

Règlement des employés du domaine des EPF (RE domaine des EPF)

du 13 décembre 1999

Le Conseil fédéral suisse,

vu les art. 17, al. 2, et 39, al. 2, de la loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales (loi sur les EPF)¹;

vu l'art. 62 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927²,

arrête:

Chapitre 1 Dispositions générales

Art. 1 Définitions

¹ Dans le présent règlement, on entend par:

- DFI, le département fédéral de l'intérieur;
- Conseil des EPF, le Conseil des Ecoles polytechniques fédérales;
- établissement, tout établissement du domaine des EPF;
- caisse de pensions, l'institution de prévoyance de la Confédération qui assure les salariés conformément à l'ordonnance du 24 août 1994 régissant la Caisse fédérale de pensions (Statuts de la CFP)³;
- CNA, la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents;
- LAA, la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents⁴;
- AC, l'assurance-chômage;
- AVS, l'assurance-vieillesse et survivants;
- AI, l'assurance-invalidité;
- APG, le régime des allocations pour perte de gain;
- statuts de la CFP, l'ordonnance du 24 août 1994 régissant la Caisse fédérale de pensions.

² Est réputé employé, au sens du présent règlement, quiconque est engagé expressément en cette qualité par le Conseil des EPF ou un établissement du domaine des EPF.

RS 172.221.106.2

¹ RS 414.110

² RS 172.221.10

³ RS 172.222.1

⁴ RS 832.20

Art. 2 Champ d'application

Le présent règlement est applicable aux employés du domaine des EPF.

Art. 3 Catégories d'employés

¹ On distingue trois catégories d'employés: les employés permanents, les employés non permanents et les employés engagés à l'essai. Dans le présent règlement, on entend par «employés» les personnes appartenant à l'une des trois catégories.

² L'employé permanent est un agent dont l'emploi durable est assuré, mais qui ne peut ou ne pourra plus être nommé fonctionnaire pour des raisons d'organisation ou d'ordre personnel.

³ L'employé non permanent est un agent dont l'emploi durable n'est pas assuré.

⁴ L'employé engagé à l'essai est un agent qui doit d'abord prouver qu'il a les capacités requises et qu'il est apte à exercer la fonction. L'autorité qui nomme fixe la durée de la période d'essai; en règle générale, cette période ne dépasse pas six mois si l'agent satisfait aux exigences de sa fonction des points de vue personnel et professionnel.

Art. 4 Nomination d'employés non permanents en qualité d'employés permanents

Dans la mesure où aucun motif relevant de l'art. 3, al. 2, ne s'y opposent pas, l'employé non permanent est nommé employé permanent ou fonctionnaire au plus tard après une activité ininterrompue de trois ans, s'il a 20 ans révolus, s'il est certain que l'emploi sera durable et à condition que son travail et son comportement aient donné satisfaction. La nomination peut ne pas être accordée lorsqu'il s'agit d'employés relevant de services dont le degré d'occupation et l'effectif varient dans une mesure exceptionnelle en raison des tâches spéciales qui leur sont confiées.

Chapitre 2 Engagement**Art. 5** Compétence de nommer (autorité de nomination)

La compétence de nomination du Conseil des EPF et des organes qui lui sont subordonnés est régie par l'art. 2 de l'ordonnance du 13 janvier 1993 sur le domaine des EPF⁵.

Art. 6 Autres compétences

¹ Lorsque le présent règlement ne règle pas la compétence de décider, le Conseil des EPF édicte un règlement fixant les compétences.

⁵ RS 414.110.3

² Dans le règlement fixant les compétences prévu à l'al. 1, le Conseil des EPF peut déléguer à une instance subordonnée à l'autorité de nomination des pouvoirs de décision attribués à cette dernière par le présent règlement.

Art. 7 Conditions d'engagement

¹ Peut devenir employé tout ressortissant suisse de bonne moralité. Celui qui est interdit ou qui a été déclaré incapable de remplir un emploi public ne peut être engagé tant que la mesure prise à son égard produit effet.

² S'il existe des motifs particuliers, des personnes ne remplissant pas les conditions mentionnées à l'al. 1 peuvent également être engagées.

³ L'engagement peut être subordonné à des conditions déterminées quant à l'âge, à la formation ou à l'aptitude.

Art. 8 Décision d'engagement

¹ La nomination est notifiée à l'employé sous forme de décision. Cette dernière mentionne sa situation administrative, le lieu de service, la date d'entrée en service, la durée d'emploi, les obligations particulières, le degré d'occupation, la classe de traitement et la rétribution.

² A sa première nomination, l'employé reçoit en sus de la décision un exemplaire du statut des fonctionnaires, du règlement des employés du domaine des EPF et des statuts de la CFP.

Chapitre 3 Situation de l'employé en général

Art. 9 Durée d'emploi et délais de résiliation des rapports de service

¹ La durée des rapports de service d'un employé est indéterminée. Elle peut être limitée par l'indication de la date de résiliation dans la lettre d'engagement; dans ce cas, toute formalité concernant le licenciement est superflue.

² Sous réserve des al. 3 et 4 et si la lettre d'engagement ne prévoit pas de délais plus longs, les rapports de service peuvent être résiliés par l'une ou l'autre des parties, par écrit et avec indication des motifs:

- a. s'il s'agit d'employés permanents:
pour la fin du troisième mois qui suit celui où le congé a été donné; si les rapports de service ont duré cinq ans, pour la fin du quatrième mois qui suit celui où le congé a été donné; si les rapports de service ont duré dix ans, pour la fin du sixième mois qui suit celui où le congé a été donné;
- b. s'il s'agit d'employés non permanents:
pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été donné; si les rapports de service ont duré deux mois, pour la fin du deuxième mois qui suit celui où le congé a été donné; si les rapports de service ont duré une année, pour la fin du troisième mois qui suit celui où le congé a été donné;

- c. s'il s'agit d'employés engagés à l'essai:
pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été donné; si les rapports de service ont duré deux mois, pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été donné.

³ Si l'employé permanent demande à être licencié, l'autorité de nomination résilie ses rapports de service pour la fin du troisième mois qui suit celui où il a présenté sa requête, également lorsqu'il a plus de cinq ans d'activité si aucun intérêt du domaine des EPF ne s'en trouve lésé.

⁴ Les rapports de service ne peuvent pas être résiliés par l'employeur:

- a. pendant que l'employé accomplit, en vertu de la législation, un service obligatoire en Suisse ou, pour les femmes, un service militaire ou un service au sein de la Croix-Rouge;
- b. pendant la grossesse de l'employée et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement.

Art. 10 Parenté

Il faut éviter autant que possible que des conjoints, des personnes ayant un lien de parenté direct ou par alliance au premier ou au deuxième degré ou des personnes unies par un lien d'adoption ne soient occupés dans des fonctions établissant entre eux des rapports de subordination immédiate.

Art. 11 Lieu de service, domicile, état civil; obligation de renseigner l'administration

¹ Est réputé lieu de service le lieu de travail assigné à l'employé.

² Sous réserve de l'al. 3, l'autorisation d'élire domicile en dehors du lieu de service est considérée comme accordée pour tout le territoire suisse.

³ Lorsque le service l'exige, le choix du lieu de domicile peut être imposé ou lié à des conditions si le domicile se trouve en dehors du lieu de service.

⁴ L'autorité de nomination est compétente pour assigner le lieu de service (al. 1) et le lieu de domicile (al. 3) à l'employé.

⁵ L'employé est tenu d'indiquer à l'office dont il dépend son état civil et son adresse, ainsi que tous les faits déterminants pour le calcul de sa rétribution; il doit signaler sans retard tout changement intervenu.

Art. 12 Déplacement, attribution d'une autre occupation

¹ L'employé peut être déplacé en tout temps à un autre lieu de service ou être chargé d'autres travaux répondant à ses aptitudes, lorsque le service ou l'emploi rationnel du personnel l'exige.

² Le déplacement ou l'attribution d'une autre occupation pour des raisons de service ou pour des raisons économiques doit être annoncé suffisamment tôt à l'employé. Le déplacement doit être notifié sous forme de décision.

³ Le déplacement ou l'attribution d'une autre occupation est décidé par l'autorité de nomination.

⁴ Lorsque l'employé est déplacé dans une unité du ressort d'une autre autorité de nomination, l'ancienne autorité compétente statue sur son déplacement d'entente avec la nouvelle autorité compétente.

Art. 13 Temps de travail

¹ La semaine de travail est en moyenne:

- a. de 41 heures pour les employés occupés à plein temps;
- b. de moins de 41 heures pour les employés occupés à temps partiel.

² En règle générale, les employés occupés à plein temps travaillent 42 heures par semaine et les employés occupés à temps partiel le nombre d'heures correspondant à leur taux d'occupation. Le temps de travail qu'ils effectuent ainsi en plus est compensé par cinq jours de congé par année civile, assimilés aux jours de vacances.

³ Lorsque des circonstances particulières telles que les saisons ou les conditions météorologiques nécessitent une prolongation de la durée du travail, le Conseil des EPF peut prolonger la durée hebdomadaire de travail de quatre heures au plus. Il veille à ce que ces heures soient compensées dans un délai d'un an.

⁴ Il est possible de convenir avec l'employé qu'il peut:

- a. accomplir le temps de travail sous forme de moyenne annuelle;
- b. accomplir jusqu'à 5 % de la durée du travail visée à l'al. 2 en plus ou en moins;
- c. accomplir le temps de travail sous forme d'horaire de travail effectué en groupe.

⁵ Le Département fédéral des finances fixe les modalités des accords prévus à l'al. 4.

⁶ Le temps que l'employé emploie pour ses voyages de service en Suisse ainsi que pour se rendre à un lieu de travail ou en revenir et pour se déplacer d'un lieu de travail à un autre est compté comme temps de travail. Le Département fédéral des finances fixe la mesure dans laquelle il est tenu compte du temps consacré aux voyages de service à l'étranger ainsi que les limites pour la compensation du temps lors de voyages de service en Suisse.

⁷ Une majoration de temps de 10 % est accordée à l'employé pour le service accompli entre 20 heures et minuit.

⁸ Une majoration de temps de 30 % est accordée à l'employé pour le service accompli entre minuit et 4 heures. Cette majoration est également accordée entre 4 heures et 5 heures si l'employé a pris son service avant 4 heures. La majoration de temps est portée de 30 à 40 % dès le début de l'année civile au cours de laquelle l'employé a 55 ans.

⁹ Les majorations de temps visées aux al. 7 et 8 ne s'appliquent pas aux employés qui ont droit au supplément versé selon l'art. 68, al. 4.

Art. 14 Fixation de l'horaire de travail

¹ L'horaire de travail des employés du domaine des EPF est fixé dans l'ordonnance du 26 mars 1980 réglant l'horaire de travail dans l'administration fédérale⁶.

² Pour le reste, l'horaire de travail est fixé après consultation des employés par le Conseil des EPF.

Art. 15 Heures d'appoint et heures supplémentaires

¹ En cas de surcroît extraordinaire de travail ou d'urgence, l'office peut ordonner de faire des heures d'appoint ou des heures supplémentaires. Les heures d'appoint dépassant deux heures par jour doivent être convenues avec l'employé occupé à temps partiel.

² Par heures d'appoint on entend les heures que l'employé occupé à temps partiel accomplit quand il travaille occasionnellement:

- a. au-delà de la durée hebdomadaire du travail convenue avec lui, mais sans travailler plus de 42 heures;
- b. au-delà de la durée quotidienne du travail convenue avec lui, mais sans travailler plus de 8,4 heures.

³ Par heures supplémentaires on entend les heures que l'employé doit accomplir au-delà de la journée de 8,4 heures ou de la semaine de 42 heures ou encore pendant un jour chômé.

⁴ Les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser deux heures par jour, sauf pendant les jours chômés ou lors de circonstances extraordinaires comme les cas de force majeure, les perturbations du service ou les perturbations imprévues de la marche du travail. Les jours chômés ou, lorsque l'agent n'accomplit pas des journées complètes de travail, la durée du travail, les heures d'appoint et les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 10,4 heures en tout.

⁵ En règle générale, les heures d'appoint et les heures supplémentaires doivent être compensées par un congé de même durée. Le moment de la compensation est convenu avec l'employé. Lorsque la compensation n'est pas possible dans un délai convenable, l'employé est indemnisé en espèces. L'indemnité pour les heures d'appoint s'élève à 100 % de la rétribution calculée à l'heure. L'indemnité en espèces versée pour les heures supplémentaires est fixée conformément à l'art. 71, al. 1.

⁶ Il ne peut être payé plus de 150 heures en tout par année civile pour les heures d'appoint et les heures supplémentaires.

⁷ Il n'est pas possible de reporter plus de 100 heures d'appoint et heures supplémentaires au total sur l'année civile suivante. Les heures en plus sont périmées à la fin de l'année sans aucun droit à une indemnité ou à une compensation en congé. Lorsqu'ils ordonnent des heures d'appoint et des heures supplémentaires, les services veillent à ce qu'elles puissent être compensées avant la fin de l'année si leur nombre dépasse les maximums fixés aux al. 6 et 7. Dans certains cas dûment moti-

⁶ RS 172.221.122

vés, l'autorité de nomination peut autoriser l'employé à reporter l'échéance au 30 avril de l'année suivante au plus tard.

Art. 16 Jours de repos

¹ L'employé a droit à 63 jours de repos par année civile.

² Sont réputés jours de repos les dimanches, le jour de l'an, l'Ascension, le jour de la fête nationale, Noël et les autres jours fériés au lieu de service qui coïncident avec un jour de travail.

³ Lorsque le total selon l'al. 2:

- a. est inférieur à 63 jours, l'employé a le droit de bénéficier des jours qui manquent. Ceux-ci peuvent en général être pris librement et sont assimilés aux jours de vacances;
- b. est supérieur à 63 jours, le nombre des jours de compensation selon l'art. 13, al. 2, est réduit en proportion.

⁴ L'après-midi des veilles de jours fériés entiers visés à l'al. 2, le travail cesse une heure plus tôt que les autres jours ouvrables.

⁵ Lorsqu'il prend ses fonctions ou les quitte dans le courant de l'année civile, l'employé a droit au nombre de jours de repos pouvant être pris librement qui correspond à la durée de son activité.

⁶ Le Conseil des EPF règle la compensation des jours de repos, lorsque les nécessités du service empêchent de suspendre le travail les dimanches et jours fériés.

⁷ Le Département fédéral des finances fixe notamment:

- a. le mode de calcul du droit aux jours de repos accordé aux agents occupés à temps partiel;
- b. le mode de calcul du droit aux jours de repos accordé en cas d'absence du service;
- c. la fermeture de bureaux et d'entreprises la veille ou le lendemain des jours fériés et la compensation intégrale des heures de travail ainsi supprimées.

Art. 17 Formation

¹ Le Conseil des EPF et les établissements encouragent la formation de tous leurs collaborateurs en leur proposant des activités de formation, en leur accordant des congés et en contribuant aux frais de formation. En règle générale, ils accordent des congés payés pour la formation professionnelle et en supportent les frais. Lorsqu'une formation profite également aux collaborateurs sur le plan personnel, ils n'accordent des congés payés et n'en supportent les frais que si cette formation sert simultanément leurs intérêts.

² Le Conseil des EPF oriente la formation dans le domaine des EPF par des lignes directrices et par le programme de gestion.

³ Le Conseil des EPF fixe les attributions.

⁴ Il règle les modalités, notamment les questions concernant les congés à des fins de formation, la prise en charge des frais et leur remboursement.

⁵ Les collaborateurs sont tenus de suivre des cours correspondant à leurs aptitudes et de s'adapter à l'évolution des exigences. Ils ont le droit, dans le cadre de leurs attributions, de développer leurs aptitudes tant professionnelles que personnelles.

⁶ Si un collaborateur quitte le service de la Confédération au cours des quatre années qui suivent l'achèvement d'une formation, le Conseil des EPF ou l'établissement peut exiger le remboursement des frais qu'il a pris en charge.

Art. 18 Avancement

¹ Est réputée avancement toute nomination de l'employé à une fonction rangée dans une classe de traitement plus élevée ou à une fonction dans laquelle il est chargé en permanence d'un travail correspondant à une fonction de rang supérieur à celle qu'il occupe.

² L'avancement est subordonné aux besoins du service. Il peut dépendre du résultat d'un examen. Sont déterminantes les prescriptions qui concernent les conditions régissant les nominations et les promotions, établies en vertu de l'ordonnance du 15 décembre 1988 concernant la classification des fonctions⁷.

³ Il appartient aux autorités visées par l'art. 5 de décider si les conditions prévues aux al. 1 et 2 sont remplies.

Art. 19 Droit d'association

¹ Le droit d'association est garanti à l'employé dans les limites fixées par la Constitution.

² L'employé n'est toutefois pas autorisé à faire partie d'une association qui vise des buts ou emploie des moyens qui sont illicites ou de nature à porter atteinte à la sûreté de l'Etat. L'application de cette disposition est du ressort exclusif du Conseil fédéral.

Art. 20 Exercice de charges publiques

¹ L'employé ne peut revêtir une charge publique que s'il y est autorisé par l'autorité de nomination. L'autorisation doit être demandée par la voie de service. Elle n'est pas nécessaire lorsque l'employé est tenu d'accepter une charge publique en vertu d'une disposition du droit fédéral ou qu'il est nommé membre d'un bureau électoral ou d'un bureau de dépouillement.

² L'autorisation peut être accordée sous conditions, refusée, restreinte ou retirée lorsque l'exercice de la charge publique peut causer un préjudice à l'accomplissement des devoirs de service de l'employé ou lorsqu'il est inconciliable avec sa situation officielle.

⁷ RS 172.221.111.1

³ L'autorisation précise les conditions auxquelles elle est accordée. En cas de refus, de limitation ou de retrait de l'autorisation, les raisons qui ont motivé cette mesure sont communiquées à l'employé.

⁴ Aucune sanction de droit public ne peut frapper l'employé auquel l'autorisation d'accepter une charge publique est refusée.

⁵ L'employé obligé d'interrompre son service pour exercer une charge publique est tenu de demander congé en temps utile. Dans la mesure où le service le permet, le congé doit être accordé. Lorsque l'employé est mis à contribution plus de quinze jours par année, l'autorité de nomination décide si et dans quelle mesure le traitement, les jours de repos ou les vacances doivent être réduits.

Art. 21 Activités accessoires

¹ L'employé n'est pas autorisé à exercer une activité accessoire qui compromet l'accomplissement de ses devoirs de service ou est incompatible avec sa fonction fédérale.

² Sont incompatibles avec la fonction fédérale les activités accessoires qui:

- a. compromettent l'observation du secret professionnel ou menacent le domaine des EPF;
- b. sont qualifiées d'activités commerciales ou industrielles ou qui constituent une concurrence déloyale envers l'artisanat, l'industrie, le commerce ou toute autre activité économique. L'al. 4, let. c, est réservé;
- c. mettent en danger la vie ou la santé de l'employé; ou
- d. l'accaparent continuellement.

³ L'employé doit, quel que soit son degré d'occupation, demander une autorisation par la voie hiérarchique pour:

- a. exercer des activités accessoires qui ont un but lucratif;
- b. participer à la direction d'une société à but lucratif;
- c. participer à la direction d'une association ou institution qui vise à procurer des avantages économiques à ses membres, d'après le principe de l'entraide.

⁴ L'autorisation peut être accordée:

- a. lorsqu'il n'y a pas d'incompatibilité et que tout conflit est exclu entre les intérêts du service ne sont nullement en conflit avec ceux qui sont liés à l'activité accessoire;
- b. pour la direction d'une société à but lucratif, lorsque:
 1. l'employé est de surcroît lié d'une manière particulièrement étroite à la société à but lucratif par des rapports autres que financiers et que
 2. la situation, sur le plan du personnel, de la société à but lucratif semble exiger la participation de l'employé à la direction de celle-ci;

- c. à l'employé occupé à temps partiel auquel le Conseil des EPF ou ses établissements ne sont pas en mesure d'offrir un emploi à plein temps et qui aimerait exercer un métier, une activité industrielle ou une activité commerciale qui ne l'empêche pas d'accomplir ses devoirs de service.

⁵ L'autorité de nomination est compétente pour accorder l'autorisation.

Art. 22 Obligation de verser un revenu

¹ L'employé exerçant une activité accessoire liée à sa fonction administrative ou aux tâches qui sont les siennes doit, en règle générale, verser au Conseil des EPF ou à l'établissement une fraction du revenu qu'il en retire. A cet effet, il est tenu de fournir à l'office dont il relève toutes les indications voulues sur ledit revenu.

² Si le revenu total que lui procurent son activité accessoire et son traitement fixé selon l'art. 47 est supérieur à 110 % du montant maximum de sa classe de traitement, l'employé doit verser l'excédent au Conseil des EPF ou à l'établissement. Le Conseil des EPF règle les modalités concernant le revenu déterminant et le versement d'une fraction de celui-ci.

³ Lorsque l'exercice d'une activité accessoire sert des intérêts importants du Conseil des EPF ou des établissements, l'employé peut être dispensé entièrement ou partiellement de l'obligation de verser une fraction de son revenu. Est compétente pour en décider l'autorité de nomination.

Art. 23 Inventions

¹ Les inventions faites par l'employé dans l'exercice de ses fonctions ou qui sont en rapport avec celles-ci appartiennent au Conseil des EPF ou à l'établissement, lorsque:

- a. l'invention entre dans le cadre de l'activité de l'employé ou de ses obligations de service;
- b. l'invention est le résultat d'essais officiels;
- c. l'invention est de grande valeur pour la défense nationale;
- d. l'autorité de nomination s'en est réservé la propriété.

² Si l'invention est d'une réelle importance économique ou militaire, l'employé a droit à une indemnité équitable. Lors de la fixation de cette indemnité, il est tenu compte, le cas échéant, de la collaboration d'autres personnes occupées par le Conseil des EPF ou les établissements et de l'usage qui a pu être fait des installations ou appareils appartenant au Conseil des EPF ou aux établissements.

³ Si l'employé n'a pas droit à une indemnité, il peut lui être accordé une récompense fixée librement.

⁴ L'octroi d'une indemnité ou d'une récompense à l'employé qui a fait une invention est du ressort de l'autorité de nomination.

Art. 24 Logements de service

¹ L'employé est tenu d'habiter le logement de service qui lui a été assigné.

² Est réputé logement de service tout logement assigné à l'employé pour des raisons de service. L'employé ne peut pas prétendre à l'attribution d'un logement de service ou, si ce dernier lui est retiré, à un dédommagement.

³ L'employé doit payer, pour l'usage du logement de service, une indemnité qui est fixée en fonction du prix des loyers dans la localité et tient compte des avantages et des inconvénients que présente le logement.

⁴ Outre l'indemnité prévue à l'al. 3, l'employé doit payer l'électricité, le gaz et le chauffage. Ces frais lui sont facturés d'après la consommation effective ou, si celle-ci n'est pas établie, à forfait. La consommation normale d'eau est comprise dans l'indemnité prévue à l'al. 3.

⁵ Lorsque l'employé disposant d'un logement de service, ou des membres de sa famille, doivent fournir des services particuliers en dehors des obligations inhérentes à la fonction, ils doivent être équitablement dédommagés.

⁶ Le Département fédéral des finances fixe les conditions auxquelles est soumis l'usage des logements de service et les indemnités à payer à ce titre. Le Conseil des EPF fixe les modalités.

Art. 25 Logements locatifs

Lorsque le Conseil des EPF ou l'établissements mettent à la disposition de l'employé un logement autre qu'un logement de service, le bail est réglé par un contrat de droit privé.

Art. 26 Uniforme

¹ L'uniforme que l'employé est tenu de porter doit lui être remis gratuitement, lorsque:

- a. il est nécessaire de rendre l'employé reconnaissable au public;
- b. l'employé est particulièrement exposé aux intempéries;
- c. le service salit, use ou endommage particulièrement ses vêtements.

² Dans les cas prévus aux let. b et c, le versement d'une indemnité peut remplacer la remise d'un uniforme si les circonstances l'exigent.

³ Le Conseil des EPF édicte les autres prescriptions relatives à la remise et au port d'uniformes.

Art. 27 Avantages particuliers

¹ Les principes régissant l'institution d'avantages tels que facilités de transport et autres privilèges de service sont réglés par le Conseil fédéral.

² La restriction des avantages particuliers ne donne droit à aucune indemnité.

Chapitre 4 Devoirs de l'employé

Art. 28 Prestation personnelle

¹ L'employé est tenu d'exercer personnellement son emploi. Il doit seconder et remplacer d'autres agents dans leur service.

² L'employé est tenu d'exécuter consciencieusement et raisonnablement les ordres de service reçus de ses supérieurs. Il est tenu de faire tout ce qui est conforme aux intérêts du domaine des EPF et de s'abstenir de tout ce qui leur porte préjudice.

Art. 29 Interdiction de la grève

¹ Il est interdit à l'employé de se mettre en grève et d'y inciter quiconque est au service de la Confédération.

² Il est interdit aux associations et aux sociétés coopératives de priver un employé de sa qualité de membre ou de le léser dans ses intérêts matériels pour non-participation à une grève.

³ Sont nulles les conventions et les dispositions statutaires ou autres contraires à ces interdictions.

Art. 30 Attitude en service et hors du service

¹ Par son attitude, l'employé doit se montrer digne de la considération et de la confiance que requiert sa situation officielle.

² L'employé a le devoir de se comporter avec tact et politesse envers ses supérieurs et ses collaborateurs de même qu'avec le public.

Art. 31 Interdiction d'accepter des dons

¹ Il est interdit à l'employé de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou autres avantages.

² Il y a également infraction au devoir de service lorsqu'un tiers, de connivence avec l'employé, sollicite, accepte ou se fait promettre des dons ou autres avantages.

³ Les dons ou autres avantages que l'employé a acceptés illégalement sont acquis au Conseil des EPF ou à l'établissement.

⁴ Sont réputés dons, au sens des al. 1 à 3, tous les cadeaux qui représentent directement ou indirectement un avantage financier, notamment les dons en nature, les remises de dette, les rabais, etc. Sont considérés comme autres avantages les services ayant une valeur pécuniaire et les autres prestations qui sont destinés ou de nature à procurer à celui qui les reçoit un avantage particulier auquel il n'a normalement pas droit.

⁵ Les gratifications modiques ayant le caractère de pourboires usuels et d'attentions ne sont pas visées par l'al. 4. Lorsque la nature du service ou l'indépendance de l'employé l'exige, le Conseil des EPF peut également interdire l'acceptation de telles prestations.

Art. 32 Secret professionnel

¹ Il est interdit à l'employé de divulguer les affaires de service qui doivent rester secrètes en vertu de leur nature ou d'instructions spéciales.

² Le devoir de garder le secret professionnel subsiste même après la cessation des rapports de service.

Art. 33 Obligation de témoigner en justice

¹ L'employé ne peut déposer en justice, comme partie, témoin ou expert, sur les constatations se rapportant à ses obligations et qu'il a faites en raison de ses fonctions ou dans l'accomplissement de son service, qu'avec l'autorisation de l'office compétent. Il est tenu de demander cette autorisation par la voie de service. L'autorisation doit être demandée même après la cessation des rapports de service.

² Au besoin, l'office compétent se fait désigner par l'autorité judiciaire les points sur lesquels doit porter la déposition de l'employé. L'autorisation peut être générale ou limitée à certains points.

³ L'autorité de nomination est compétente pour accorder l'autorisation de déposer en justice.

⁴ Les al. 1 à 3 sont applicables par analogie en ce qui concerne les demandes de communication de pièces.

Chapitre 5 Responsabilité de l'employé pour dommage causé**Art. 34**

La responsabilité de l'employé qui a causé un dommage à la Confédération ou à un tiers et la procédure visant à faire valoir ce dommage sont régies par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité⁸.

Chapitre 6 Responsabilité disciplinaire**Art. 35** Principe

¹ L'employé qui viole ses devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, est passible de mesures disciplinaires.

² L'action disciplinaire est sans effet sur la responsabilité pour dommage causé et sur la responsabilité pénale de l'employé.

³ Si, au cours d'une action disciplinaire, une instruction pénale est ouverte contre l'employé en raison des mêmes faits, le prononcé disciplinaire est différé jusqu'après la clôture de la poursuite pénale, à moins que les intérêts de l'administration ne s'opposent au maintien de l'employé en service.

⁸ RS 170.32

⁴ La procédure disciplinaire peut être poursuivie même au terme d'un procès, quelle que soit l'issue de celui-ci.

Art. 36 Mesures disciplinaires

¹ Les mesures disciplinaires sont:

- a. le blâme;
- b. l'amende jusqu'à 500 francs;
- c. le retrait des facilités de transport;
- d. la suspension temporaire d'emploi avec réduction ou privation du traitement;
- e. le déplacement disciplinaire ou la rétrogradation avec un traitement égal ou réduit, sans réduction ou avec réduction ou encore avec privation du remboursement des frais de déménagement;
- f. la réduction du traitement dans les limites des montants prévus pour la classe de traitement;
- g. la réduction ou la privation de l'augmentation ordinaire de traitement;
- h. la mise au provisoire;
- i. la révocation.

La révocation assortie d'un délai de résiliation de 30 jours au plus n'est pas une mesure disciplinaire

² Il ne peut être prononcé d'autres mesures disciplinaires que celles qui sont énumérées à l'al. 1. Chaque mesure peut toutefois être accompagnée de la menace de révocation.

³ Exceptionnellement, plusieurs mesures disciplinaires peuvent être cumulées.

⁴ La mise au provisoire et la révocation ne peuvent être prononcées que si l'employé s'est rendu coupable d'infractions graves ou continues aux devoirs de service.

Art. 37 Nature et degré de la mesure; prescription

¹ La nature et le degré de la mesure dépendent de la faute commise, des mobiles auxquels l'employé a obéi, de ses antécédents, de son grade et de ses responsabilités, ainsi que de l'atteinte portée aux intérêts du service.

² En cas de violation légère des devoirs de service, il n'est pas prononcé de mesure disciplinaire si une admonestation, un rappel à l'ordre ou un avertissement sont suffisants.

³ Le retrait de facilités de transport est notamment décidé en cas d'emploi abusif de ces facilités.

⁴ La responsabilité disciplinaire de l'employé se prescrit par un an après la découverte de l'acte disciplinairement répréhensible et en tout cas trois ans après la dernière violation des devoirs de service. La prescription est suspendue pendant la durée de la procédure pénale engagée en raison du même fait ou jusqu'à droit connu

sur les recours exercés dans la procédure disciplinaire (art. 22, al. 2 et 3, de la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité⁹).

⁵ Les mesures disciplinaires infligées depuis plus de cinq ans ne sont pas prises en considération pour l'appréciation de la nouvelle mesure à appliquer.

Art. 38 Application de mesures disciplinaires

¹ Le traitement de l'employé frappé de rétrogradation ne doit pas dépasser le maximum de la nouvelle classe assignée à l'employé.

² Le traitement peut être réduit, définitivement ou temporairement, dans les limites des montants prévus pour la classe. S'il n'est réduit que pour un certain temps, l'employé a droit, au terme fixé, au traitement qu'il touchait auparavant.

³ La réduction ou la suppression de l'augmentation ordinaire de traitement ne peut être prononcée que pour la prochaine augmentation ordinaire. La décision mentionne si le droit à l'augmentation sera rétabli et quand il le sera.

⁴ Le produit des amendes est versé à la caisse de secours de la Caisse fédérale de pensions.

⁵ La mise au provisoire est prononcée notamment lorsque la faute commise justifierait la révocation, mais que des circonstances méritant considération militent en faveur du maintien en service, à titre provisoire, de l'employé fautif.

⁶ La mise au provisoire a pour effet de supprimer les délais de résiliation et d'enlever à l'employé la garantie de son traitement. En règle générale, aucune augmentation de traitement n'est accordée à la personne mise au provisoire tant que dure cette situation. En cas de bonne conduite, elles peuvent être accordées de nouveau après un an pour le début de la prochaine année civile. Pour le surplus, les autres dispositions du présent règlement sont applicables, à moins que l'autorité de nomination n'en ait expressément décidé autrement.

⁷ L'autorité de nomination peut résilier les rapports de service provisoires moyennant un avertissement donné par écrit 30 jours à l'avance, voire sans avertissement s'il y a de juste motif. Elle fait savoir par écrit à l'intéressé si cette mesure est considérée ou non comme un licenciement dû à sa propre faute au sens de l'art. 43 des statuts de la CFP.

Art. 39 Autorités disciplinaires de première instance

La compétence disciplinaire du Conseil des EPF et des organes qui lui sont subordonnés est régie par l'art. 8 de l'ordonnance du 13 janvier 1993 sur le domaine des EPF¹⁰.

⁹ RS 170.32

¹⁰ RS 414.110.3

Art. 40 Enquête disciplinaire

¹ Les mesures disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'après enquête.

² L'ouverture d'une enquête disciplinaire doit être communiquée à l'employé, avec indication de l'infraction aux devoirs de service qui lui est reprochée. Il doit être entendu et doit avoir l'occasion d'invoquer tous les faits à sa décharge.

³ L'audition de l'inculpé ainsi que les dépositions de témoins et d'experts doivent être consignées dans un procès-verbal. Cette formalité peut être supprimée pour les infractions légères.

⁴ L'enquête disciplinaire est instruite par le détenteur du pouvoir disciplinaire lui-même ou, selon ses instructions, par une ou plusieurs personnes qu'il en a chargées. L'autorité disciplinaire compétente peut confier l'enquête à des personnes ne faisant pas partie de l'administration.

Art. 41 Défense de l'inculpé

¹ Lorsque l'autorité disciplinaire considère l'enquête comme close, elle en communique le résultat à l'inculpé. En même temps, elle lui indique le lieu où lui-même ou son mandataire pourra consulter les pièces sur lesquelles doit se fonder la décision disciplinaire. Le délai imparti à cet effet doit être suffisant.

² Dans le délai fixé, l'inculpé peut s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés ainsi que sur la question de sa culpabilité et demander un complément d'enquête. L'autorité disciplinaire statue sur cette demande.

³ Le résultat du complément d'enquête est porté à la connaissance de l'inculpé ou, le cas échéant, de son mandataire, pour qu'il se prononce.

Art. 42 Décision et procédure disciplinaires

¹ La décision disciplinaire énonce les faits, les considérants juridiques, la mesure disciplinaire et les voies de droit.

² L'indication des voies de droit mentionne aussi le lieu où l'inculpé ou son mandataire pourra consulter le dossier jusqu'à l'expiration du délai de recours.

³ L'autorité disciplinaire peut prévoir qu'un éventuel recours formé contre une mesure disciplinaire autre que l'amende n'aura pas d'effet suspensif (art. 55, al. 2, de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administration, PA¹¹).

⁴ La procédure disciplinaire de première instance est réglée pour le surplus par les prescriptions générales sur la procédure administrative (art. 7 ss PA).

Art. 43 Procédure de recours

La procédure de recours est régie par les art. 58 et 59 StF¹² ainsi que par les dispositions générales de la procédure fédérale.

¹¹ RS 172.021

¹² RS 172.221.10

Art. 44 Commission disciplinaire

A la demande du recourant, la commission disciplinaire, dont l'organisation et la procédure sont réglées par le Conseil fédéral, donne son avis sur les recours contre les décisions relatives à des amendes de 20 francs et plus, au retrait des facilités de transport et à la suspension pour cinq jours au plus.

Art. 45 Dispositions complémentaires concernant la procédure de recours

¹ L'autorité de recours porte les observations de l'autorité inférieure à la connaissance du recourant et lui donne l'occasion de se prononcer à leur sujet. Le cas échéant, elle lui signale qu'il a le droit de solliciter l'avis de la commission disciplinaire sur le recours (art. 60, al. 1, StF¹³).

² Au besoin, l'autorité de recours fait compléter l'enquête. L'art. 41, al. 3, est applicable.

³ Lorsqu'elle ne statue pas définitivement, l'art. 42, al. 2, est applicable.

Chapitre 7 Responsabilité pénale**Art. 46**

¹ Lorsque la violation des devoirs de service constitue en même temps une infraction aux lois pénales fédérales ou cantonales, le dossier de l'enquête et les procès-verbaux d'interrogatoire sont transmis au Ministère public de la Confédération.

² La transmission au Ministère public de la Confédération est effectuée par le président du Conseil des EPF.

³ Lorsque les conditions requises à l'art. 89 sont remplies, le président du CEPF peut prononcer, par mesure préventive, la suspension immédiate de l'employé.

⁴ Si le Ministère public de la Confédération estime que l'employé doit être poursuivi pénalement, il en fait la proposition au Département fédéral de justice et police. La procédure est régie par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité¹⁴.

Chapitre 8 Traitements et indemnités**Section 1 Réglementation des traitements****Art. 47** Classe de traitement

¹ Sous réserve de l'al. 4, les traitements annuels des employés sont fixés dans les limites des classes de traitement suivantes:

¹³ RS 172.221.10

¹⁴ RS 170.32

Classe de traitement	Niveau 99	
	Montant annuel minimum Fr.	Montant annuel maximum Fr.
31	136 161	168 801
30	129 240	161 447
29	122 358	154 133
28	115 474	146 834
27	109 466	140 446
26	103 471	134 084
25	97 475	127 711
24	91 492	121 361
23	86 409	115 961
22	81 326	110 563
21	77 335	106 313
20	73 340	102 075
19	69 348	97 837
18	65 356	93 601
17	61 363	89 349
16	57 991	85 774
15	54 860	82 445
14	51 911	79 159
13	49 807	76 403
12	48 387	73 721
11	47 767	71 084
10	47 337	68 509
9	47 067	65 909
8	46 797	63 292
7	46 537	60 743
6	46 287	58 166
5	46 037	55 577
4	45 797	54 014
3	45 557	53 144
2	45 317	52 274
1	44 873	51 414
degré inférieur	44 367	50 804

² Pour recruter et retenir au service de la Confédération des employés particulièrement qualifiés, l'autorité de nomination peut décider d'octroyer exceptionnellement, avec l'assentiment du Conseil fédéral, des traitements dépassant de 10 % au plus ceux qui sont prévus à l'al. 1.

³ Les employés seront rangés dans les classes de traitement selon les principes applicables aux fonctionnaires et avec les dénominations correspondantes. Les employés sans formation et sans expérience du service qui exécutent des travaux simples et faciles, sont rangés au degré inférieur.

⁴ Le traitement, l'indemnité de résidence et les allocations de l'employé qui ne fournit pas des journées complètes de travail ou n'en fournit pas régulièrement sont déterminés en fonction de ses prestations. Un traitement journalier ou horaire peut être fixé.

Art. 48 Traitement initial

¹ Le traitement initial est fixé par l'autorité de nomination.

² Pour fixer le traitement initial, il est dûment tenu compte de la formation, de l'expérience, des aptitudes et de l'âge de l'employé ainsi que de la situation du marché de l'emploi. Le traitement initial peut être inférieur au montant minimum de la classe de traitement déterminante; il ne peut être réduit de plus de 10 % pour les personnes de plus de 20 ans.

³ Le Département fédéral des finances édicte des instructions concernant la fixation des traitements initiaux.

Art. 49 Augmentation ordinaire de traitement

¹ L'employé a droit à une augmentation ordinaire de traitement au début de chaque année, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe de traitement.

² L'augmentation ordinaire de traitement équivaut à un huitième de la différence entre le minimum et le maximum de la classe de traitement déterminante si les prestations de l'employé répondent entièrement aux exigences. Le Département fédéral des finances peut accorder une augmentation plus élevée aux employés rangés dans les classes de traitement inférieures.

³ Elle peut être réduite à un douzième si les prestations ne satisfont qu'à la plupart des exigences.

⁴ Elle peut passer à un sixième si les prestations dépassent largement les exigences. Le nombre des augmentations ordinaires de traitement selon le présent alinéa ne peut excéder le nombre des augmentations ordinaires prévues à l'al. 3 et des augmentations refusées en vertu de l'al. 5.

⁵ Elle est refusée si les prestations ne satisfont pas aux exigences (prestations insuffisantes; art. 45, al. 2^{bis}, StF¹⁵ et art. 79).

⁶ L'employé qui a moins d'une année entière de service au 1^{er} janvier reçoit une augmentation ordinaire de traitement qui est égale, pour chaque mois entier de service, à un douzième du montant de l'augmentation déterminante.

⁷ Si l'employé a obtenu un congé non payé de plus de 30 jours ou d'un mois civil pendant l'année civile écoulée, l'augmentation ordinaire de son traitement ne lui est accordée que pour les mois entièrement rémunérés.

⁸ Si l'employé a causé une maladie ou un accident intentionnellement ou par négligence grave ou s'il a retardé sa guérison intentionnellement ou par négligence grave,

l'augmentation ordinaire de son traitement est supprimée ou réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

⁹ L'employé promu le 1^{er} janvier n'a droit à l'augmentation ordinaire de traitement que dans la mesure où l'ancien traitement n'atteignait pas le maximum de la classe de traitement dans laquelle il était rangé avant d'être promu.

¹⁰ L'autorité de nomination est compétente pour les décisions visées aux al. 2 à 8.

Art. 50 Augmentation extraordinaire de traitement

¹ L'employé qui est promu dans une classe de traitement supérieure a droit à une augmentation extraordinaire de traitement. Celle-ci équivaut, sous réserve du maximum de la nouvelle classe, à un sixième de la différence entre le minimum et le maximum de la nouvelle classe déterminée à l'art. 49, al. 2.

² Une augmentation extraordinaire de traitement peut être allouée indépendamment d'une promotion et jusqu'au maximum de la classe de traitement déterminante:

- a. si l'ancien traitement avait été fixé manifestement trop bas;
- b. s'il s'agit de retenir une personne tout particulièrement qualifiée.

³ Si l'employé a 60 ans révolus, les promotions sont en règle générale remplacées par des allocations non assurées, sujettes à la compensation du renchérissement.

⁴ L'autorité de nomination établit si les conditions posées à l'al. 2 sont remplies et fixe, le cas échéant, le montant de l'augmentation extraordinaire de traitement.

Art. 51 Indemnité de résidence

¹ Au traitement s'ajoute une indemnité de résidence échelonnée d'après le coût de la vie et les impôts au lieu de service, et d'après l'importance et la situation de ce lieu. Elle s'élève à 4100 francs (indice 119,0 points) par année au maximum.

² Le Département fédéral des finances classe les lieux de service qui donnent droit à une indemnité de résidence en treize zones.

³ Si l'indemnité de résidence valable pour le lieu de domicile est plus élevée que celle prévue pour le lieu de service, l'employé a droit à l'indemnité de résidence fixée pour le lieu de domicile.

⁴ Les montants de l'indemnité de résidence figurent dans l'annexe 1 à l'art. 79, al. 4.

Art. 52 Allocation de séjour à l'étranger

L'employé dont le lieu de service est situé dans la zone limitrophe étrangère a droit à une allocation de séjour à l'étranger. Elle est déterminée d'après l'art. 51 et doit tenir compte en outre des dépenses particulières qu'implique le séjour à l'étranger de l'employé et de sa famille. Le Département fédéral des finances règle le droit à l'allocation.

Section 2 Allocations sociales

Art. 53 Droit aux allocations

¹ L'employé doit faire valoir par la voie hiérarchique et pièces à l'appui son droit à des allocations sociales.

² Le droit à l'allocation de mariage ou de naissance dépend du degré d'occupation du fonctionnaire au moment où l'événement se produit. Si le degré d'occupation n'est pas régulier, l'allocation est versée en fonction du degré d'occupation moyen des douze mois précédents.

³ Si le degré d'occupation est réduit pendant le mois où l'employé se marie, l'allocation de mariage est versée, sous réserve de l'art. 54, al. 3, proportionnellement au degré d'occupation fixé avant la réduction. Si le degré d'occupation est réduit pendant la grossesse, l'allocation de naissance est versée proportionnellement au degré d'occupation fixé avant la réduction.

Art. 54 Allocation de mariage

¹ Lors de son premier mariage, l'employé a droit à une allocation unique de 1950 francs. L'allocation est également versée à l'employé veuf ou divorcé qui se remarie, s'il ne l'a pas déjà reçue lors d'un mariage précédent. Le droit à l'allocation prend naissance au moment du mariage civil.

² L'allocation n'est versée à l'employé non permanent qu'après une année de service accomplie en journées entières ou partielles de travail, mais au plus tard lorsque l'engagement devient permanent. Le degré d'occupation au moment du mariage est déterminant.

³ En cas de résiliation volontaire des rapports de service ou de licenciement dû à la faute de l'employé avant l'accomplissement de cinq années de service, la part de l'allocation de mariage à rembourser correspond à un cinquième pour chaque année de service manquante; les fractions d'une année sont réputées année de service non accomplie.

Art. 55 Allocation de naissance

¹ Lors de la naissance d'un enfant, l'employé a droit à une allocation unique de 530 francs.

² L'allocation n'est versée à l'employé non permanent qu'après une demi-année de service accomplie en journées entières ou partielles de travail, mais au plus tard lorsque l'engagement devient permanent. Le degré d'occupation au moment de la naissance de l'enfant est déterminant.

³ Si le père et la mère de l'enfant sont au service de la Confédération, l'allocation de naissance n'est versée qu'une fois.

Art. 56 Allocation familiale; principe

A droit à une allocation familiale de 1400 francs par année tout employé:

- a. qui reçoit l'allocation pour enfant;
- b. dont le conjoint est durablement empêché d'exercer une activité lucrative pour cause de maladie ou d'invalidité;
- c. qui a une obligation d'entretien légale envers un proche.

Art. 57 Dispositions complémentaires relatives à l'allocation familiale

¹ Si les parents vivant en ménage commun remplissent tous deux les conditions donnant droit à l'allocation familiale définie à l'art. 56, celle-ci n'est versée qu'une seule fois. Les ayants droit s'entendent pour déterminer le bénéficiaire de l'allocation.

² L'employé a droit également à l'allocation familiale lorsque, en vertu de l'interdiction de cumuler les allocations, il ne reçoit aucune allocation pour enfants alors qu'il pourrait y prétendre.

³ L'allocation familiale n'est pas réduite s'il n'a droit qu'à la moitié de l'allocation pour enfants en vertu des art. 58, al. 4, ou 62, al. 1. Elle est également versée en entier si le droit à l'allocation pour enfants est supprimé provisoirement pour cause d'interruption de la formation au sens de l'art. 59, al. 2.

⁴ L'état d'invalidité (art. 56, let. b) est réputé établi lorsque existe un droit à une rente entière d'invalidité.

⁵ Si le droit à l'allocation pour enfants est supprimé en cas de décès de l'enfant, l'allocation familiale est encore versée durant six mois, en vertu de l'art. 43, al. 4, StF¹⁶, même si l'employé n'y a en principe plus droit.

⁶ A un devoir d'assistance (art. 56, let. c) l'employé qui est tenu, en vertu de la loi, de fournir des prestations d'assistance et de verser régulièrement des contributions à des parents en ligne ascendante ou descendante ou à des frères et soeurs tombés dans le besoin. La nécessité de l'assistance doit être confirmée par une autorité compétente.

Séction 3 Allocation pour enfants**Art. 58** Droit à l'allocation; principes

¹ L'employé a droit à une allocation annuelle pour les enfants ci-après dont il a la garde:

- a. les enfants qui ont un lien de filiation avec lui;
- b. les enfants du conjoint, les enfants recueillis et les enfants de parents, qu'il a recueillis durablement en vue de leur entretien et de leur éducation.

¹⁶ RS 172.221.10

² Sous réserve de l'art. 62, l'employé a droit à l'allocation pour:

- a. les enfants jusqu'à dix-huit ans révolus;
- b. les enfants de 18 à 25 ans révolus qui sont incapables de gagner leur vie ou qui font un apprentissage ou des études, même s'ils ne sont pas placés sous sa garde.

³ L'allocation s'élève à 1929 francs pour les enfants jusqu'à douze ans révolus et à 2237 francs pour les enfants plus âgés (indice 126,1 points). Pour les employés travaillant à temps partiel, l'allocation est versée au prorata de leur degré d'occupation.

⁴ L'employé a droit à l'allocation entière lorsque, en vertu d'une obligation légale d'entretien ou d'assistance, il verse à un enfant des contributions atteignant au moins le double du montant de l'allocation pour enfants déterminante. Si ses contributions sont inférieures au double du montant de l'allocation, mais atteignent au moins le montant simple de celle-ci, il a droit à la moitié de l'allocation.

Art. 59 Droit à l'allocation pendant la formation

¹ Par formation on entend toute activité servant à préparer systématiquement à une future activité lucrative et durant au moins un mois. Dont notamment considérées comme formation:

- a. les apprentissages et le perfectionnement professionnel;
- b. la fréquentation d'écoles ou de cours si l'enseignement s'étend sur au moins douze heures par semaine;
- c. les stages que requièrent la formation professionnelle ou les études ou qui font partie intégrante de ces derniers.

² La formation est considérée comme interrompue et le droit à l'allocation est supprimé:

- a. lorsque, après avoir terminé une étape de formation, l'enfant ne se présente pas à la première occasion à l'étape suivante bien qu'il remplisse les conditions requises pour y être admis; s'il ne peut se présenter à l'étape suivante dans les six mois, le droit à l'allocation est supprimé à partir du septième mois;
- b. pendant l'école de recrues, les services d'avancement et le service civil. Si le droit à l'allocation pour enfants existe immédiatement avant et après lesdits services obligatoires, on supprime une allocation mensuelle pour chaque tranche de 30 jours de service soldés par année civile;
- c. dès le treizième mois si la formation a été interrompue pour cause de maladie ou d'accident.

³ Lorsque l'enfant touche un revenu pendant sa formation, le droit à l'allocation peut être réduit ou supprimé. Le revenu déterminant est fixé conformément à l'art. 62. Les revenus obtenus pendant les vacances usuelles ne sont pas pris en considération. En cas d'interruption considérée comme formation, le revenu mensuel moyen est calculé pour cette période.

Art. 60 Concours des droits à l'allocation

¹ Le même enfant ne donne droit qu'à une seule allocation. Lorsque plusieurs personnes font valoir un droit à une allocation pour le même enfant, en vertu du présent règlement ou d'un régime d'allocations pour enfants ne relevant pas de la législation sur les fonctionnaires, le droit aux prestations appartient dans l'ordre suivant:

- a. à la personne qui a la garde de l'enfant;
- b. au détenteur de l'autorité parentale;
- c. à la personne qui subvient en majeure partie à l'entretien de l'enfant.

² Lorsque le concours de prétentions visé à l'al. 1 subsiste, les ayants droit à l'allocation s'entendent pour déterminer qui doit en bénéficier et à raison de quel montant. S'ils ne parviennent pas à s'entendre, l'autorité de nomination tranche.

³ Lorsqu'un régime d'allocations pour enfants qui ne relève pas de la législation sur les fonctionnaires ne permet pas de toucher l'allocation entière, l'employé a droit à la part proportionnelle qui manque, mais au maximum à celle qui correspond à son propre degré d'occupation. L'art. 63 est réservé.

Art. 61 Droit à l'allocation en cas d'incapacité de gain

¹ Est réputé incapable de gagner sa vie l'enfant que la commission de l'AI a déclaré totalement incapable de travailler.

² Lorsque le revenu de l'enfant dépasse les limites fixées à l'art. 62, al. 1, le droit à l'allocation est réduit ou supprimé.

Art. 62 Limites de revenu

¹ Lorsqu'un enfant entre 16 et 18 ans ne faisant pas d'apprentissage ou d'études ou un enfant de plus de 18 ans faisant un apprentissage ou des études ou incapable de gagner sa vie touche un revenu mensuel supérieur au montant annuel de l'allocation déterminante, le droit à l'allocation est supprimé. Si ce revenu dépasse le montant de dix allocations mensuelles, mais n'excède pas le montant annuel de l'allocation, le droit à l'allocation est réduit de moitié.

² Le revenu mensuel se calcule de la manière suivante:

- a. sont pris en compte:
 1. le salaire brut, y compris les allocations de renchérissement et la part du treizième mois de salaire, ainsi que les montants garantis d'avance tels que gratifications, dons en nature, pourboires, etc.;
 2. les contributions de l'employeur pour le logement et la nourriture;
 3. le logement et la nourriture fournis gratuitement par l'employeur, qui sont pris en compte à raison des montants suivants:
déjeuner: 2 francs;
dîner/souper: 5 francs chacun;
logement: 4 francs;
 4. les prestations de l'assurance-chômage;

5. le salaire ou les indemnités versés en cas de maladie;
 6. les rentes d'invalidité et les indemnités journalières de l'AI, y compris le supplément de réadaptation;
- b. sont déduits:
1. l'écologie, les taxes d'inscription aux cours ou le denier d'apprentissage fixés dans le contrat, sans les frais d'examen, le montant étant réparti sur la période de formation ou d'apprentissage pour laquelle ils doivent être acquittés;
 2. un montant forfaitaire de 480 francs par mois pour le logement et la nourriture, si l'enfant ne loge pas à la maison.

³ Si le revenu varie, on en détermine la moyenne pour la durée de l'activité lucrative exercée par l'enfant.

Art. 63 Droit à l'allocation entière en cas d'occupation à temps partiel

L'employé occupé à temps partiel a droit à l'allocation entière lorsqu'il prouve qu'il ne peut pas prétendre à l'allocation à un autre titre et qu'il a durablement la garde d'un enfant qu'il éduque seul:

- a. à l'entretien duquel il subvient et
- b. qui n'a pas droit à une rente d'orphelin simple ou double de l'AVS/AI ou selon la LAA.

Art. 64 Versement de l'allocation à des tiers

Lorsque l'employé ne réclame pas l'allocation revenant à l'enfant ou ne l'affecte pas à l'entretien de celui-ci, cette allocation peut être versée directement à l'enfant, à la personne qui en a la garde ou à une autorité. Est compétente l'autorité de nomination.

Art. 65 Obligation d'informer régulièrement l'employeur

L'employé doit annoncer par écrit à son unité administrative tout changement des conditions donnant droit à l'allocation pour enfant.

Section 4 Indemnités

Art. 66 Frais de déplacement

¹ L'employé qui effectue un déplacement hors de son lieu de service et de son lieu de domicile a droit au remboursement des frais supplémentaires qui en découlent.

² Sous réserve de l'al. 8, l'indemnité s'élève à:

Pour employés	le petit déjeuner Fr.	le repas principal Fr.	la nuit et le petit déjeuner Fr.	les dépenses accessoires Fr.
Toutes classes	7.–	25.–	61.–	12,50
Conditions donnant droit à l'indemnité	Départ avant 6 h 30 et pas d'indemnité pour la nuit	Départ avant 12 h 45 ou 19 h 00 ou retour après 13 h 00 ou 19 h 30.	– Logement hors du lieu de domicile – 50 % si l'employé passe la nuit dans un immeuble de service	Lorsque l'absence dure plus de – 5 heures et que l'employé n'a pas droit à une indemnité pour repas principal – 11 heures et que l'employé ne touche qu'une indemnité pour repas principal – 15 heures et que l'employé n'a pas droit à une indemnité pour la nuit

³ Si les indemnités prévues à l'al. 2 ne couvrent pas les dépenses supplémentaires, le solde des frais effectifs peut être remboursé intégralement ou partiellement dans les cas dûment motivés et sur présentation de la facture. La décision est du ressort du Conseil des EPF et des établissements.

⁴ La durée de l'absence donnant droit à l'indemnité pour dépenses accessoires est calculée à partir de 6 h 30 le jour du retour.

⁵ Lorsque le Conseil des EPF, un établissement ou un tiers (partenaire d'affaires) prend à sa charge les frais d'un repas ou d'une nuitée, l'employé n'a pas droit à l'indemnité pour le repas; à la place de l'indemnité pour la nuit, l'employé a droit à l'indemnité pour dépenses accessoires. La prise en charge des frais par le Conseil des EPF, par un établissement ou par un tiers est considérée comme indemnité effectivement versée.

⁶ Lorsque l'employé supporte à son lieu de service ou à son lieu de domicile des frais supplémentaires de repas, par suite de mise à contribution extraordinaire, de participation à des entretiens, à des séances, etc., il a droit à l'indemnité allouée en vertu de l'al. 2. La compétence est réglée conformément aux dispositions fixées à l'al. 3.

⁷ Le Conseil des EPF fixe les modalités. Il détermine l'indemnité versée pour l'utilisation de véhicules à moteur privés à des fins professionnelles, ainsi que pour les voyages à l'étranger et la participation à des conférences internationales.

⁸ Le Conseil des EPF règle le droit à l'indemnité dans les cas justifiant le versement d'indemnités dérogeant à celles prévues à l'al. 2, notamment:

- a. pour les déplacements de longue durée, au même endroit, hors du lieu de service ou du lieu de domicile;
- b. pour la participation à des cours d'instruction professionnelle ou à l'encadrement de ces cours;
- c. pour les employés occupés en permanence hors du lieu de service et pour le personnel itinérant;
- d. pour les absences dues à des stages d'instruction pratique ou à des travaux effectués à l'essai;
- e. pour les absences qui n'entraînent pas de dépenses supplémentaires ou qui entraînent des dépenses supplémentaires insignifiantes.

Art. 67 Remboursement de frais de déménagement

¹ Tout employé auquel un autre lieu de service est assigné a droit, sous réserve de l'art. 36, al. 1, let. e, au remboursement de frais de déménagement.

² L'ampleur du remboursement est déterminé par les normes du Département fédéral des finances. Le Conseil des EPF et les établissements décident dans chaque cas et en tenant compte de ces règles quel sera le montant du remboursement.

³ Le droit au remboursement n'existe pas si le changement de lieu de service a surtout pour but de satisfaire à des considérations d'ordre personnel invoquées par l'employé. En pareil cas néanmoins, les frais de déménagement peuvent être intégralement ou partiellement remboursés dans les limites de l'al. 2.

⁴ Lorsque l'employé est tenu, pour des motifs dignes d'intérêt, de conserver temporairement son ancien lieu de domicile, il peut lui être alloué, pour un temps limité, une contribution appropriée en raison de ses dépenses supplémentaires. Le Département fédéral des finances établit des instructions pour l'octroi de la contribution.

⁵ Le Département fédéral des finances édicte des instructions fixant les conditions et la mesure dans lesquelles seront remboursées certaines dépenses de déménagement lors de l'entrée de l'employé au service de la Confédération.

Art. 68 Indemnité pour horaire de travail irrégulier

¹ L'employé a droit à une indemnité pour horaire de travail irrégulier s'il en résulte des frais supplémentaires pour lui.

² L'indemnité visé à l'al. 1 est versée lorsque:

- a. l'employé prend son service entre 6 heures et 6 h 30 (y compris);
- b. l'employé n'interrompt pas son activité entre 12 heures et 13 heures ou entre 18 h 30 et 19 h 30;

- c. la pause de midi ou du soir dure moins d'une heure et tombe entièrement ou partiellement dans les heures mentionnées à la let. b.

L'indemnité s'élève chaque fois à 4,50 francs.

³ Le Conseil des EPF détermine quels employés ont droit à l'indemnité.

⁴ L'employé n'a pas droit à l'indemnité visée à l'al. 2:

- a. s'il a droit à l'indemnité pour frais de déplacement;
- b. s'il a droit le samedi à une indemnité pour service de nuit entre 18 heures et 20 heures;
- c. s'il habite un immeuble de service et peut prendre ses repas avec sa famille aux heures indiquées à l'al. 2.

Art. 69 Service du dimanche et service de nuit

¹ L'indemnité pour service du dimanche est versée pour le travail accompli le dimanche, le jour de l'an, à l'Ascension, le jour de la fête nationale et à Noël, ainsi que pendant cinq autres jours fériés désignés par le Département fédéral des finances. Pour chaque heure de travail, l'indemnité s'élève, sous réserve de l'al. 3, au tiers du montant maximum, exprimé en montant horaire de la classe de traitement dans laquelle l'employé est rangé, mais au moins de la 4^e classe. Pour calculer les heures donnant droit à l'indemnité, on additionne les heures de travail par tour de service et on arrondit le total à l'heure entière qui suit.

² L'indemnité pour service de nuit est versée pour le temps compris entre 20 heures et 6 heures, le samedi à partir de 18 heures. Elle s'élève, sous réserve de l'al. 3, à 5,80 francs par heure. Pour calculer les heures donnant droit à l'indemnité, on additionne par tour de service les heures de travail et les pauses comprises entre 20 heures et 6 heures, le samedi à partir de 18 heures, et on arrondit le total à l'heure entière qui suit. Trois heures seulement sont prises en considération si la pause dépasse ce temps.

³ Les employés qui effectuent des voyages de service par les moyens de transport publics, avec leur voiture privée ou comme passagers dans un véhicule de service sans accomplir de travail n'ont en règle générale pas droit à l'indemnité.

⁴ Un supplément de 50 % du traitement, exprimé en montant horaire, est versé aux employés dans les entreprises industrielles pour service du dimanche et de nuit au sens des al. 1 et 2. Les employés des services administratifs ou techniques ne peuvent bénéficier de ce supplément.

⁵ Le Conseil des EPF détermine quels employés ont droit aux indemnités.

Art. 70 Emploi simultané dans plusieurs services

¹ Lorsqu'un employé est occupé simultanément dans plusieurs services de l'Administration fédérale et qu'il en résulte pour lui une augmentation notable de travail et de responsabilité, il a droit à une indemnité dont le montant est fixé en fonction des exigences du service. L'indemnité ne doit pas dépasser le quart du traitement.

² L'autorité de nomination statue sur l'octroi de l'indemnité. Si le Conseil fédéral est l'autorité de nomination, c'est le département qui en décide.

Art. 71 Heures supplémentaires et service extraordinaires

¹ L'indemnité pour les heures supplémentaires ordonnées (art. 15) s'élève par heure, à 125 % du traitement exprimé en montant horaire. Les employés rangés au-dessus de la 23^e classe de traitement ne peuvent compenser leurs heures supplémentaires que par des congés.

² Les indemnités périodiques et uniques pour services extraordinaires sont fixées par l'autorité de nomination.

³ Les exercices d'intervention des sapeurs-pompiers d'établissement qui ont lieu en dehors des heures de travail peuvent être compensés par l'octroi d'une solde jusqu'à concurrence de huit heures par année et par employé. Le Conseil des EPF fixe le montant de la solde.

Art. 72 Remplacement dans une fonction plus élevée

¹ L'employé qui est occupé dans une fonction supérieure à la sienne a droit à une indemnité. L'indemnité n'est pas due si son emploi dans une fonction supérieure entre dans le cadre de ses obligations de service, si les exigences qu'elle implique ne sont pas notablement plus grandes que celles de sa fonction ordinaire ou s'il s'agit d'une mise au courant.

² En règle générale, cette indemnité s'élève, par jour de travail, à $\frac{1}{250}$ de l'augmentation extraordinaire de traitement prévue à l'art. 50, al. 1, pour la promotion à la fonction que l'intéressé occupe à titre de remplaçant.

³ L'autorité de nomination décide si les conditions de versement de l'indemnité sont remplies et elle en fixe le montant.

Section 5 Primes et récompenses

Art. 73 Motifs

¹ Des primes ou des récompenses peuvent être accordées à l'employé qui notamment:

- a. propose des mesures pratiques pour l'amélioration technique ou économique de l'administration ou de l'exploitation;
- b. évite des accidents de service ou des dommages;
- c. découvre des abus commis au détriment d'exploitations ou d'établissements fédéraux.

² Des primes de rendement peuvent être accordées à l'employé pour les travaux à exécuter dans certaines conditions. L'employé continue toutefois d'avoir droit au moins au traitement correspondant à sa fonction; l'indemnité de résidence et les allocations sont versées en sus. La prime de rendement est aussi allouée pendant les

vacances, mais non en cas d'absence du service pour d'autres motifs ou d'emploi temporaire à des travaux pour lesquels aucune prime de rendement n'est prévue.

³ L'autorité de nomination alloue les primes et les récompenses et fixe leur montant.

Art. 74 Récompense versée pour les prestations personnelles d'une valeur exceptionnelle

¹ L'autorité de nomination peut récompenser les prestations d'une valeur exceptionnelle uniques ou fournies durant une certaine période par un employé ou par un groupe.

² Ces récompenses sont limitées chaque année à un cercle restreint de bénéficiaires. Elles peuvent être accordées à des personnes ou à des groupes. Elles sont octroyées sous la forme d'un montant en espèces de 500 francs au minimum et de 5000 francs au maximum par personne ou sous la forme de primes spontanées (dons en nature) d'une valeur maximum de 200 francs par personne.

³ Le Conseil fédéral fixe chaque année par la voie du budget le montant disponible à cet effet. En règle générale, ce montant est déterminé sur la base de la somme des traitements du personnel plafonné fixés à l'art. 36 StF¹⁷. L'approbation de ce crédit par les Chambres fédérales est réservée.

⁴ Lors de l'octroi d'une récompense, d'autres mesures de rétribution, de gestion et de développement professionnel comme les augmentations, ordinaires et extraordinaires, de traitement, les indemnités prévues à l'art. 44, al. 1, let. f, StF, le congé de formation, etc., sont prises en compte équitablement.

⁵ Le Département fédéral des finances fixe les modalités.

Art. 75 Gratification pour ancienneté de service

¹ Selon l'appréciation de l'autorité de nomination, l'employé peut recevoir, après avoir été vingt ans au service de la Confédération, ainsi que pour chaque période de service de cinq ans subséquente, une gratification représentant un douzième du traitement annuel.

² Lorsqu'un employé quitte le service de la Confédération pour cause d'invalidité ou de vieillesse ou qu'il vient à décéder, un soixantième de la gratification peut être versé à lui-même ou à ses survivants pour chaque mois entier d'activité exercée après quinze ans de service ou depuis l'échéance de la dernière gratification. Le cercle des survivants est défini par l'art. 78, al. 4.

³ La période d'activité déterminant l'octroi de la gratification pour ancienneté de service comprend tout le temps que l'employé a passé au service de la Confédération, d'un établissement ou d'une entreprise repris par la Confédération ou pendant lequel il a été lié par des rapports de service placés sous la surveillance de la Confédération. Le Département fédéral des finances fixe les modalités.

¹⁷ RS 172.221.10

⁴ L'indemnité de résidence, l'allocation de séjour à l'étranger et les allocations familiale et pour enfants n'entrent pas en ligne de compte pour le calcul de la gratification.

⁵ La gratification est payée le jour de son échéance ou en même temps que le traitement versé pour le mois au cours duquel l'employé a terminé la période d'activité considérée.

⁶ La gratification est octroyée sous la forme d'un montant en espèces, d'un congé payé ou d'une combinaison des deux possibilités, après que l'employé a été entendu.

⁷ Pour les périodes d'activité de 25 et 40 ans, l'employé peut recevoir, s'il le demande, un objet avec dédicace à la place du montant en espèces ou du congé payé prévus à l'al. 6.

⁸ L'octroi de la gratification pour ancienneté de service peut, par voie de décision, être refusé en tout ou en partie à l'employé dont les prestations ou le comportement sont insuffisants.

⁹ L'autorité de nomination est compétente pour les décisions prises en vertu du présent article.

Section 6 Droit au traitement en cas d'absence

Art. 76 Maladie ou accident

¹ En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employé a droit, sous réserve des al. 2 à 8, au traitement, à l'indemnité de résidence et à l'allocation complémentaire, à l'allocation de séjour à l'étranger, à l'allocation familiale et à l'allocation pour enfants. Si, après un avertissement, il n'accomplit pas les obligations de renseigner prévues par l'ordonnance du 12 septembre 1958 sur le service médical de l'administration générale de la Confédération¹⁸, le traitement peut être réduit ou supprimé.

² Lorsque l'absence de l'employé permanent, ou de l'employé non permanent ayant été au service de la Confédération pendant deux ans au moins sans interruption, dépasse une année, le traitement est réduit de moitié; la somme du traitement réduit et de l'intégralité de l'indemnité de résidence, de l'allocation de séjour à l'étranger et des allocations familiale et pour enfants ne doit pas être inférieure aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire ou à celles auxquelles l'employé aurait droit en vertu des art. 39 à 41 des statuts de la CFP¹⁹. Une reprise du travail à raison de 50 % au moins pendant trois mois au minimum interrompt l'absence; une prestation de service inférieure n'interrompt l'absence que si la nouvelle absence n'est pas attribuée à la même cause par les certificats médicaux.

³ Le traitement non réduit est versé aux autres employés non permanents et aux employés à l'essai pendant un demi-mois pour chaque mois de service, mais au maximum pour 24 mois, et, en outre, la moitié du traitement pendant un demi-mois;

¹⁸ RS 172.221.19

¹⁹ RS 172.222.1

un mois de service commencé compte comme mois entier. Le droit aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire est réservé. L'indemnité de résidence, l'allocation de séjour à l'étranger et les allocations familiale et pour enfants sont aussi versées intégralement durant la période de paiement du traitement réduit; le droit à ces prestations est ensuite supprimé. Les jours de maladie ne sont pas pris en considération dans le calcul du temps de service déterminant pour le droit au traitement. L'al. 2, dernière phrase, est applicable.

⁴ La réduction visée à l'al. 2 n'est pas opérée lorsque l'employé est absent par suite d'un accident professionnel (art. 7, al. 1, LAA²⁰) ou d'une maladie professionnelle assimilable à un tel accident (art. 9 LAA). Elle peut ne pas l'être pour d'autres motifs méritant considération.

⁵ Lorsque l'employé reprend le service à raison de 50 % au moins, il reçoit le traitement non réduit; dans les autres cas, la fraction du traitement pour laquelle aucun travail n'est fourni est réduite conformément à l'al. 2.

⁶ Le droit au traitement doit être réduit ou supprimé lorsque l'employé a causé la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou s'est livré à une entreprise téméraire. Il peut être réduit ou refusé si l'employé a commis un crime ou un délit. Les principes énoncés aux art. 37 et 39 LAA et à l'art. 65 de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire²¹ sont applicables.

⁷ Les indemnités journalières versées par l'assurance militaire, la CNA ou une autre assurance-accidents obligatoire sont imputées sur le montant auquel les al. 1, 2 et 3 donnent droit. Les rentes et indemnités journalières versées par l'assurance-invalidité (y compris le supplément de réadaptation) sont imputées dans la mesure où, ajoutées au traitement comprenant les prestations dues par l'assurance militaire, la CNA, ou une autre assurance-accidents obligatoire ainsi que les prestations d'assistance indiquées à l'art. 87, elles dépassent le montant non réduit auquel donne droit l'al. 1. Lorsqu'une rente AI pour couple est allouée, seul le droit de l'employé, mais au maximum la moitié de la rente pour couple, est imputé.

⁸ Le droit doit être réduit selon les principes de l'institution d'assurance lorsque l'employé séjourne dans un établissement hospitalier aux frais de l'assurance militaire, de la CNA, d'une autre assurance-accidents obligatoire ou de l'assurance-invalidité. Lorsque le séjour hospitalier est aux frais de la Confédération, l'art. 17, al. 2, de la LAA est applicable. Le droit est en outre réduit à raison du montant des cotisations que l'employé n'est pas tenu de verser à l'AVS/AI/APG/AC et à la CNA, vu les prestations qu'il touche de l'assurance militaire, de la CNA ou d'une autre assurance-accidents obligatoire ou encore de l'assurance-invalidité. Le Département fédéral des finances édicte des directives à ce sujet.

⁹ L'autorité de nomination est compétente pour réduire ou supprimer le droit au traitement.

²⁰ RS 832.20

²¹ RS 833.1

Art. 77 Service obligatoire

¹ En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée ou dans le service civil suisses, l'employé a droit, sous réserve des al. 2 et 3, à une rétribution complète.

² L'employé qui résilie volontairement ses rapports de service, ou dont les rapports de service sont résiliés par le Conseil des EPF ou par un établissement pour une faute qui lui est imputable, doit rembourser un quart du traitement, de l'indemnité de résidence et de l'allocation de séjour à l'étranger qu'il a en vertu de l'al. 1 pendant les douze mois précédant son départ, s'il n'a pas été cinq ans au service de la Confédération. Pour chaque année entière de service, on renonce à un cinquième de la restitution. Les prestations versées en vertu de l'al. 1 durant les cours de répétition et de complément ne doivent pas être remboursées.

³ Si l'employé accomplit un service volontaire, s'il doit subir, en dehors du service, une peine d'arrêt infligée dans le cadre du service obligatoire ou volontaire ou s'il apparaît que le Conseil des EPF ou un établissement serait mis abusivement à contribution en payant le traitement entier, le droit au traitement peut être réduit ou supprimé. L'autorité de nomination est compétente pour réduire ou supprimer le traitement.

⁴ En cas de maladie ou d'accident survenu au service obligatoire, le droit est réglé d'après l'art. 74.

⁵ Le service accompli dans les organismes de la protection civile est assimilé au service militaire.

Section 7 Lien entre le traitement et les prestations d'assurance**Art. 78** Prestations de l'assurance militaire, de la CNA, de l'AI et prestations d'assistance

¹ Si l'employé a droit à des prestations de l'assurance militaire, à des rentes d'invalidité de la CNA ou d'une autre assurance-accidents obligatoire, à des prestations de l'AI ou à des prestations d'assistance selon l'art. 87, ces prestations ou rentes sont imputées sur son traitement conformément aux al. 2 à 6.

² Les prestations visées à l'al. 1 ne sont pas imputées sur le traitement de l'employé lorsque celui-ci est encore en mesure d'exercer intégralement ses anciennes fonctions ou d'autres fonctions équivalentes et lorsque son degré d'invalidité n'excède pas 15 %. Si celui-ci est supérieur à 15 %, les prestations afférentes aux premiers 15 % d'invalidité ne sont pas imputées au traitement; seules les prestations découlant de la part qui dépasse 15 % sont imputées à raison de la moitié. L'imputation peut être exceptionnellement réduite ou augmentée si des circonstances particulières le justifient.

³ Les prestations visées à l'al. 1 sont imputées sur le traitement de l'employé lorsque celui-ci ne peut plus exercer qu'avec certaines restrictions ses anciennes fonctions ou les nouvelles fonctions qui lui sont attribuées. L'imputation est déterminée d'après le taux de réduction des prestations de service. On renonce à l'imputation

dans une mesure équivalente à la réduction du traitement ou à l'augmentation de salaire que l'employé était assuré de recevoir mais qui n'a pas été versée.

⁴ L'imputation prévue à l'al. 3 est abandonnée totalement ou partiellement si le dommage cause à l'employé des inconvénients personnels ou des frais supplémentaires qui ne sont pas encore compensés par la cession d'une partie des prestations visées à l'al. 1.

⁵ Les dispositions des al. 2 à 4 s'appliquent par analogie au droit aux rentes visées à l'al. 1 lorsque ce droit est né avant l'entrée au service de la Confédération, sauf s'il s'agit d'indemnités forfaitaires déjà touchées.

⁶ Les prestations d'assistance de la Confédération visées à l'art. 87 ne doivent pas dépasser, traitement compris, le gain considéré visé à l'art. 87, al. 3.

⁷ L'autorité de nomination statue sur l'imputation prévue à l'al. 2, dernière phrase, et aux al. 3 à 6.

Art. 79 Jouissance du traitement

¹ En cas de décès de l'employé, ses survivants reçoivent un sixième de son traitement annuel, y compris l'indemnité de résidence, l'allocation complémentaire, l'allocation de séjour à l'étranger, les allocations familiale et pour enfants, en sus des prestations d'assurance d'une caisse d'assurance de la Confédération.

² Si les intéressés sont dans le besoin, la jouissance du traitement peut être accordée jusqu'à concurrence du montant de traitement annuel:

- a. en cas d'invalidité, à l'employé lui-même;
- b. en cas de décès, à ses survivants, à condition que les intéressés prouvent que l'employé participait à leur entretien dans une mesure importante.

³ La jouissance du traitement et les prestations annuelles en espèces de l'AVS, de l'AI, d'une caisse de pensions de la Confédération, de la CNA ou d'une autre assurance-accidents obligatoire ne doivent pas dépasser ensemble le dernier traitement annuel touché par l'employé, y compris l'indemnité de résidence, l'allocation de séjour à l'étranger et les allocations familiale et pour enfants.

⁴ Sont considérés comme survivants, le conjoint, les parents en ligne directe ascendante ou descendante, les frères et soeurs, les adoptants et les adoptés, les enfants d'un autre lit et, par rapport à ces derniers, les beaux-pères et les belles-mères, ainsi que d'autres personnes dont l'employé assumait l'entretien ou qui lui ont donné des soins. L'autorité de nomination désigne les bénéficiaires dans chaque cas.

⁵ Si l'employé ou ses survivants reçoivent de la Caisse fédérale de pensions ou de l'AVS une indemnité en lieu et place de la rente, l'al. 3 est applicable par analogie.

⁶ L'autorité de nomination statue sur les demandes visées à l'al. 2.

⁷ Le droit à la jouissance du traitement, ainsi que les sommes versées à ce titre, ne peuvent être ni saisis, ni séquestrés, ni compris dans la masse d'une faillite. Toute cession ou mise en gage est nulle.

Section 8 Naissance du droit au montant et versement

Art. 80 Traitement, indemnité de résidence, allocations et compensation du renchérissement

¹ Le droit au traitement et, le cas échéant, à l'indemnité de résidence, à l'allocation de séjour à l'étranger et aux allocations familiale ou pour enfants naît le jour de l'entrée en fonctions; il s'éteint le jour de la cessation des rapports de service.

² Si les conditions ouvrant droit à l'indemnité de résidence, à l'allocation de séjour à l'étranger et aux allocations familiale ou pour enfants changent au cours d'un mois – c'est-à-dire après le premier jour du mois – le nouveau droit prend naissance le premier jour du mois suivant. Il s'éteint le dernier jour du mois au cours duquel les conditions cessent d'exister.

³ En cas d'invalidité partielle, l'employé permanent a droit pendant deux ans, sans réduction, à son ancien traitement, à l'indemnité de résidence, à l'allocation de séjour à l'étranger ainsi qu'aux allocations sociales, dans la mesure où il n'a pas causé l'infirmité intentionnellement ou par négligence grave.

⁴ La compensation du renchérissement est incorporée chaque année dans la rétribution déterminante. Le Département fédéral des finances publie de manière appropriée les montants en vigueur (y compris la compensation du renchérissement).

⁵ Pour les employés occupés à temps partiel, le traitement, les augmentations de traitement, l'indemnité de résidence, l'allocation de séjour à l'étranger et les allocations sociales sont calculés au prorata de leur degré d'occupation.

Art. 81 Non-octroi de l'augmentation réelle et de l'augmentation ordinaire de traitement

¹ Le relèvement réel des montants fixés à l'art. 36, al. 4, StF²², ainsi que l'augmentation ordinaire de traitement visée à l'art. 40 StF ne sont pas accordés à l'employé dont les prestations sont insuffisantes.

² Est compétente l'autorité de nomination.

³ Le service compétent engage la procédure conformément à la loi fédérale sur la procédure administrative²³ et notifie la décision à l'employé par écrit en indiquant les motifs et les voies de droit.

⁴ La décision a pour objet la suppression intégrale de l'augmentation réelle ou de l'augmentation ordinaire de traitement.

⁵ La décision règle la suppression d'une augmentation ordinaire de traitement visée à l'art. 40 StF ou du relèvement réel des montants fixés à l'art. 36, al. 4, StF. Toute suppression subséquente doit faire l'objet d'une nouvelle décision.

²² RS 172.221.10

²³ RS 172.021

Art. 82 Paiement du traitement, de l'indemnité de résidence et des allocations, et compensation avec les créances de la Confédération

¹ En règle générale, douze treizièmes du traitement ainsi que l'indemnité de résidence et les allocations sont payés mensuellement. La treizième partie du traitement est payée comme il suit:

- a. en novembre, à l'employé qui y a droit pour les mois de janvier à novembre;
- b. en décembre, à l'employé qui y a droit pour le mois de décembre.

L'employé qui quitte le service de la Confédération avant le mois de novembre touche le treizième mois en même temps que le dernier traitement mensuel, au prorata de la durée d'activité.

² Pour déterminer la treizième partie du traitement, il y a lieu de prendre en considération l'entrée en service et le départ du service, ainsi que les modifications et réductions de traitement intervenues au cours de l'année.

³ Si le traitement est réduit par suite d'absence pour cause de maladie ou d'accident, la treizième partie du traitement est déterminée sur la base du traitement non réduit. Cependant, lorsque le droit au traitement s'éteint en vertu de l'art. 74, al. 3, et lorsque le traitement est réduit ou supprimé selon l'art. 74, al. 5, le traitement réduit est déterminant.

⁴ La rétribution est versée à un compte de l'employé, ou, à la demande de celui-ci, payée sous une autre forme excluant l'emploi de numéraire.

⁵ Le traitement, l'indemnité de résidence et les allocations peuvent, en tant qu'ils sont saisissables, être compensés avec:

- a. les cotisations versées à une caisse d'assurance de la Confédération;
- b. l'indemnité pour logement de service;
- c. les amendes disciplinaires;
- d. les créances de la Confédération résultant de son droit de recours et de son droit à des dommages-intérêts, lorsque celles-ci ne sont pas contestées ou ont été constatées judiciairement.

⁶ Les prestations des caisses d'assurance de la Confédération peuvent être compensées avec les cotisations prévues par les statuts.

⁷ Pour le reste, les dispositions du code des obligations²⁴ s'appliquent par analogie aux conditions mises à la compensation et à ses effets.

Section 9 Appréciation et certificat de service

Art. 83

¹ Aux fins d'assurer la promotion professionnelle des employés et d'améliorer les conditions de travail, les supérieurs apprécient périodiquement le travail, le comportement et la manière de collaborer des employés qui leur sont subordonnés.

² Les règles suivantes président à l'appréciation du personnel:

- a. l'appréciation doit se fonder sur des faits bien déterminés. Elle est communiquée par écrit à l'employé qui en fait l'objet et discutée avec lui.
- b. elle a lieu en règle générale chaque année, mais au moins une fois en l'espace de deux ans et avant toute modification importante des rapports de service (mesures en matière de rétribution dépendant des prestations, modification notable du cahier des charges, nouvelle affectation, etc.). L'employé peut demander une appréciation;
- c. l'intéressé peut demander que l'appréciation soit revue par le supérieur immédiat de son supérieur direct et se faire assister.
- d. le Conseil des EPF édicte des instructions concernant l'appréciation du personnel; il règle les dérogations à l'appréciation périodique du personnel.

³ L'employé peut exiger du service dont il relève un certificat indiquant exclusivement la nature et la durée de son engagement.

⁴ A la demande expresse de l'employé, le certificat portera aussi sur la qualité des services et la conduite de l'intéressé.

⁵ Le Conseil des EPF et les directions des établissements établissent les certificats de service. Ils règlent la compétence chacun dans son ressort.

Chapitre 9 Vacances et congés

Art. 84 Vacances

¹ L'employé a droit, chaque année civile, aux vacances suivantes:

- a. jusqu'à la fin de l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus: cinq semaines;
- b. à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 21 ans révolus: quatre semaines;
- c. à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus: cinq semaines;
- d. à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus: six semaines.

² Les vacances sont fixées de manière qu'elles ne nuisent pas à la marche du service et que l'employé ait la possibilité de se reposer.

³ Les vacances doivent en principe être prises pendant l'année civile où le droit y afférent prend naissance.

⁴ Les vacances ne peuvent être payées en espèces que dans des cas spéciaux.

⁵ Lorsque l'employé prend ses fonctions ou les quitte dans le courant de l'année, les vacances sont proportionnelles à sa période d'activité.

⁶ Les vacances sont réduites proportionnellement à la durée des absences lorsque, par année civile, l'employé a manqué le service:

- a. plus de 90 jours pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire, les 90 premiers jours n'entrant pas en ligne de compte pour le calcul de la réduction, ou
- b. plus de 30 jours ou d'un mois civil, pour cause de congé non payé (art. 85, al. 3).

⁷ Le Département fédéral des finances édicte les dispositions de détail, notamment en ce qui concerne:

- a. la compétence d'accorder les vacances;
- b. le fractionnement, la prise d'avance ou le report des vacances;
- c. l'interruption des vacances;
- d. l'expiration du droit aux vacances;
- e. le paiement en espèces des vacances;
- f. le mode de calcul du droit aux vacances pour l'employé qui prend ou quitte ses fonctions ou qui a manqué le service;
- g. le droit aux vacances et l'octroi de celles-ci pour les agents occupés à temps partiel;
- h. l'imputation sur le traitement des jours de vacances pris en trop.

Art. 85 Congés

¹ L'employé obligé d'interrompre son service pour une cause autre que la maladie, un accident ou le service obligatoire est tenu de demander en temps utile un congé payé, partiellement payé ou non payé. Dans la mesure où le service le permet, un congé de durée appropriée lui est accordé compte tenu du motif invoqué.

² Un congé entièrement ou partiellement payé supérieur à 30 jours, ouvrables ou non, ou à un mois par année n'est accordé que s'il sert des intérêts importants du Conseil des EPF ou des établissements.

³ L'employée a droit à un congé de maternité payé

- a. de quatre mois lorsque, le jour de l'accouchement, elle a accompli sa seconde année de service;
- b. de deux mois dans tous les autres cas.

Si elle le désire, l'employée peut prendre, au plus, un mois de son congé immédiatement avant l'accouchement.

⁴ Un congé non payé pris d'une seule traite et dépassant 30 jours, ouvrables ou non, ou un mois civil en l'espace d'une année n'est pas considéré comme temps de service Il peut toutefois l'être exceptionnellement s'il sert manifestement les intérêts de la Confédération.

⁵ Le Département fédéral des finances fixe les dispositions de détail régissant l'octroi de congés.

⁶ L'autorité de nomination est compétente pour les décisions prises en vertu du présent article. Un congé entièrement ou partiellement payé supérieur à une année ne peut être octroyé qu'avec l'accord du Conseil des EPF.

⁷ L'ordonnance du 31 mars 1993 sur l'engagement de fonctionnaires fédéraux dans des organisations internationales²⁵ est réservée.

Chapitre 10 Mesures de prévoyance en faveur des employés

Art. 86 Affiliation à la caisse d'assurance

¹ Sous réserve de l'art. 5 des statuts de la CFA²⁶, l'employé est assuré contre les conséquences économiques de l'invalidité, de la vieillesse et du décès par la caisse fédérale d'assurance.

² Toute cession ou mise en gage de droits à des prestations de la caisse d'assurance est nulle. Les prestations aux conjoints survivants et aux orphelins ne peuvent être grevées d'aucun impôt successoral.

³ Lorsqu'un tiers est responsable d'une maladie ou d'un accident, la Confédération est subrogée aux droits de l'employé et de ses survivants jusqu'à concurrence des prestations qu'elle alloue en cas de maladie ou d'accident.

⁴ Envers un tiers responsable d'un événement entraînant le versement de prestations de la caisse d'assurance, celle-ci est subrogée aux droits du membre et de ses survivants jusqu'à concurrence de ses prestations.

Art. 87 Assistance en cas d'accidents professionnels et non professionnels

¹ En cas d'accident professionnel (art. 7, al. 1, LAA²⁷) entraînant des lésions corporelles, l'invalidité ou le décès, ou en cas d'atteinte à la santé due à une maladie professionnelle (art. 9 LAA) assimilable à un accident professionnel, le droit aux prestations suivantes prend naissance:

- a. pour l'invalidé,
 - si l'incapacité de travail est complète jusqu'au décès, 100 % du gain considéré selon l'al. 3;
 - si l'incapacité de travail est partielle, la part qui correspond au degré de l'invalidité selon la LAA;

²⁵ RS 172.221.104.3

²⁶ RS 172.222.1

²⁷ RS 832.20

- b. pour le conjoint survivant et les orphelins,
une rente calculée d'après les dispositions des art. 35 à 37 des statuts de la CFP et le gain considéré selon l'al. 3; les rentes d'orphelins de père et de mère s'élèvent toutefois à 35 % du gain considéré pour un enfant, et à 50 % de ce gain pour deux enfants. En cas de remariage, le conjoint survivant peut demander l'indemnité prévue à l'art. 34, al. 3, des statuts de la CFP²⁸;
- c. pour les frais funéraires: 2500 francs.

² L'imputation des prestations d'assurance est réglée comme suit:

- a. les rentes et indemnités journalières versées par l'assurance militaire, la CNA ou une autre assurance-accidents obligatoire sont imputées sur les droits prévus à l'al 1;
- b. les rentes et indemnités journalières versées par l'AI (y compris le supplément de réadaptation) ne sont imputées que dans la mesure où, ajoutées aux droits fixés à l'al. 1, elles dépassent le gain annuel présumable dont l'employé a été privé. La part de la rente pour enfant qui dépasse le montant de l'allocation pour enfants n'est pas imputée. Lorsqu'une rente AI pour couple est allouée, seul le droit de l'employé, mais au maximum la moitié de la rente pour couple, est imputé;
- c. les rentes de l'AVS ne sont imputées que dans la mesure où, ajoutées aux droits fixés à l'al. 1, elles dépassent le gain annuel considéré. La part des rentes d'orphelin qui dépasse le montant de l'allocation pour enfants n'est pas imputée;
- d. les revenus touchés par l'employé qui a recouvré totalement ou partiellement sa capacité de travail seront imputés par analogie, conformément à l'art. 20, al. 1, let. c, des statuts de la CFP.

³ Le Département fédéral des finances définit ce qui est réputé gain considéré et gain annuel présumable dont l'employé est privé.

⁴ Si la victime ou ses survivants ont causé l'accident intentionnellement, ils sont déchus du droit aux prestations prévues au présent article. S'ils ont causé l'accident par suite d'une négligence grave, ces prestations sont réduites dans une mesure répondant au degré de la faute.

⁵ Le Conseil des EPF et les établissements assurent les employés auprès de la CNA contre les conséquences d'accidents non professionnels (ANP). Les employés paient deux tiers des primes, la Confédération un tiers.

⁶ Toute cession ou mise en gage de prestations versées par l'administration conformément à cet article est nulle.

⁷ L'autorité de nomination est compétente pour les décisions prises en vertu du présent article.

Art. 88 Prestations volontaires aux employés licenciés par leur faute

¹ S'il existe des motifs méritant considération, une prestation volontaire unique, ou périodique et révocable en tout temps, peut être accordée à l'employé licencié par sa faute ou à ses survivants et mise à la charge de la caisse d'assurance. Elle ne peut dépasser les trois quarts des prestations statutaires auxquelles l'employé ou ses survivants auraient eu droit en cas de licenciement non causé par la faute de l'employé. La démission donnée par l'employé sur invitation de l'autorité de nomination est assimilée à un licenciement.

² Les demandes d'octroi d'une prestation volontaire doivent être adressées au Conseil des EPF.

³ Le Conseil des EPF fixe les prestations et décide également si une prestation périodique doit être modifiée ou supprimée à la suite d'un changement dans les circonstances. Il règle les modalités de versement des prestations et les notifications exigées du bénéficiaire.

⁴ Toute cession ou mise en gage de prestations volontaires est nulle.

Chapitre 11 Modification et résiliation des rapports de service**Art. 89** Suspension de l'employé

¹ Lorsque des raisons de service paraissent l'exiger, il peut être décidé, par mesure préventive, de suspendre immédiatement l'employé ou de l'occuper en une autre qualité. Cette mesure peut être accompagnée de la réduction ou de la privation du traitement, de l'indemnité de résidence et des allocations, mais non de la suppression de l'assurance.

² Si la suspension est injustifiée, l'employé est réintégré dans ses droits avec restitution des rétributions dont il a été privé.

³ La suspension est décidée par l'autorité de nomination ou, si celle-ci est le Conseil fédéral, par le département. Le droit au traitement, à l'indemnité de résidence et aux allocations, de même que la privation totale ou partielle de ce droit, doit être réglé en accord avec le Conseil des EPF.

Art. 90 Passage dans un autre office ou résiliation ordinaire des rapports de service

¹ Les rapports de service dont la durée a été limitée dans la lettre d'engagement sont réputés résiliés au terme de la période d'emploi prévue.

² Les délais prévus à l'art. 9 sont déterminants pour la résiliation ordinaire des rapports de service.

³ Lorsque, tout en restant dans l'administration générale, un employé souhaite changer d'office, il n'y a pas lieu de résilier les rapports de service. S'il passe dans une unité du ressort d'une autorité différente de celle qui a procédé à la nomination antérieure, ces deux autorités conviennent avec l'employé de la date d'entrée dans sa

nouvelle fonction. L'autorisation de changer d'office doit être donnée dans les délais fixés à l'art. 9, al. 3.

⁴ Lorsque l'employé est membre de la caisse de pensions, il faut lui notifier par écrit, au moment de la résiliation des rapports de service, si la résiliation est considérée ou non comme un licenciement consécutif à sa faute, au sens des statuts de la CFP²⁹.

Art. 91 Modification ou résiliation des rapports de service pour de justes motifs

¹ S'il y a de justes motifs, l'autorité de nomination a le droit de modifier ou de résilier les rapports de service avec effet immédiat ou avant l'expiration des délais prévus dans le présent règlement ou dans la décision d'engagement.

² Sont considérés comme de justes motifs pouvant entraîner la modification ou la résiliation des rapports de service: l'incapacité constatée, la perte de l'éligibilité au service de la Confédération, les faits relevant du droit pénal, l'ivresse répétée en service, l'endettement constant dû à la prodigalité, l'inconvenance à l'égard de collaborateurs ou de tiers, enfin toute circonstance qui, d'après les règles de la bonne foi, fait admettre que l'administration ne peut plus continuer les rapports de service.

³ La décision de la modification ou de la résiliation des rapports de service pour de justes motifs est notifiée à l'employé par écrit avec indication des motifs. La résiliation des rapports de service pour de justes motifs ne peut être décidée qu'après enquête et audition de l'employé. Lorsque l'employé est membre de la caisse de pensions, l'autorité de nomination lui fait savoir par écrit si la résiliation est considérée ou non comme un licenciement consécutif à sa faute au sens des statuts de la CFP³⁰.

⁴ Le droit de l'employé de demander des dommages-intérêts pour cause de modification ou de résiliation injustifiée des rapports de service au sens du présent article est réservé. Lors de la fixation de l'indemnité, il pourra être tenu compte des prestations éventuelles de la Caisse de pensions.

⁵ Lorsque les rapports de service d'un employé permanent ont été modifiés ou résiliés pour cause d'invalidité, l'intéressé n'a aucun droit à l'indemnité prévue à l'al. 4.

Art. 92 Résiliation des rapports de service en raison de l'âge

Les rapports de service cessent au plus tard à la fin du mois au cours duquel l'employé a 65 ans révolus.

²⁹ RS 172.222.1

³⁰ RS 172.222.1

Chapitre 12 Voies de droit

Art. 93 Autorités compétentes en première instance

¹ Le Conseil des EPF est compétent pour statuer en première instance sur les décisions concernant les rapports de service conformément au règlement fixant les compétences édicté en vertu de l'art. 6, al. 2 et 3.

² Sont réservées les dispositions particulières sur la compétence des autorités disciplinaires de première instance (art. 39).

³ Le tribunal cantonal des assurances au siège suisse ou au domicile suisse du défendeur ou au lieu de service, en Suisse, de l'employé connaît en première instance des litiges mettant en cause la Caisse de pensions et portant sur des prestations, des cotisations ou d'autres prétentions découlant de la prévoyance professionnelle (art. 73 LPP³¹, art. 19 des statuts de la CFP³²).

Art. 94 Procédure de première instance

¹ L'autorité compétente en première instance procède selon les dispositions générales de la procédure administrative (art. 7 à 43 PA³³).

² Sont réservées les dispositions plus complètes relatives à la procédure de première instance, en particulier les dispositions relatives à la procédure disciplinaire (art. 40 et s.), à la procédure de réélection et à la procédure engagée pour les décisions fondées sur une évaluation des fonctions ou sur une expertise médicale administrative.

Art. 95 Procédure de recours

La procédure de recours est régie par les art. 58 et 59 StF³⁴ ainsi que par les dispositions générales de la procédure fédérale.

Art. 96 Prescription

¹ Les prétentions pécuniaires de l'employé à l'égard du Conseil des EPF ou des établissements, qui dérivent des rapports de service, se prescrivent par un an à compter du moment où l'employé en a eu connaissance sans avoir adressé une demande écrite et motivée à son unité administrative (art. 58, al. 1, de la loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, LOGA³⁵), à l'attention de l'autorité compétente pour statuer; elles se prescrivent cependant par cinq ans au plus à compter de la naissance de la prétention.

² Les prétentions pécuniaires du Conseil des EPF ou des établissements à l'égard de l'employé, qui dérivent des rapports de service, se prescrivent par un an à compter du moment où l'autorité compétente en a eu connaissance sans avoir pris de déci-

³¹ RS 831.40

³² RS 172.222.1

³³ RS 172.021

³⁴ RS 172.221.10

³⁵ RS 172.010

sion, cependant par cinq ans au plus à compter de la naissance de la prétention; si la prétention résulte d'une infraction pour laquelle le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, ce dernier délai prévaut.

³ Pour les prétentions découlant de la responsabilité pour dommages, la prescription se détermine d'après le loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité³⁶ (art. 20, 21 et 23); pour les prestations découlant de la Caisse fédérale de pensions, la prescription se détermine d'après le loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité³⁷ (art. 41 LPP, art. 11, al. 4, des statuts de la CFP³⁸).

Chapitre 13 Dispositions finales

Art. 97 Prestations de la Confédération pour les accidents professionnels et non professionnels

Les prestations allouées par la Confédération pour les accidents professionnels et non professionnels qui se sont produits avant le 1^{er} janvier 1984, ou pour les maladies professionnelles qui se sont déclarées avant cette date, sont fixées d'après l'ancien droit. Les droits que l'employé a acquis en la matière sont garantis, même après le 1^{er} janvier 1984.

Art. 98 Exécution

¹ Le Conseil des EPF règle l'exécution et édicte les dispositions nécessaires. Il règle en particulier l'engagement temporaire d'anciens apprentis inscrits comme chômeurs.

² Jusqu'à l'arrêt des dispositions d'exécution, le domaine des EPF reste soumis aux dispositions édictées par l'administration générale de la Confédération en exécution du règlement des employés du 10 novembre 1959³⁹.

Art. 99 Réductions de traitement

¹ Les traitements prévus à l'art. 3 de l'arrêté fédéral du 16 décembre 1994 instituant des mesures d'économie dans le domaine des traitements de la Confédération⁴⁰ sont soumis aux réductions suivantes:

- a. 1 % pour les revenus annuels supérieurs à 168 802 francs;
- b. 0,5 % pour les revenus annuels compris entre 115 962 et 168 801 francs.

² L'indemnité de résidence prévue à l'art. 51 est réduite du montant correspondant à une zone (370 francs) à partir de la zone 6. Pour la caisse de pensions, les montants non réduits sont déterminants.

³⁶ RS 170.32

³⁷ RS 831.40

³⁸ RS 172.222.1

³⁹ RS 172.221.104

⁴⁰ RS 172.221.107

³ Les traitements initiaux prévus à l'art. 48 sont en règle générale réduits de 10 % par rapport au montant minimum de la classe de traitement déterminante.

⁴ Les montants des augmentations ordinaires de traitement prévus à l'art. 49, al. 1 à 3, et les montants des augmentations extraordinaires de traitement prévus à l'art. 50, al. 1, sont réduits de 25 % à partir du 31 décembre 1998.

⁵ Dans toutes les classes de traitement, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées que par du temps libre. L'indemnité prévue à l'art. 71, al. 1, ne peut être versée que dans des cas exceptionnels justifiés et uniquement aux fonctionnaires jusqu'à la 23^e classe de traitement, avec l'accord du Conseil des EPF.

⁶ Le droit à l'indemnité pour remplacement dans une fonction supérieure visée à l'art. 72, al. 1, est reconnu uniquement lorsque le remplacement:

- a. n'entre pas dans le cadre des obligations de service n'a pas déjà été pris en compte dans l'évaluation de la fonction; et
- b. dure plus de cinq jours consécutifs complets.

L'indemnité prévue à l'art. 72, al. 2, est versée à partir du sixième jour de remplacement consécutif; elle se calcule sur la base de l'augmentation extraordinaire de traitement non réduite visée à l'art. 50, al. 1.

Art. 100 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2000.

13 décembre 1999

Au nom du Conseil fédéral suisse:

La présidente de la Confédération, Ruth Dreifuss

Le chancelier de la Confédération, François Couchevin

Modification du droit en vigueur

Règlement des employés du 10 novembre 1959⁴¹

Suppression d'expressions:

¹ L'expression «du Conseil des EPF» est supprimée aux art. 1, al. 2, 6, al. 2 et 12a, al. 1.

² L'expression «et le Conseil des EPF» est supprimée aux art. 5a, al. 1, et 12a, al. 2, let. b.

³ L'expression «le Conseil des EPF» ou «Le Conseil des EPF» est supprimée aux art. 5, al. 2 et 3, 12, al. 2, 13, al. 5, 14, al. 3, 20, al. 6, 22, al. 3, 27, al. 5, 54, al. 8, 56, al. 2 et 4, 56a, al. 3, 57, al. 4, 69, al. 5, 78, al. 1, let. c.

⁴ L'expression «les établissements du domaine des EPF» est supprimée à l'art. 54, al. 5.

Art. 1, al. 1, 4^e tiret, 5, al. 3, 35, al. 2, et 44, al. 2, let. a^{bis}

Abrogés

⁴¹ RS 172.221.104

Cette page est vierge pour permettre d'assurer une concordance dans la pagination des trois éditions du RO.

Cette page est vierge pour permettre d'assurer une concordance dans la pagination des trois éditions du RO.