqu'à la récupération de la capacité de travail:

- a. pendant une durée de trois mois la première année d'engagement;
- b. pendant une durée de douze mois dès la deuxième année d'engagement.

² A l'issue de ces délais, les collaborateurs ont droit au maintien de 90 % de leur salaire pour une durée de 24 mois à compter du début de l'incapacité de travail.

³ Lorsque des circonstances difficiles le justifient, le salaire peut être maintenu à concurrence de 70 % du salaire normal jusqu'à la fin des examens médicaux ou jusqu'au versement d'une rente, mais pour une période de douze mois supplémentaires au maximum.

⁴ Le droit peut être réduit si le collaborateur a provoqué intentionnellement ou par négligence grave une maladie ou un accident, s'il s'est consciemment exposé à un danger exceptionnel ou s'est engagé dans une entreprise téméraire.

Art. 26 Service militaire, protection civile et service civil de remplacement

¹ En cas d'interruption du travail en raison de service militaire ou de protection civile suisse obligatoire ou de service civil de remplacement, les personnes astreintes au service ont droit au maintien du salaire complet pendant 25 jours ouvrés par année civile au maximum.

² Si le total des jours d'astreinte dépasse ces 25 jours, le droit au salaire est réduit à 80 % du salaire normal pour les collaborateurs avec obligation d'assistance et à 60 % du salaire normal pour les collaborateurs sans obligation d'assistance pour les jours d'astreinte supplémentaires.

³ En cas de prestations volontaires, le salaire est maintenu pendant cinq jours ouvrés au maximum tant que le total des jours d'astreinte n'a pas encore atteint 25 jours ouvrés par année civile.

⁴ Si la compensation de perte de gain dépasse le droit au salaire, le salaire est versé à concurrence de la compensation de perte de gain.

Art. 27 Décès du collaborateur

En cas de décès du collaborateur, le versement du salaire est maintenu pour le mois en cours et pour deux mois supplémentaires.

Art. 28 Maternité et adoption

¹ En cas d'interruption de travail pour cause de maternité, le salaire habituel est maintenu pendant seize semaines à condition que le dixième mois d'engagement soit révolu au moment de l'accouchement.

² Lorsque la durée d'engagement est inférieure, les dispositions de la loi du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain⁵ s'appliquent.

³ Sur demande, le travail peut être interrompu au titre d'un congé maternité anticipé au maximum deux semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le reste du congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

⁴ Dans le cas de la prise en charge des soins et de l'éducation de jeunes enfants âgés de moins d'un an en vue d'une adoption ultérieure, le collaborateur se chargeant majoritairement de la garde des enfants peut, après la première année d'engagement, interrompre le travail pendant deux mois tout en continuant de percevoir son salaire normal.

Art. 29 Droit à indemnisation

Les prestations versées par les assurances sont déduites du salaire maintenu.

Section 7 Temps de travail et congés

Art. 30 Durée normale du travail et saisie du temps de travail

¹ La durée hebdomadaire normale du travail est de 42 heures pour les employés à temps plein.

² La durée normale du travail est réduite proportionnellement au taux d'occupation pour les employés à temps partiel.

³ Le temps de travail doit être saisi sous réserve de l'art. 32.

⁵ RS 834.1

Art. 31 Heures supplémentaires

¹ Les heures supplémentaires sont des heures de travail fournies en dehors du travail normal à la demande de la FINMA. Le travail de nuit et le travail du dimanche effectués sur demande sont également considérés comme des heures supplémentaires.

² Les heures supplémentaires sont en règle générale compensées par du temps libre de durée égale.

³ Si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées, elles peuvent, à titre exceptionnel, donner lieu à une compensation financière. Cette dernière ne comporte aucun supplément.

⁴ La réglementation des heures supplémentaires ne s'applique pas aux collaborateurs concernés par le temps de travail basé sur la confiance.

Art. 32 Temps de travail basé sur la confiance

¹ Le temps de travail des collaborateurs classés dans les deux plages salariales les plus élevées et du directeur est basé sur la confiance et n'est pas soumis à l'obligation de saisie.

² Les personnes précitées peuvent compenser le temps de travail fourni au-delà de la durée normale du travail défini à l'art. 31, al. 1, dans le cadre du temps de travail basé sur la confiance. Elles n'ont pas droit à une compensation financière.

Art. 33 Congés et vacances

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

² Avant l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans et à compter de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans, le droit aux vacances est de six semaines.

³ La FINMA peut, dans des cas justifiés et en tenant compte des besoins de l'exploitation, accorder aux collaborateurs des congés payés ou des congés sans solde.

Section 8 Prévoyance professionnelle**Art. 34** Caisse de pension

¹ Les collaborateurs sont assurés auprès de la caisse de pension de la Confédération PUBLICA contre les risques vieillesse, décès et invalidité conformément aux dispositions de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁶, de la section 4b de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération⁷ et du règlement de pré-

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

voyance pour les collaborateurs et les bénéficiaires de rente de la Caisse de prévoyance de la FINMA.

² On entend par salaire assurable le salaire de base et la composante de salaire variable, y compris les adaptations au renchérissement visées à l'art. 21. Ni les indemnités pour heures supplémentaires, ni les prestations salariales complémentaires ne sont assurées.

Art. 35 Rente transitoire

¹ Lorsqu'une personne reçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire, la FINMA assume la moitié des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue si:

- a. la personne concernée a 62 ans; et que
- b. les rapports de travail ont duré au moins cinq ans avant le départ à la retraite.

² Si les conditions de l'al. 1 ne sont pas remplies, la FINMA participe aux coûts à hauteur de 25 %.

Section 9 **Activité annexe et fonction publique**

Art. 36 Obligation de demander l'autorisation et de déclarer

¹ L'exercice d'une activité annexe ou d'une fonction publique requiert l'autorisation de la FINMA.

² En dehors du temps consacré à la FINMA, les collaborateurs à temps partiel sont autorisés à exercer une activité pour des tiers sans rapport avec la FINMA, sous réserve de la compatibilité de cette activité avec celle exercée pour la FINMA. Ils doivent déclarer à la FINMA la nature et l'ampleur de cette activité.

Art. 37 Incompatibilité

L'exercice d'une activité en dehors de la FINMA, d'une activité annexe ou d'une fonction publique sont incompatibles avec l'engagement auprès de la FINMA si cet exercice:

- a. porte préjudice à la réputation de la FINMA;
- b. fait naître un conflit d'intérêts avec l'activité exercée auprès de la FINMA.

Section 10 **Devoir de loyauté et règles de conduite**

Art. 38 Principes de conduite

¹ Les collaborateurs de la FINMA se comportent et s'expriment d'une manière garantissant la réputation et la crédibilité de la FINMA et s'abstiennent de tout comportement susceptible de lui nuire.

² Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts propres et ceux de la FINMA ou en font état en les divulguant lorsqu'il ne peut être évité.

³ Le conseil d'administration édicte un code de conduite.

Art. 39 Avantages

Les collaborateurs ne peuvent bénéficier d'avantages individuels offerts par les établissements surveillés.

Section 11 Voies de recours et prescription

Art. 40 Procédure

¹ Lorsque les parties à un différend né des rapports de travail ne parviennent pas à un accord, la FINMA tranche par voie de décision.

² Le recours est régi par les dispositions générales de la procédure fédérale.

Art. 41 Prescription

Les prétentions nées des rapports de travail sont prescrites indépendamment de la date à laquelle ces derniers ont pris fin:

- a. de manière générale, après l'expiration d'une durée de cinq ans à partir de l'exigibilité de la prétention;
- b. conformément aux dispositions du droit pénal, dès lors que la prétention repose sur un élément constitutif d'une infraction pénale pour laquelle un délai de prescription plus long est prévu.

Section 12 Dispositions finales

Art. 42 Disposition transitoire concernant les rentes transitoires

Au cours d'une période transitoire de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur intégrale de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁸, la FINMA assume la moitié des coûts liés au financement de la rente transitoire prévue à l'art. 35 dès que la personne concernée atteint 60 ans et quelle que soit la durée des rapports de travail.

⁸ RS 172.222.1

Art. 43 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.

11 août 2008

Autorité fédérale de surveillance
des marchés financiers:

Le président, Eugen Haltiner