

Loi sur le personnel de la Confédération *avant-projet*

(LPers)

Modification du

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu le message du Conseil fédéral du¹,
arrête:

I

La loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération² est modifiée comme suit:

Art. 2, al. 1, let. b et g, et 2, let. b à e

¹ La présente loi s'applique au personnel:

- b. des Services du Parlement au sens de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement²;
- g. au Tribunal fédéral au sens de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral³.

² Elle ne s'applique pas:

- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle⁴;
- c. au personnel recruté et engagé à l'étranger;
- d. au personnel des organisations et des personnes de droit public ou privé qui sont extérieures à l'administration fédérale et auxquelles sont confiées des tâches administratives, à l'exception de la Poste Suisse et des Chemins de fer fédéraux;
- e. au personnel nommé pour une durée de fonction.

RS

¹ FF 2008

² RS 171.10

³ RS 173.110

⁴ RS 412.10

2010-.....

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

⁵ Le Conseil fédéral peut soumettre au CO certaines catégories de personnel lorsque cette mesure se justifie, notamment le personnel auxiliaire et les stagiaires. Il peut édicter des prescriptions minimales pour ces rapports de travail.

Art. 8, al. 1 et 2

¹ Les rapports de travail découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

² Les dispositions d'exécution peuvent prévoir une durée maximale du temps d'essai de six mois pour des fonctions spéciales.

*Art. 9**Abrogé**Art. 10* Cessation des rapports de travail

¹ Les rapports de travail prennent fin sans résiliation à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)⁵.

² Les dispositions d'exécution peuvent:

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

³ L'employeur peut résilier le contrat aux conditions ordinaires s'il existe des motifs objectivement suffisants; il peut résilier le contrat immédiatement pour de justes motifs.

⁴ Les parties peuvent convenir dans le contrat de travail des conditions auxquelles les rapports de travail peuvent être résiliés.

*Art. 11 et 12**Abrogés**Art. 13* Exigences d'ordre formel

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

⁵ RS 831.10

*Art. 14**Abrogé**Art. 15, al. 4*

⁴ Elles peuvent prévoir le versement de suppléments au salaire afin de l'adapter, notamment, au marché régional de l'emploi, à l'infrastructure locale et aux besoins spécifiques de la branche.

Art. 17, al. 2

² Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée minimale du congé des parents en cas de naissance ou d'adoption.

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

¹ Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle.

² Il verse une indemnité à l'employé:

- a. s'il travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante;
- b. s'il est employé de longue date ou a déjà un certain âge.

³ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement d'une indemnité à d'autres employés ou en cas de cessation d'un commun accord des rapports de travail.

⁴ Les dispositions d'exécution réglementent:

- a. le mode de calcul des indemnités;
- b. la réduction, la suppression ou la restitution de l'indemnité si la personne concernée a conclu un autre contrat de travail.

⁵ L'employeur peut allouer l'indemnité sous forme de versement unique ou en plusieurs tranches.

*Art. 20**Abrogé**Art. 21, al. 1, let. a*

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

- a. résider en un lieu donné ou être transféré dans un autre lieu d'affectation;

Art. 25 Garantie de l'exécution correcte des tâches

¹ L'employeur prend les mesures nécessaires à l'exécution correcte des tâches.

² Il peut notamment prendre les mesures suivantes:

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

³ Il définit la mesure par écrit en accord avec l'employé. En cas de désaccord, la procédure prévue aux art. 34 à 36 est applicable.

Art. 26

Abrogé

Titre précédant l'art. 27

Section 3a Traitement des données

Art. 27, titre

Principes

Art. 27a (nouveau) Système d'information concernant le personnel

¹ Le Département fédéral des finances (DFF) exploite pour l'administration fédérale un système informatisé de gestion des données relatives au personnel. Ce système sert à l'exécution des tâches assignées par la présente loi; il a notamment pour but:

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

² Les données visées à l'al. 1, let. d, sont gérées avec l'accord de l'employé.

³ Le système informatisé de gestion des données relatives au personnel permet de traiter les données ci-après relatives aux employés:

- a. nationalité;
- b. retraite pour raisons médicales;
- c. congé des parents;
- d. réduction de la capacité de gain;
- e. échelons d'évaluation fondés sur les évaluations personnelles;
- f. comportement et compétences professionnelles;

- g. données relatives au développement du personnel, en particulier à la formation et à la relève des cadres, au développement des capacités de gestion et à l'établissement du potentiel;
- h. charges publiques et activités accessoires;
- i. saisie de salaire;
- j. temps de travail;
- k. nationalité des proches parents de l'employé et d'autres personnes avec lesquelles il a des liens étroits.

⁴ Chaque unité administrative saisit les données relatives à ses employés. Elle est responsable de la protection des données.

⁵ Les services chargés du personnel, les centres de services spécialisés, les services financiers et les services d'assistance technique ont accès au système informatisé de gestion des données relatives au personnel pour autant que l'exécution de leurs tâches l'exige.

⁶ Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution concernant:

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

Art. 27b (nouveau) Dossiers de candidature

¹ Les personnes intéressées à un poste auprès des employeurs visés à l'art. 3 peuvent transmettre leur dossier de candidature sur papier ou par voie électronique.

² Les dossiers de candidature transmis sur papier peuvent être scannés.

³ L'accord exprès des candidats est requis pour:

- a. l'exécution de tests de personnalité;
- b. la recherche de références auprès de l'employeur actuel ou d'employeurs précédents;
- c. le recours à une expertise graphologique.

⁴ Les services du personnel, les centres de services spécialisés et les personnes responsables du choix des candidats ont accès aux dossiers de candidature. Ils sont habilités à saisir ces dossiers dans un système d'information interne, auquel les tiers non autorisés n'ont pas accès.

⁵ Les dossiers de candidature transmis sur papier doivent être renvoyés aux candidats non retenus. Toutes les autres données personnelles détenues sur papier ou sous forme électronique, à l'exception de la lettre de candidature, doivent être détruites dans les trois mois suivant le refus de la candidature. Sont réservés les accords spéciaux conclus avec des candidats.

⁶ La responsabilité d'assurer la protection des données et la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leur centre de services spécialisés ont accès aux dossiers de candidature.

⁷ A l'issue de la procédure de candidature, les données personnelles des collaborateurs ayant été engagé sont saisies dans le système d'information visé à l'art. 27a.

Art. 27c (nouveau) Dossiers du personnel

¹ Les dossiers du personnel peuvent contenir les données personnelles suivantes:

- a. les données visées à l'art. 27b;
- b. les certificats médicaux;
- c. les actes du service médical;
- d. la durée des absences consécutives à une maladie ou à un accident;
- e. les évaluations personnelles et les accords sur les objectifs;
- f. le comportement et les compétences professionnelles;
- g. les charges publiques et les activités accessoires exercées;
- h. les données liées à des enquêtes disciplinaires;
- i. les décisions de saisie du salaire.

² Les dossiers du personnel détenus sur papier peuvent être scannés.

³ Les services du personnel, les centres de services spécialisés et les supérieurs hiérarchiques responsables ont accès aux dossiers du personnel, pour autant que cet accès leur soit nécessaire dans l'exercice de leurs tâches. Ils sont habilités à saisir ces dossiers dans un système d'information interne, auquel les tiers non autorisés n'ont pas accès.

⁴ La responsabilité d'assurer la protection des données et la sécurité du système d'information incombe aux employeurs ou aux unités administratives; elle incombe aux départements lorsque leur centre de services spécialisés ont accès aux dossiers du personnel.

⁵ Les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés pendant dix ans au maximum. Passé ce délai, ces documents doivent être détruits.

⁶ Exceptionnellement, les formulaires d'évaluation personnelle et les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle peuvent être conservés plus longtemps, si

des litiges concernant les rapports de travail le justifient. Le cas échéant, ils sont conservés jusqu'à la fin de la procédure puis détruits à l'issue de celle-ci.

⁷ Les dispositions d'exécution règlent:

- a. l'organisation et l'exploitation du système d'information;
- b. les catalogues de données;
- c. les mesures de protection techniques et organisationnelles visant à empêcher que des tiers non autorisés ne traitent des données personnelles.

Art. 32c, al. 1, 2^e phrase

... Le DFF signe les contrats pour le Conseil fédéral.

Art. 32g, al. 4

⁴ Les règlements de prévoyance peuvent prévoir des dérogations au financement paritaire dans le cadre de l'art. 66, al. 1, de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité (LPP)⁶ et de l'art. 331, al. 3, CO⁷ en ce qui concerne le financement des prestations pour risques et des prestations de vieillesse.

Art. 34, al. 2

² La procédure de première instance et la procédure de recours visées à l'art. 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

Art. 34a (nouveau) Effet suspensif

¹ Les recours n'ont un effet suspensif que si l'instance de recours l'ordonne, d'office ou sur demande d'une partie.

² La décision n'a pas force exécutoire tant que court le délai de recours. Font exception les cas où la nature de l'affaire exige une exécution immédiate.

Art. 34b (nouveau) Décision sur recours en cas de licenciement

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

- a. d'allouer une indemnité au recourant s'il y a eu résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants ou résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, ou si les règles de procédure n'ont pas été respectées;

⁶ RS 831.40

⁷ RS 220

- b. d'ordonner le versement du salaire jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire ou du contrat de travail de durée déterminée s'il y a eu résiliation immédiate en l'absence de justes motifs;
- c. de prolonger les rapports de travail jusqu'à l'échéance du délai de congé ordinaire si les prescriptions sur les délais de congé n'ont pas été respectées.

² La nullité du congé au sens de l'art. 336c, al. 2, CO⁸ est réservée. En outre, la protection contre le congé au sens de l'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité⁹ s'applique.

³ L'instance de recours fixe l'indemnité visée à l'al. 1, let. a, en tenant compte de toutes les circonstances. Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un mois de salaire et au maximum à deux ans de salaire. En l'absence de motifs de résiliation ordinaire ou immédiate objectivement suffisants, elle correspond au minimum à six mois de salaire.

Art. 35

Abrogé

Art. 36, al. 1

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

Art. 37, al.3, 3^{bis} et 4

³ Les employeurs édictent les dispositions d'exécution, pour autant que la présente loi ne réserve pas cette compétence au Conseil fédéral.

^{3bis} Les unités administratives auxquelles le Conseil fédéral a délégué des compétences d'employeur en vertu de l'art. 3, al. 2, édictent les dispositions d'exécution sous réserve de l'approbation du Conseil fédéral.

⁴ Si le CO¹⁰ s'applique par analogie en vertu de l'art. 6, al. 2, l'employeur peut déroger dans ses dispositions d'exécution:

- a. aux dispositions non impératives du CO;
- b. aux dispositions impératives du CO, mais uniquement en faveur du personnel.

⁸ RS 220

⁹ RS 151.1

¹⁰ RS 220

II

Les lois mentionnées ci-après sont modifiées comme suit:

1. Loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ¹¹

Art. 26 Secrétariat général

¹ Le secrétaire général dirige l'administration, y compris les services scientifiques. Il dirige le secrétariat de la Cour plénière, de la Conférence des présidents et de la Commission administrative.

² Le secrétaire général et son suppléant sont nommés pour une durée de fonction. Cette durée coïncide avec celle des juges.

³ Si la décision de nomination n'en dispose pas autrement, l'ordonnance du 27 août 2001 sur le personnel du Tribunal fédéral ¹² est applicable par analogie.

2. Loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données ¹³

Art. 26, al. 1 et 1^{bis}

¹ Le préposé est nommé par le Conseil fédéral pour une durée de fonction de quatre ans.

^{1bis} Il est engagé par voie de décision. La décision de nomination fixe le début et la durée des rapports de travail, le lieu de travail, le taux d'occupation et la classe de salaire, le salaire de départ et la progression salariale, ainsi que les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance. Il n'est pas prévu de temps d'essai. Si la décision de nomination et la présente loi n'en disposent pas autrement, le droit du personnel concernant le personnel de l'administration fédérale centrale est applicable par analogie.

3. Procédure pénale militaire du 23 mars 1979¹⁴

Art. 17, titre et al. 3

Nomination, grade et rapports de travail

³ L'auditeur en chef et son suppléant sont engagés par voie de décision. La décision de nomination fixe le début et la durée des rapports de travail, le lieu de travail, le taux d'occupation et la classe de salaire, le salaire de départ et la progression

¹¹ RS 173.110

¹² RS 172.220.114

¹³ RS 235.1

¹⁴ RS 322.1

salariale, ainsi que les règles relatives à la prévoyance professionnelle et au plan de prévoyance. Il n'est pas prévu de temps d'essai. Si la décision de nomination et la présente loi n'en disposent pas autrement, le droit du personnel concernant le personnel de l'administration fédérale centrale est applicable par analogie.

Art. 17a (nouveau) Résiliation des rapports de travail

¹ Les rapports de travail peuvent être résiliés en tout temps par contrat écrit de résiliation.

² L'auditeur en chef et son suppléant peuvent donner leur congé pour la fin d'un mois dans le respect d'un délai de résiliation de trois mois.

³ Le Conseil fédéral peut résilier les rapports de travail:

- a. avec effet immédiat, s'il existe de justes motifs;
- b. aux conditions ordinaires, pour la fin de la période de fonction, dans le respect d'un délai de résiliation de trois mois, s'il existe des motifs objectivement suffisants.

⁴ Si les rapports de travail ne sont pas résiliés pour la fin de la période de fonction, ils sont reconduits pour une nouvelle période de quatre ans.

III

¹ La présente loi est sujette au référendum.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.