

Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers)

Modification du 1^{er} mai 2013

Le Conseil fédéral suisse
arrête:

I

L'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération¹ est modifiée comme suit:

Art. 2, al. 3 et 5

³ Les départements prennent les autres décisions de l'employeur relatives au personnel visé à l'al. 1, pour autant que ni la présente ordonnance ni tout autre acte n'en dispose autrement.

⁵ 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.

Art. 2a Titre de «directeur»

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

Art. 3, al. 2

² 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.

Art. 4, titre et al. 1, 1^{bis} et 4 à 6

Développement du personnel, formation et perfectionnement

¹ 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.

^{1bis} 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.

¹ RS 172.220.111.3

⁴ 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.

⁵ 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 formation continue sans établir immédiatement de nouveaux rapports de travail auprès d'une autre unité administrative au sens de l'art. 1.

⁶ 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.

Art. 5, titre et al. 1 et 3

Développement des cadres

¹ L'employeur veille au développement des cadres.

³ 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.

Art. 10 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.

Art. 10a Sécurité au travail, protection de la santé et promotion de la santé

(art. 32, let. d, LPers)

¹ 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.

² 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. 11 Service médical

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

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

² 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 Mesures de réadaptation de l'employeur

(art. 4, al. 2, let. g, 21, al. 1, let. d, et 27d, al. 1, LPers)

¹ 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.

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

Art. 14, al. 3

³ Le DFF assure régulièrement l'information du personnel de la Confédération.

Art. 15, al. 3bis

^{3bis} 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.

Art. 18, al. 3, let. a, b^{bis}, c, d, h, k, m et p

³ Le service chargé des questions de personnel est l'Office fédéral du personnel (OFPER). Il a les tâches suivantes:

- a. il élabore la politique du personnel et la politique de prévoyance professionnelle et traite des questions de gestion;
- b^{bis}. il applique les décisions du Conseil fédéral, pour autant que leur exécution n'ait pas été confiée explicitement aux départements;
- c. 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. 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;
- h. il coordonne la mise en œuvre des mesures en faveur de l'emploi et de l'intégration des handicapés;
- k. il conseille et appuie les départements dans la mise en œuvre de la politique du personnel et de la politique de prévoyance professionnelle;
- m. il assure la communication interne au niveau de la Confédération, ainsi que l'information centralisée du personnel fédéral;
- p. 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, let. a

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

- a. ils concrétisent, coordonnent et pilotent le développement des ressources humaines et de l'organisation, y compris le développement des cadres;

Art. 20 Conférence des ressources humaines

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

² 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.

Art. 22, al. 2, let. d

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

- d. dans le cadre de la réintégration professionnelle de collaborateurs malades ou accidentés ou de l'intégration de personnes handicapées.

Art. 23, al. 1, let. b, et 2

¹ 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:

- b. 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;

*² Abrogé**Art. 25, al. 2, let. f, 3, phrase introductive et let. b, et 3^{bis}*

² Le contrat de travail indique le nom des parties au contrat et fixe au moins:

- f. la classe de salaire et le salaire;

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

- b. intégrer l'employé à une autre unité d'organisation, si ce changement s'inscrit dans une restructuration ou une réorganisation.

^{3bis} Il peut, sans modifier le contrat de travail et pour une durée de douze mois au plus:

- 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.

Art. 26 Conditions d'engagement fixées dans le contrat de travail

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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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 Période d'essai

(art. 8, al. 2, LPers)

¹ La période d'essai est de trois mois.

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

- a. le personnel militaire;
- 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.

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

Art. 28 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, renvoi entre parenthèses et al. 1 et 4

(art. 10 LPers)

¹ 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.

⁴ 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.

Art. 30, al. 2

² 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^{bis} et 4, font exception à cette règle.

Art. 30a Délais de congé
(art. 12, al. 2, LPers)

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

² 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.

³ 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.

⁴ 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, al. 1, let. a, et 2

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

- a. 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;

² 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.

Art. 31a 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)

¹ 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 au plus tôt deux ans après le début de l'incapacité de travailler.

² S'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 et 4, LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1 en invoquant ce motif, pour autant 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.

³ Si l'incapacité de travailler résulte d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident, le délai prévu à l'al. 1 commence à nouveau à courir.

⁴ 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.

⁵ Si un employé présente une incapacité partielle de travailler permanente et reconvenue 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.

Art. 32

Abrogé

Art. 35, renvoi entre parenthèses

(art. 10, al. 2, LPers)

Art. 36 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

Classe de salaire	Montant maximal en francs
32	215 920
31	206 892
30	197 876
29	184 415
28	175 683
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. 38a Salaire en cas de capacité de travail réduite
(art. 15 LPers)

¹ 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.

² 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, al. 4

⁴ Si les prestations correspondent à l'échelon d'évaluation 2, le salaire est augmenté chaque année de 1 à 2 %, jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint.

Art. 44a Augmentation du salaire réel

(art. 15 L.Pers)

¹ 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 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.

² 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.

³ 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).

⁴ 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.

⁵ 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, al. 1, let. c

¹ Des indemnités peuvent être allouées pour:

- c. les engagements irréguliers effectués dans le cadre de plans de service fixes où l'horaire de travail mobile n'est pas appliqué.

Art. 51a, al. 2, let. b, et 5

² 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:

- b. les allocations familiales, allocations pour enfants ou allocations pour charge d'assistance perçues par l'employé auprès d'un autre employeur.

⁵ 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 familiales² soient remplies.

Art. 52a, al. 1, 1^{bis} et 2

¹ 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.

^{1bis} 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.

² 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.

Art. 52b Suppléance

¹ 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.

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

Art. 56, al. 5 à 9

⁵ Si les employés retravaillent temporairement 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.

⁶ Les délais prévus aux al. 1 à 3 commencent à nouveau à courir en cas d'incapacité de travailler suite à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident.

⁷ 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 travail ainsi que les prestations financières de l'assurance-invalidité et de PUBLICA sont imputés sur le salaire versé.

⁸ 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.

⁹ 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.

Art. 57, al. 4

⁴ 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.

Art. 59, al. 2

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

Art. 60, al. 1

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

Art. 60a Réduction du taux d'occupation suite à une naissance
ou à une adoption

¹ Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, les parents ont droit à une réduction du taux d'occupation de 20% au plus, pour autant que le taux d'occupation ne devienne pas inférieur à 60%.

² 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.

³ 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, renvoi entre parenthèses

(art. 17a, al. 4, LPers)

Art. 64, al. 1, 2, 2^{bis}, 4, 4^{bis} et 7

¹ 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.

² *Abrogé*^{2bis} *Abrogé*

⁴ 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.

^{4bis} 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.

⁷ 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 travail³.

Art. 64a, al. 5

⁵ 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.

Art. 65, al. 7

⁷ 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.

Art. 66 Jours fériés

(art. 17 LPers)

- ¹ Un congé payé est accordé pour les jours fériés qui tombent un jour ouvrable.
- ² 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.
- ³ 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.
- ⁴ 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, al. 1 et 4

- ¹ L'employé a droit à:
- 6 semaines de vacances par année civile jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans;
 - 5 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 21 ans;
 - 6 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans;
 - 7 semaines de vacances par année civile à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.
- ⁴ 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:
- 90 jours en tout pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire; les 90 premiers jours d'absence ne sont pas pris en compte dans le calcul de la réduction;
 - 30 jours en raison d'un congé non payé.

Art. 73, al. 5

⁵ Les rapports de travail exercés sans interruption au sein des 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 n'est pas prise en compte.

Art. 75, renvoi entre parenthèses et al. 2

(art. 32, let. e, LPers)

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

Art. 76 Octroi de rabais au personnel

(art. 32, let. g, LPers)

Le DFF fixe les rabais.

Art. 78, renvoi entre parenthèses et al. 1, phrase introductive et let. a, 2, phrase introductive, 3, let. b, 4 et 5

(art. 19, al. 3 et 4, LPers)

¹ Reçoivent l'indemnité visée à l'art. 19, al. 3, LPers:

- a. les employés exerçant une profession de monopole et les employés occupant une fonction très spécialisée;

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

³ Aucune indemnité n'est versée aux personnes:

- b. *abrogée*

⁴ 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.

⁵ *Abrogé*

Art. 79, renvoi entre parenthèses et al. 3 et 5 à 7(art. 19, al. 4^{bis} et 5, let. a, LPers)

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

⁵ 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.

⁶ *Abrogé*

⁷ *Abrogé*

Art. 80

Abrogé

Art. 83, al. 2

² 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.

Art. 88 renvoi entre parenthèses et al. 1, let. a

(art. 17a LPers)

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

- a. octroi d'un congé payé, partiellement payé ou non payé de dix ans au maximum;

Art. 88a, al. 2 à 4

² 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.

³ Si l'employé choisit un horaire de travail relevant du système de menus définis à l'art. 32 de l'ordonnance du DFF du 6 décembre 2001 concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération⁴, le salaire correspondant à l'horaire de travail normal est considéré comme salaire assurable.

⁴ Lors de mesures en cas de restructuration ou de réorganisation selon l'art. 104, le salaire assurable est déterminé selon le plan social.

Art. 88e, al. 1, phrase introductive et let. c

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

- c. 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)⁵ est entrée en force;

Art. 94b

Les unités administratives qui prennent ou préparent des décisions dans les domaines de la surveillance, de la taxation ou de l'adjudication ou des décisions de portée comparable peuvent convenir, lors de la conclusion du contrat de travail avec des employés exerçant la fonction de secrétaire général, de directeur, de directeur suppléant ou de sous-directeur, ainsi qu'avec les autres membres de la direction, que ces employés n'ont pas le droit, pendant au maximum deux ans après la fin de leurs rapports de travail, d'exercer une activité pour un autre employeur ou mandant qui, au cours des deux années ayant précédé la résiliation des rapports de travail, a été concerné de manière déterminante par une des décisions mentionnées.

⁴ RS 172.220.111.31

⁵ RS 831.20

Art. 99, al. 2, let. b

Abrogée

Art. 103, renvoi entre parenthèses

(art. 25 LPers)

Art. 103a Suspension après résiliation des rapports de travail

(art. 25 LPers)

¹ Si les rapports de travail sont résiliés par l'autorité compétente, celle-ci peut prononcer la suspension de l'employé si la confiance nécessaire n'est plus garantie.

² L'employé doit déclarer tout revenu de remplacement perçu auprès d'autres employeurs ou mandants. Ce revenu est déduit de son salaire.

Titre précédant l'art. 104

Chapitre 7 Restructurations et réorganisations

Art. 104, titre, renvoi entre parenthèses et al. 1, 2, let. a et b, et 3

Mesures en cas de restructurations ou de réorganisations

(art. 10, 19 et 31 LPers)

¹ 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 suppression ou le réaménagement d'un ou de plusieurs postes de travail soient socialement supportables.

² Les mesures suivantes doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de travail:

- a. affectation de l'employé à un autre poste pouvant raisonnablement être exigé;
- b. *abrogée*

³ Le département 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 qu'il entend prendre en vertu de l'al. 2.

Art. 105, titre, renvoi entre parenthèses et al. 1

Prestations en cas de mise à la retraite anticipée dans le cadre de restructurations ou de réorganisations

(art. 31, al. 5, LPers)

¹ En cas de restructuration ou de réorganisation, des employés peuvent être mis à la retraite anticipée à partir de 55 ans révolus au plus tôt, pour autant qu'ils n'aient pas refusé un autre emploi pouvant raisonnablement être exigé d'eux:

Art. 107, al. 2 et 3

² 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.

³ 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.

Art. 108, al. 4

Abrogé

Art. 109, al. 2

² Les départements déterminent la procédure d'élection. Ils peuvent déléguer cette compétence aux offices ou aux unités d'organisation assimilables aux offices.

*Titre précédant l'art. 110***Chapitre 9 Prescription***Art. 110 et 112*

Abrogés

Art. 113, titre

Abrogé

Art. 114, al. 2, phrase introductive et let. p et q

² 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:

- p. art. 78, al. 2, let. k: versement d'indemnités au personnel de la DDC;
- q. art. 78, al. 2^{bis}: indemnités au personnel de la DDC pour cessation des rapports de travail intervenue d'un commun accord;

Art. 116, al. 2, let. c

² Il peut, en accord avec le Département fédéral de l'intérieur, édicter des dispositions dérogatoires:

- c. 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).

Art. 116e Dispositions transitoires de la modification du 1^{er} mai 2013

¹ 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^{er} mai 2013.

² Si, après l'entrée en vigueur de la modification du 1^{er} 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.

³ 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^{er} mai 2013, la durée de l'incapacité de travailler est déduite de la période de deux ans prévue à l'art. 31a.

⁴ Si l'employé n'atteint qu'après l'entrée en vigueur de la modification du 1^{er} 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.

Annexe 2, renvoi entre parenthèses

(art. 79, al. 8, et 88a, al. 1)

II

Sont abrogées:

1. l'ordonnance du 17 octobre 2001 sur la durée de fonction⁶;
2. l'ordonnance du 18 juin 2008 concernant les augmentations du salaire réel accordées au personnel de la Confédération⁷.

III

Les ordonnances mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

⁶ RO 2001 3042, 2005 4595, 2008 5643, 2010 5793
⁷ RO 2008 2919

1. Ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres⁸

Art. 2a Représentation des communautés linguistiques

Les entreprises et les établissements s'efforcent d'assurer une représentation des communautés linguistiques conforme à la répartition des langues nationales dans la population résidente permanente de Suisse dans les organes de direction visés à l'art. 2, al. 2.

2. Ordonnance du 30 décembre 1958 relative à la loi sur la responsabilité⁹

Art. 7

Si le Conseil fédéral décide de poursuivre une infraction politique commise par un employé, conformément l'art. 66 de la loi du 19 mars 2010 sur l'organisation des autorités pénales¹⁰, l'autorisation du Département fédéral de justice et police est considérée comme accordée.

IV

¹ La présente modification, sous réserve de l'al. 2, entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013.

² Les art. 64, al. 1 à 2^{bis}, 4, 4^{bis} et 7, 64a, al. 5, 65, al. 7, 66 et 67, al. 1 et 4, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

1^{er} mai 2013

Au nom du Conseil fédéral suisse:

Le président de la Confédération, Ueli Maurer

La chancelière de la Confédération, Corina Casanova

⁸ RS 172.220.12

⁹ RS 170.321

¹⁰ RS 173.71