

# Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

## Modification du 14 décembre 2012

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,  
vu le message du Conseil fédéral du 31 août 2011<sup>1</sup>,  
arrête:*

I

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

*Art. 2, al. 1, phrase introductive (ne concerne que le texte italien), let. b, g et i, et  
al. 2, phrase introductive (ne concerne que le texte italien), let. b, c et d*

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

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

<sup>2</sup> La présente loi ne s'applique pas:

- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle<sup>6</sup>;
- c. au personnel recruté à l'étranger et engagé pour y travailler;
- d. au personnel des organisations et des personnes de droit public ou de droit privé extérieures à l'administration fédérale auxquelles sont confiées des tâches administratives, à l'exception des Chemins de fer fédéraux.

1 FF 2011 6171

2 RS 172.220.1

3 RS 171.10

4 RS 173.110

5 RS 173.71

6 RS 412.10

*Art. 4, al. 2, let. e et e<sup>bis</sup>*

<sup>2</sup> L'employeur emploie son personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social; il met en œuvre les mesures propres à assurer:

- e. une représentation des communautés linguistiques nationales correspondant à la population résidente;
- e<sup>bis</sup>. la promotion des compétences linguistiques des employés dans les langues officielles nécessaires à l'exercice de leur fonction, ainsi que la promotion de connaissances actives d'une deuxième langue officielle et des connaissances passives d'une troisième langue officielle pour les cadres supérieurs;

*Art. 5, al. 3 et 4**Abrogés**Art. 6, al. 5*

<sup>5</sup> Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires, lorsque cette mesure se justifie. Il peut édicter des règles minimales applicables à ces rapports de travail.

*Art. 6a, al. 1, let. c*

<sup>1</sup> Le Conseil fédéral édicte les principes applicables:

- c. à la représentation équitable des communautés linguistiques au sein du conseil d'administration ou des autres organes exerçant la haute direction des entreprises et établissements visés à la let. a.

*Art. 8, al. 1 et 2*

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

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

*Art. 9*                   Durée

<sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée est conclu pour trois ans au plus; au-delà, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

*Art. 10* Fin des rapports de travail

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée indéterminée prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)<sup>7</sup>.

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

- a. arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge de la retraite inférieur à celui que prévoit l'art. 21 LAVS;
- b. prévoir une activité allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

<sup>3</sup> L'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants, notamment dans les cas suivants:

- a. violation d'obligations légales ou contractuelles importantes;
- b. manquements dans les prestations ou dans le comportement;
- c. aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- d. mauvaise volonté de l'employé à accomplir un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- e. impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- f. non-satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

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

*Art. 11**Abrogé**Art. 12* Délai de résiliation

<sup>1</sup> Le délai de résiliation qui suit la fin de la période d'essai est de 6 mois au plus en cas de résiliation ordinaire des rapports de travail.

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

*Art. 13* Formes prescrites

La prolongation des rapports de travail, la limitation de leur durée et leur fin, ainsi que toute modification du contrat de travail ne sont valables que si elles sont établies en la forme écrite.

<sup>7</sup> RS 831.10

*Art. 14* Personnes nommées pour une durée de fonction

<sup>1</sup> Les personnes nommées pour une durée de fonction sont soumises aux dispositions des lois spéciales et aux dispositions d'exécution de ces lois.

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

- a. les rapports de travail sont fondés sur une décision soumise à l'accord de la personne nommée;
- b. les dispositions de la présente loi et du CO<sup>8</sup> concernant la résiliation ordinaire ne sont pas applicables;
- c. l'autorité de nomination peut renoncer à reconduire des rapports de travail pour des motifs objectivement suffisants; si l'autorité de nomination n'a pas pris de décision de non-reconduction au moins six mois avant la fin de la durée de fonction, la personne concernée est considérée comme reconduite dans ses fonctions; dans la procédure de recours, les art. 34b, al. 1, let. a, et 2 et 34c, al. 1, let. a, b et d, et 2 sont applicables;
- d. la personne nommée peut demander la résiliation de ses rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un délai de préavis de trois mois.

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

*Art. 15, al. 4*

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

*Art. 17* Durée maximale du travail

Les dispositions de la loi du 13 mars 1964 sur le travail<sup>9</sup> concernant la durée maximale de la semaine de travail sont applicables par analogie. La loi du 8 octobre 1971 sur la durée de travail<sup>10</sup> est réservée.

*Art. 17a* Temps de travail, vacances et congés

<sup>1</sup> Les dispositions d'exécution régissent le temps de travail ainsi que les vacances et les congés; elles réglementent également le volume et la compensation des heures d'appoint et des heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne sont indemnisées que si elles sont ordonnées ou si elles ont été reconnues comme telles.

<sup>8</sup> RS 220

<sup>9</sup> RS 822.11

<sup>10</sup> RS 822.21

<sup>3</sup> Les jours de vacances se prescrivent selon l'art. 128, ch. 3 CO<sup>11</sup> dans un délai de cinq ans.

<sup>4</sup> Le Conseil fédéral fixe le nombre minimal de jours de vacances et la durée minimale du congé parental en cas de naissance ou d'adoption.

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

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

<sup>2</sup> Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle.

<sup>3</sup> L'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier:

- a. travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé.

<sup>4</sup> Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés que ceux visés à l'al. 3 ou lorsque les rapports de travail prennent fin d'un commun accord.

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

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

- a. fixent la fourchette dans laquelle se situe l'indemnité;
- b. réglementent la réduction, la suppression ou la restitution de l'indemnité pour le cas où l'employé concerné a conclu un autre contrat de travail.

<sup>7</sup> L'employeur peut allouer l'indemnité sous la forme d'un versement unique ou en tranches.

*Art. 21, al. 1, let. a, c<sup>bis</sup> et d*

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

- a. résider en un lieu donné ou être transféré dans un autre lieu de travail;
- c<sup>bis</sup>. être transféré dans d'autres fonctions ou d'autres domaines d'activité, pour autant que l'employé soit soumis à la discipline des transferts en vertu de la let. a;
- d. participer à des mesures destinées à assurer son retour au travail après une absence pour cause de maladie ou d'accident.

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

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

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

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

<sup>3</sup> Si la mesure concerne le contrat de travail, l'employeur la définit par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 et 36 est applicable.

*Art. 26*

*Abrogé*

*Art. 27d* Dossier de la Consultation sociale du personnel

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

- a. conseiller et soutenir les clients dans les domaines du travail, des questions sociales, de la santé et des questions financières;
- b. statuer sur les demandes de prestations prévues par l'ordonnance du 18 décembre 2002 concernant le fonds de secours du personnel de la Confédération<sup>12</sup>;
- c. déterminer l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans l'administration fédérale;
- d. gérer les cas dont elle est saisie.

<sup>2</sup> La CSPers peut traiter les données sensibles ou les profils de la personnalité ci-après qui concernent ses clients et sont nécessaires à l'exécution de ses tâches:

- a. situation personnelle;
- b. état de santé;
- c. capacité de travail;
- d. causes et degré de l'invalidité.

<sup>3</sup> Les employés de la CSPers et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

<sup>12</sup> RS 172.222.023

<sup>4</sup> La CSPers peut rendre accessibles aux personnes et aux services ci-après les données sensibles et les profils de la personnalité mentionnés à l'al. 2 pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige:

- a. supérieurs directs;
- b. services du personnel;
- c. services responsables de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;
- d. service médical de l'administration fédérale;
- e. Office fédéral du personnel, dans le cadre de l'affectation des moyens financiers destinés à l'intégration professionnelle des personnes handicapées;
- f. membres du conseil de gestion du Fonds de secours du personnel de la Confédération.

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

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

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traiter des données;
- d. les catalogues de données.

#### *Art. 27e* Dossiers de la Caisse d'épargne du personnel fédéral

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

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

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

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

<sup>4</sup> La CEPF échange régulièrement des données personnelles, y compris des données sensibles et des profils de la personnalité, avec l'Office fédéral du personnel, d'autres employeurs des clients et PUBLICA, afin de déterminer si la personne concernée est autorisée à détenir un compte.

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

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

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

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les autorisations de traiter les données;
- d. les catalogues de données.

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

<sup>1</sup> Le service médical compétent traite les données sensibles concernant la santé qui sont nécessaires à l'évaluation des aptitudes et risques suivants:

- a. aptitude au travail des candidats lors de l'engagement;
- b. aptitude au travail des employés pendant la durée des rapports de travail;
- c. risques d'invalidité et de morbidité des candidats lors de l'engagement pour des fonctions touchant à la sécurité.

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

<sup>1<sup>ter</sup></sup> Les employés du service médical et les services d'assistance technique ont accès au système d'information pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

<sup>1<sup>quater</sup></sup> Le Conseil fédéral édicte des dispositions d'exécution concernant les domaines suivants:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. le traitement des données, notamment leur collecte, leur conservation, leur communication, leur archivage et leur destruction;
- c. les catalogues de données;
- d. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.

*Art. 32a*            **Personnel assuré**

<sup>1</sup> Le personnel des employeurs visés à l'art. 2, al. 1, let. a, b et e à i, est assuré auprès de PUBLICA contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

<sup>2</sup> Les unités administratives de l'administration fédérale décentralisée qui sont dotées de la personnalité juridique et d'une comptabilité propre dont le personnel est régi par un statut dérogeant à la présente loi en vertu d'une loi spéciale ou qui ont les



compétences d'employeur visées aux art. 3, al. 2, et 37, al. 3, en matière de droit du personnel assurent également leurs employés auprès de PUBLICA.

*Art. 32c, al. 1, 2<sup>e</sup> phrase, et 4*

<sup>1</sup> ... Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.

<sup>4</sup> La modification d'un contrat d'affiliation requiert l'approbation du Conseil fédéral si elle a des répercussions financières pour l'employeur, pour les employés, pour les bénéficiaires de rentes ou pour la caisse de prévoyance.

*Art. 32g, al. 4*

<sup>4</sup> Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire prévu à l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité (LPP)<sup>13</sup> et à l'art. 331, al. 3, CO<sup>14</sup> en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse.

*Art. 32j, al. 2, 2<sup>bis</sup> et 3*

<sup>2</sup> L'assuré perçoit des prestations d'invalidité lorsqu'il y a droit en vertu de l'art. 23 LPP<sup>15</sup> et qu'il ne reçoit plus de salaire de son employeur du fait de la fin des rapports de travail ni de prestations d'assurance remplaçant le salaire.

<sup>2bis</sup> Si l'assuré n'est pas invalide au sens de l'al. 2 mais que l'examen du service médical compétent révèle une invalidité professionnelle, PUBLICA peut lui verser des prestations d'invalidité sur proposition de son employeur lorsque les mesures de réadaptation sont restées sans succès. L'employeur rembourse à PUBLICA la réserve mathématique nécessaire.

<sup>3</sup> Les prestations versées en cas d'invalidité ou de décès se fondent sur l'avoir de vieillesse pouvant être accumulé jusqu'à l'âge où cesse l'obligation de cotiser selon la LAVS<sup>16</sup>. Les règlements de prévoyance peuvent prévoir un intérêt de projection relatif à cet avoir.

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

<sup>1</sup> Si les revenus de la fortune de la caisse de prévoyance ne permettent pas d'adapter les rentes au renchérissement de manière suffisante, les employeurs peuvent décider d'adapter les rentes de leurs anciens employés de manière adéquate, à titre extraordinaire, ou de leur verser une allocation unique. Dans le cas des employeurs affiliés à la Caisse de prévoyance de la Confédération, le Conseil fédéral fixe l'adaptation extraordinaire des rentes ou décide de l'octroi d'une allocation unique.

<sup>13</sup> RS 831.40

<sup>14</sup> RS 220

<sup>15</sup> RS 831.40

<sup>16</sup> RS 831.10

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

- a. les anciens employés qui, au moment où les mesures visées à l'al. 1 prennent effet, perçoivent une rente d'une institution de prévoyance autre que PUBLICA ou d'une autre caisse de prévoyance faisant partie de PUBLICA ou qui, au sein d'une caisse de prévoyance commune au sens de l'art. 32d, al. 1 et 2, perçoivent des rentes relevant de la prévoyance souscrite par un autre employeur affilié à PUBLICA;
- b. les membres d'un effectif fermé de bénéficiaires de rentes (art. 23, al. 2, in fine, de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>17</sup>).

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

*Art. 34, al. 1<sup>bis</sup>, 2 et 3*

<sup>1bis</sup> Les décisions portant sur le transfert d'employés et les autres instructions de service adressées aux personnes soumises à la discipline des transferts en vertu de l'art. 21, al. 1, let. a et c<sup>bis</sup>, ne constituent pas des décisions susceptibles de recours.

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

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

*Art. 34a*            Effet suspensif

Les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne, d'office ou sur demande d'une partie.

*Art. 34b*            Décision sur recours en cas de licenciement

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

- a. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées;
- b. d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs;
- c. de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé ordinaire si les dispositions relatives aux délais de congé n'ont pas été respectées.

<sup>17</sup> RS 172.222.1

<sup>2</sup> L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte des circonstances. Le montant de l'indemnité correspond en règle générale à six mois de salaire au moins et à un salaire annuel au plus.

*Art 34c* Réintégration de l'employé

<sup>1</sup> L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait ou, si cela est impossible, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui lorsque l'instance de recours a admis le recours contre une décision de résiliation des rapports de travail parce que la résiliation:

- a. était motivée par le fait que l'employé avait, de bonne foi, dénoncé une infraction en vertu de l'art. 22a, al. 1, ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 22a, al. 4, ou qu'il avait déposé comme témoin;
- b. était abusive en vertu de l'art. 336 CO<sup>18</sup>;
- c. avait été prononcée pendant une des périodes visées à l'art. 336c, al. 1, CO;
- d. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>19</sup>.

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

*Art. 35*

*Abrogé*

*Art. 36, al. 1*

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

*Art. 37, al. 3, 3<sup>bis</sup> et 4*

<sup>3</sup> Les employeurs autres que l'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral édictent les dispositions d'exécution pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.

<sup>3bis</sup> Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué les compétences d'employeur visées à l'art. 3, al. 2, édictent les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.

<sup>18</sup> RS 220

<sup>19</sup> RS 151.1

<sup>4</sup> Si le CO<sup>20</sup> s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, les employeurs peuvent fixer des dispositions d'exécution dérogeant aux dispositions suivantes:

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

## II

La modification du droit en vigueur est réglée en annexe.

## III

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

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

Conseil des Etats, 14 décembre 2012

Le président: Filippo Lombardi  
Le secrétaire: Philippe Schwab

Conseil national, 14 décembre 2012

La présidente: Maya Graf  
Le secrétaire: Pierre-Hervé Freléchoz

### *Expiration du délai référendaire et entrée en vigueur*

<sup>1</sup> Le délai référendaire s'appliquant à la présente loi a expiré le 7 avril 2013 sans avoir été utilisé.<sup>21</sup>

<sup>2</sup> La présente loi entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

1<sup>er</sup> mai 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer  
La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

<sup>20</sup> RS 220

<sup>21</sup> FF 2012 8963

## Modification du droit en vigueur

Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

### 1. Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral<sup>22</sup>

*Art. 26, titre et al. 2*

Secrétariat général

<sup>2</sup> Le secrétaire général et son suppléant sont nommés pour une période de fonction. Celle-ci coïncide avec la période de fonction des juges.

### 2. Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les EPF<sup>23</sup>

*Art. 17, al. 5*

<sup>5</sup> Le personnel est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions (PUBLICA). Pour le domaine des EPF, le Conseil des EPF est l'employeur au sens de la loi fédérale du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>24</sup>.

*Art. 17b*          Durée des rapports de travail

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

<sup>2</sup> Un contrat de travail de durée déterminée peut être renouvelé plusieurs fois comme suit:

- a. pour les professeurs assistants, huit ans au plus;
- b. pour les assistants et les maîtres-assistants ainsi que pour les autres employés exerçant une fonction similaire, six ans au plus; en cas de passage de la fonction d'assistant à celle de maître-assistant, les années d'assistantat ne sont pas prises en compte;
- c. pour les employés associés à des projets d'enseignement et de recherche et pour les personnes participant à des projets financés par des fonds de tiers, neuf ans au plus;
- d. pour les autres employés, cinq ans au plus.

<sup>22</sup> RS 173.110

<sup>23</sup> RS 414.110

<sup>24</sup> RS 172.222.1

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

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

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

*Art. 27, al. 3*

*Abrogé*

*Art. 28* Direction de l'école

<sup>1</sup> Le président de l'école est nommé par le Conseil fédéral sur proposition du Conseil des EPF. La durée de son mandat est de quatre ans. Ce mandat est renouvelable.

<sup>2</sup> La nomination et la non-reconduction du président de l'école sont laissées à l'appréciation de l'autorité de nomination. Un délai de préavis de quatre mois doit être respecté en cas de non-reconduction. En vertu de l'art. 14, al. 2, let. d, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>25</sup>, la personne nommée peut demander la résiliation de ses rapports de travail pour la fin d'un mois, en respectant un préavis de quatre mois.

<sup>3</sup> Le Conseil fédéral fixe les modalités d'indemnisation en cas de résiliation des rapports de travail sans qu'il y ait faute de la personne nommée ou d'un commun accord entre les parties.

<sup>4</sup> Les membres de la direction de l'école autres que le président sont engagés par le Conseil des EPF. La fonction de direction peut être inscrite dans un contrat résiliable séparément qui complète un contrat de travail existant. Le contrat de travail peut prévoir qu'une résiliation ordinaire peut intervenir pour des raisons tenant à la préservation du bon fonctionnement de la direction. Une telle résiliation peut également intervenir en cas de cessation de toute coopération fructueuse avec le président.

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

<sup>6</sup> Le montant de l'indemnité correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel.

<sup>7</sup> Les al. 1 à 6 s'appliquent par analogie aux membres de la direction des établissements de recherche.

*Titre précédant l'art. 36a*

## **Chapitre 6a Traitement des données**

*Art. 36a* Systèmes d'information concernant le personnel

<sup>1</sup> Le Conseil des EPF, les EPF et les établissements de recherche exploitent chacun un système d'information concernant le personnel dans lequel des données sensibles

<sup>25</sup> RS 172.220.1

et des profils de la personnalité peuvent également être traitées. Le Conseil des EPF peut transférer le traitement de ses données sur le système de gestion des données du personnel d'une EPF ou d'un établissement de recherche.

<sup>2</sup> Les systèmes d'information concernant le personnel servent l'exécution des tâches prévues par la LPers; ils poursuivent notamment les buts suivants:

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

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

- a. langue maternelle et date de naissance;
- b. nationalité;
- c. fonction et salaire, années d'expérience, avantages hors salaire;
- d. toute information nécessaire à l'imposition à la source;
- e. toute information nécessaire à la mise en œuvre de la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales<sup>26</sup>;
- f. congé parental;
- g. charges publiques et activités accessoires;
- h. examens de santé exigés par les impératifs de la sécurité au travail;
- i. temps de travail, absences de toute nature comprises;
- j. compétences sociales et professionnelles, formation;
- k. échelon d'évaluation fondé sur l'évaluation des prestations et analyse de cette évaluation;
- l. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement de leurs capacités de gestion et à l'établissement de leur potentiel;
- m. saisies de salaire, jugements de divorce, extraits de casier judiciaire et extraits du registre des poursuites, retenue sur le salaire de remboursements de dettes à l'égard de l'employeur;
- n. réduction de la capacité de gain;
- o. mise à la retraite pour raisons médicales;

- p. droits découlant de la législation sur les assurances sociales;
- q. motifs de départ;
- r. autres données définies dans les dispositions d'exécution.

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

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

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

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

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

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

<sup>2</sup> Les systèmes d'information sont utilisés dans les buts suivants:

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

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



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

<sup>5</sup> L'accès en ligne aux données contenues dans les systèmes d'information peut être accordé pour autant que l'exécution des tâches mentionnées à l'al. 2 l'exige. Seuls les services chargés de la gestion des études au sein de chaque EPF ont accès en ligne aux données sensibles et profils de la personnalité.

<sup>6</sup> Les EPF édictent des dispositions d'exécution concernant les éléments suivants:

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

*Titre précédant l'art. 40i*

### **Section 3c**

#### **Disposition transitoire relative à la modification du 14 décembre 2012**

*Art. 40i*

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

### **3. Loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques<sup>27</sup>**

*Art. 76* Caisse de pensions

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

<sup>27</sup> RS 812.21

#### 4. Loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers<sup>28</sup>

##### *Art. 13* Personnel

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

<sup>2</sup> L'art. 6a de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>29</sup> est applicable par analogie.

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

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

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

<sup>5</sup> Le conseil d'administration soumet l'ordonnance à l'approbation du Conseil fédéral.

<sup>28</sup> RS 956.1

<sup>29</sup> RS 172.220.1