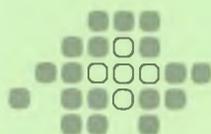


La loi sur le personnel de la Confédération

Documentation



Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Département fédéral des finances DFF
Dipartimento federale delle finanze DFF
Departament federal da finanzas DFF

<http://www.dff.admin.ch>

Editeur:
Département fédéral des finances DFF
Bundesgasse 3
3003 Berne

Tél. 031 322 60 33
Fax 031 323 38 52

Table des matières

Mutations sociales et économiques	Page 3
Une nouvelle identité	Page 5
L'employeur conscient de ses responsabilités	Page 9
Le nouveau système salarial	Page 13
La protection contre le licenciement	Page 15
La période transitoire	Page 17
La LPers en un coup d'oeil	Page 19
Arguments du Conseil fédéral en faveur de la LPers	Page 21
Réponses à certaines objections	Page 23
Le statut des fonctionnaires dans les cantons	Page 25
L'information à la veille des scrutins	Page 27
Le texte de la loi	Page 31

Mutations sociales et économiques

Un développement toujours plus rapide

Nous vivons non seulement une période de profondes mutations mais sommes encore témoins de changements qui s'accélèrent sans cesse. L'évolution n'a jamais été aussi rapide qu'aujourd'hui et sa vitesse continue de croître.

A en croire les prévisions des scientifiques, nous serions à l'aube d'une nouvelle révolution scientifique, économique et sociale. Les réalisations de la recherche et de la technique vont bousculer nos habitudes et certitudes actuelles.

L'Etat face à de nouveaux défis

A l'ère de la globalisation, les marchés sont toujours plus proches les uns des autres. Les mutations techniques, économiques et sociales en cours nous placent tous devant de nouveaux défis. L'Etat n'y échappe pas non plus. Il doit se mettre au goût du jour afin de pouvoir non seulement réagir mais encore anticiper. Or il doit avoir les coudées franches pour ce faire. En matière de gestion des ressources humaines, la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) lui donne toute la latitude requise.

La LPers permet en effet aux employeurs de la Confédération (administration, Poste et CFF) de réagir plus rapidement aux changements - par exemple sur le marché du travail - et de prendre des mesures spécifiques. La réglementation des questions secondaires ne figure plus dans la loi, de sorte qu'elle peut être adaptée rapidement à l'évolution de la situation. Cette flexibilité constitue l'atout maître du nouveau droit du personnel appelé à se substituer au statut dépassé des fonctionnaires datant de 1927.

Un service public de qualité et fort a besoin de collaborateurs motivés et qualifiés. Eux aussi doivent pouvoir réagir prestement dans un contexte changeant et fournir des prestations de pointe.

Une nouvelle identité

L'administration fédérale à l'aube d'une ère nouvelle

La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) apporte plusieurs changements. Le rôle du personnel de la Confédération en tant que fournisseur de prestations publiques évolue tout comme celui de la Confédération en sa qualité d'employeur. Cette évolution rime aussi avec la transformation du rôle de l'Etat, lequel se mue en une entreprise de services.

La LPers ouvre une ère nouvelle pour l'administration fédérale, car elle constitue le fondement d'une politique sociale du personnel adaptée à notre temps. Elle confère une plus grande liberté d'action à tous les niveaux concernés, supprime des structures poussiéreuses, ce qui ouvre la voie à des réglementations plus souples. Des automatismes surannés tels que la fixation du traitement en fonction des années de service passent à la trappe et sont remplacés par un système de rémunération tenant mieux compte de la prestation de l'employé. Le développement du personnel joue par ailleurs un rôle crucial: les employés de la Confédération et de ses entreprises doivent en effet être compétitifs sur le marché du travail également.

L'État en tant que prestataire de services

L'État doit continuer à assumer les obligations démocratiques d'un État de droit. Il lui incombe, d'une part, de veiller à la cohésion des différents groupes politiques et sociaux de notre pays et, d'autre part, d'exécuter désormais ses tâches en tenant davantage compte des critères économiques, sans pour autant négliger les effets de ses prestations.

Le terme générique de "service public" désigne en Suisse les prestations et activités étatiques visant à satisfaire les besoins de la collectivité. Les prestations suivantes en font notamment partie:

- garantir la sécurité (défense militaire et police);
- définir des règles du jeu valables pour l'ensemble de la collectivité (justice et ordre économique);
- promouvoir l'égalité des chances et la sécurité sociale (formation, santé publique et prévoyance sociale);
- répondre aux besoins de la population dans les domaines du trafic, des transports, de l'énergie et des télécommunications.

Le service public présente les caractéristiques suivantes: il doit

- s'étendre à la Suisse entière;
- profiter à l'ensemble de la population;
- être d'un prix abordable;
- répondre aux vœux de la clientèle et
- être adapté en permanence, de façon qu'il puisse relever les nouveaux défis.

La compétitivité comme moteur

Pour que le service public puisse à l'avenir répondre à de telles exigences, il importe de le préparer en temps opportun. Une politique du personnel moderne et en prise sur notre temps joue à cet égard un rôle crucial. Le développement du personnel en fait partie intégrante: lorsque l'Etat doit assumer de nouvelles tâches, il prend des mesures ciblées, lui permettant de préparer au mieux ses collaborateurs et collaboratrices. Les mesures de formation et de perfectionnement ont aussi pour effet de mieux positionner le personnel sur le marché du travail.

L'État lui-même doit cependant conserver tout son attrait en tant qu'employeur. S'il cherche par exemple à embaucher du personnel en vue de l'utilisation de nouvelles technologies, il doit passer pour un employeur intéressant, faute de quoi il aura de la peine à trouver la main-d'œuvre nécessaire. Ne serait-ce que pour cette raison, il continuera donc de remplir son rôle d'employeur modèle.

Une loi permettant la flexibilité

En tant que contribuables, les citoyens ont tout intérêt à ce que les prestations publiques soient fournies de manière économique. Axée sur des objectifs à atteindre, la LPers appuie et encourage les efforts qui doivent être faits pour assurer des prestations avantageuses. En d'autres termes, elle ne décrit plus le chemin qui mène au résultat voulu, mais le résultat lui-même. La LPers offre dès lors une plus grande marge de manœuvre. Elle confère à l'État et à ses entreprises cette flexibilité dont ils ont besoin aujourd'hui en matière de politique du personnel.

La LPers ne nuira pas au service public, bien au contraire. Des prestations d'une qualité supérieure, fournies par des personnes motivées, soucieuses de répondre aux vœux de la clientèle et de respecter les critères économiques, ne peuvent que consolider le service public.

Fiabilité et ouverture

La LPers signifie l'abandon du statut des fonctionnaires. Pour nombre de citoyens et de citoyennes, "être fonctionnaire" équivaut à penser en paragraphes ou rime avec travail fiable au service de la collectivité.

Fiables, les employés de la Confédération doivent aussi l'être sous le régime de la nouvelle loi. Ils joueront toutefois un rôle nouveau, car il doivent

- faire preuve de plus d'ouverture et de plus de créativité, afin de relever de nouveaux défis;
- se perfectionner davantage et de façon plus ciblée, pour pouvoir remplir de nouvelles tâches;
- être plus mobiles et envisager aussi leur fonction sous un nouvel angle.

Se défaire d'anciennes habitudes, s'ouvrir à la nouveauté et anticiper l'avenir représentent pour le personnel de la Confédération à la fois une chance et un défi.

Etre proche du citoyen et fidéliser la clientèle

Penser et agir selon des critères économiques, en cherchant à fidéliser la clientèle, jouera à l'avenir un rôle crucial. Les employés de la Confédération doivent dès lors se faire les représentants d'une entreprise de services publics moderne. Cela signifie travailler en fonction d'objectifs concertés, chercher pour chaque cas la solution la plus appropriée et, sur le plan individuel, remettre en question sa propre façon d'agir.

Les besoins et les habitudes de la société se sont modifiés. Les citoyens sont devenus plus exigeants et plus critiques. Ils remettent davantage en question les prestations publiques et en réclament de nouvelles. Pour l'État, cela implique d'accepter les défis et de considérer ceux-ci comme autant de chances. L'État doit utiliser ses ressources aussi rationnellement et économiquement que possible et fournir des prestations correspondant mieux encore aux vœux de ses clients. Le service public reste ainsi un service **à l'intention du** public, un service public pour la collectivité.

Eviter les lenteurs bureaucratiques

L'État doit assurer la qualité de ses prestations. Il doit par ailleurs fournir celles-ci d'une façon aussi économique et efficace que possible. Il faut donc supprimer les procédures bureaucratiques compliquées, ce qui permet d'épargner et du temps et de l'argent.

Le service public ne doit pas se laisser distancer par les mutations sociales et les défis qu'elles supposent. Pour pouvoir s'adapter, il doit se débarrasser du corset trop étroit que représente le statut des fonctionnaires. La LPers offre aux employeurs de la Confédération, de la Poste et des CFF le fondement d'une gestion des ressources humaines en prise sur notre temps, souple, équitable et moderne.

Un employeur conscient de ses responsabilités

*„Fiabilité et confiance sont particulièrement importantes dans les périodes de mutations rapides“
Kaspar Villiger, conseiller fédéral*

La Confédération: un employeur fiable...

La Confédération a toujours été un employeur exemplaire. Elle entend d'ailleurs le rester car elle a une responsabilité sociale. La nouvelle loi sur le personnel de la Confédération (LPers), laquelle a été élaborée en collaboration avec les associations du personnel, lui permettra de continuer à assumer son rôle d'employeur modèle. Ainsi, les valeurs clés que sont par exemple le salaire minimal et la durée maximale du travail, seront contraignantes pour tous les employeurs de la Confédération (administration fédérale, Poste et CFF).

Les principaux standards sociaux, qui servent à exclure d'entrée l'arbitraire ou le dumping salarial, sont de la sorte garantis. Dans les conventions collectives de travail - une telle convention est déjà conclue avec les CFF et une autre est en cours de négociation avec La Poste -, les partenaires sociaux peuvent s'entendre sur des réglementations dépassant les valeurs minimales.

La LPers offre aux collaboratrices et aux collaborateurs de la Confédération une protection élevée contre le licenciement. Elle énumère en effet exhaustivement les raisons pouvant entraîner une résiliation du contrat de travail. L'employeur ne peut faire valoir aucun autre motif.

Si un employé est licencié sans qu'il y ait faute de sa part, l'employeur doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour continuer de lui assurer un emploi convenable et lui permettre d'améliorer ses qualifications professionnelles pour assumer de nouvelles tâches. Si cela s'avère impossible, la loi prévoit le versement d'une indemnité à la personne concernée.

... et attrayant

A l'instar de tous les autres employeurs, l'administration fédérale, La Poste et les CFF doivent être compétitifs sur le marché du travail, faute de quoi il leur devient difficile de recruter des collaboratrices et collaborateurs bien formés. La Confédération doit en effet pouvoir compter sur un personnel motivé et qualifié qui soit capable d'exécuter de façon économe et efficace les tâches toujours plus complexes qui lui incombent. Il est aussi dans l'intérêt des contribuables que la Confédération dispose d'agents compétents.

Pour que l'administration, La Poste et les CFF continuent de passer demain pour des employeurs intéressants, ils ont besoin d'une nouvelle assise en matière de politique du personnel. La LPers la leur fournit en leur octroyant la marge de manœuvre nécessaire. Mais elle fixe également aux employeurs des objectifs en matière de politique du personnel.

La Confédération entend atteindre les objectifs suivants en adoptant une politique du personnel orientée vers l'avenir:

1. Le personnel de la Confédération doit rester compétitif et avoir de bonnes chances d'embauche sur le marché du travail;
2. Les employeurs de la Confédération doivent pouvoir recruter et fidéliser du personnel qualifié et motivé;
3. Les employeurs de la Confédération doivent être reconnus comme des fournisseurs efficaces de prestations publiques de qualité.

Le personnel de la Confédération doit être polyvalent; il faut qu'il puisse se développer encore davantage sur les plans professionnel et personnel en cours d'emploi: tels sont les objectifs que l'administration, La Poste et les CFF se doivent d'atteindre. Au rang d'autres buts visés, mentionnons encore des conditions de travail tenant compte de l'évolution des besoins sociaux, la création de places d'apprentissage et de formation de même que la garantie de l'égalité des chances entre homme et femme ainsi qu'entre bien-portants et handicapés.

Un nouveau système salarial

Le système salarial de l'administration se caractérise par sa rigidité. La rétribution dépend de la fonction et de l'expérience des collaborateurs et ne tient pratiquement pas compte des prestations individuelles. Ce système limite fortement la marge de manœuvre des employeurs. C'est la raison pour laquelle ils ont souvent de la peine à trouver du personnel spécialisé sur le marché du travail. La Confédération n'arrive en outre pas à lutter à armes égales avec le secteur privé dans les classes de salaire élevées. Pour qu'elle puisse à l'avenir également remplir des tâches toujours plus complexes, elle doit cependant pouvoir recruter du personnel hautement qualifié.

La LPers permet de mieux rétribuer les prestations fournies par l'instauration d'un système salarial plus souple. Le Conseil fédéral a donné son feu vert à un système de rémunération moderne à la fin 1998 déjà. En 2002, la part du salaire liée aux prestations aura une importance accrue dans la fixation des salaires. Des entretiens portant sur la définition des objectifs ainsi que des entretiens personnels serviront à l'évaluation des prestations.

La Poste et les CFF élaborent leur propre système en collaboration avec leurs partenaires sociaux.

Des conditions de travail intéressantes

Bien qu'elles désirent travailler dans l'administration, certaines personnes hésitent à entrer dans la fonction publique. Elles ne peuvent s'identifier au statut de fonctionnaire ou craignent de ne pas pouvoir donner libre cours à leur créativité dans les activités administratives quotidiennes et de voir ainsi diminuer leurs chances de retrouver un emploi dans le secteur privé.

La Confédération a cependant besoin de collaboratrices et de collaborateurs satisfaits, innovateurs et motivés, qui sont convaincus que leur travail est utile à la collectivité. Elle

doit donc offrir des conditions de travail comparables à celles d'autres bons employeurs des secteurs privé et public.

La LPers permet de créer des conditions de travail modernes. Elle accorde la place qu'il faut au développement du personnel et met le bien-être de ce dernier au centre des préoccupations, à côté des questions liées à la gestion.

Une interaction renforcée

La LPers abolit le statut de fonctionnaire. Toutes les personnes employées auprès de la Confédération reçoivent un contrat de travail de droit public individuel et révocable. Les conditions de travail que la Confédération propose se rapprochent ainsi de celles de l'économie privée. Le marché du travail devient plus perméable, ce qui favorise la mobilité du personnel et du savoir-faire ainsi que l'interaction entre les secteurs public et privé. Tous les acteurs concernés - employeurs, contribuables ou bénéficiaires de prestations publiques ou privées – en bénéficient.

Des responsabilités accrues

La LPers permet de mener une politique du personnel prenant en considération les exigences actuelles en termes de responsabilité propre et d'individualité. Cette politique moderne confère davantage de responsabilité aux membres du personnel quant à leur avenir professionnel et à leur compétitivité sur le marché du travail. Elle les incite à prendre davantage leur développement personnel en main. Quant aux supérieurs, ils se voient confier plus de responsabilité dans la gestion des ressources humaines. Certaines décisions relevant de la politique du personnel, comme par exemple celles qui concernent l'embauche du personnel et son développement, sont du ressort des supérieurs hiérarchiques. De leur côté, les spécialistes du personnel conseillent cadres et collaborateurs en leur offrant un soutien professionnel durant les processus de changement.

La LPers stipule que les employeurs de la Confédération sont tenus de promouvoir le développement professionnel et personnel de leurs collaboratrices et collaborateurs. Grâce à la variété de ses activités, le personnel peut déjà se préparer au quotidien à assumer d'autres tâches à l'avenir.

Le nouveau système salarial

Intégration de composantes salariales liées à la prestation

Par le passé, le salaire des fonctionnaires dépendait quasi exclusivement de la fonction et de l'expérience de ces derniers. En règle générale, il augmentait automatiquement avec le nombre d'années de service. Or il convient aussi de pouvoir récompenser de façon appropriée l'employé qui fournit un très bon travail. L'ancienneté de service ne doit plus déterminer à elle seule l'évolution de la rétribution. La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) remédie à cette situation en faisant dépendre le salaire de la fonction, de l'expérience et de la prestation. Elle apporte un système de rémunération différencié.

L'appréciation des prestations, accord sur les objectifs à atteindre à l'appui, n'est cependant pas tout à fait nouvelle pour le personnel de la Confédération. Depuis 1996, les primes pour prestations d'une valeur exceptionnelle ont fait leur apparition dans l'administration générale de la Confédération. Elles permettent précisément de récompenser des personnes ou des groupes ayant fourni des prestations supérieures à la moyenne. Pour les cadres, l'introduction de ce système de primes implique également l'obligation d'assumer de façon plus ciblée encore leur responsabilité en matière de gestion, l'appréciation du personnel revêtant dès lors une importance majeure.

Pour l'année 2000, l'administration fédérale dispose 0,5 % de sa masse salariale pour récompenser des prestations particulièrement remarquables. Sous le régime actuel du statut des fonctionnaires, toutes les possibilités d'honorer l'excellence de certaines prestations sont ainsi épuisées.

Principes du salaire lié à la prestation:

- Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation. Il n'augmente plus automatiquement avec le nombre d'années de service.
- Le salaire devient un instrument de gestion et d'encouragement.
- Les cadres prennent plus largement part à la fixation du salaire de leurs collaborateurs et collaboratrices. Ils reçoivent à cet égard une formation appropriée.

L'entretien de qualification

Si le salaire n'est plus fixé dans une large mesure de façon automatique, de nouveaux instruments sont nécessaires pour le déterminer. Et s'il l'on entend évaluer les prestations, cela suppose d'arrêter certains objectifs. Les entretiens de qualification que le collaborateur ou la collaboratrice a avec son supérieur revêtent dès lors une importance plus grande encore. Ces entretiens permettent de convenir des tâches et des objectifs. Un contrôle ultérieur, mené à intervalles réguliers, montrera si les objectifs fixés ont été atteints et comment ils l'ont été. Le supérieur peut ainsi non seulement évaluer les progrès accomplis et la disponibilité de ses collaborateurs et collaboratrices, mais encore se faire une idée des conditions de travail, des éventuelles difficultés et surtout du degré de satisfaction de ses collaborateurs et collaboratrices.

Les entretiens personnels exigent une culture d'entreprise privilégiant le dialogue. Celui-ci doit garantir à chacune des parties le droit de s'exprimer, favoriser l'échange de réflexions et d'idées et permettre de mettre le doigt sur les problèmes et les écueils à surmonter ensemble.

L'entretien personnel a pour but:

- de mieux connaître la situation professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice;
- de comprendre comment ceux-ci voient eux-mêmes leur propre situation à un moment précis (autoévaluation, point de la situation);
- de discuter de la manière dont ils peuvent se perfectionner et s'épanouir sur le plan professionnel et personnel;
- de convenir ensemble de nouveaux objectifs;
- de porter une appréciation sur les objectifs atteints ou les prestations fournies;
- d'adapter le salaire à la prestation.

Adaptation des salaires en deux étapes

Le 21 juin 1999, les partenaires sociaux ont signé une déclaration d'intention commune selon laquelle les salaires seraient en principe maintenus lors de la mise en place du nouveau système salarial.

Il est vraisemblable que le nouveau système salarial sera introduit en deux étapes. Une première phase - évolution différenciée des salaires en fonction des prestations - devrait encore se dérouler sous le régime du statut des fonctionnaires, c'est-à-dire dans le cadre de l'actuel système des classes de traitement. Dès que le Conseil fédéral aura décidé de la suite des opérations, il le fera savoir.

La protection contre le licenciement

Réglementation de la question dans l'ancien statut des fonctionnaires

Les fonctionnaires sont nommés pour une période administrative de quatre ans. À la fin de cette période, l'autorité qui les a élus peut décider à sa convenance si elle entend poursuivre ou non les rapports de travail avec eux. Mais le statut des fonctionnaires n'énumère pas les motifs d'une non-réélection. Il cite en revanche sept raisons motivant un licenciement pendant la période administrative. Ces motifs dits importants sont par exemple la faillite, la saisie infructueuse et sous certaines conditions même le mariage. Ils semblent difficilement compréhensibles aujourd'hui.

À côté des fonctionnaires, il existe encore certains employés qui ne sont pas nommés pour une période administrative. Ces derniers peuvent être congédiés à tout moment pour les mêmes raisons.

Règles de la nouvelle loi sur le personnel de la Confédération

La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) répond à un souci de simplification et de clarification.

Tous les collaborateurs sont au bénéfice d'un contrat de travail identique, non limité et révocable. Le statut des fonctionnaires n'existe plus. La nouvelle loi cite, dans un langage moderne et compréhensible, tous les motifs reconnus de licenciement pour l'ensemble du personnel:

- Violation d'importantes obligations légales ou contractuelles;
- Manquements répétés ou persistants dans les prestations ou dans le comportement, malgré un avertissement écrit;
- Aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail;
- Impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- Disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail.

Le statut des fonctionnaires connaissait déjà la non-réélection pour des raisons économiques. Mais ce motif n'était pas explicitement mentionné. En tant qu'employeur, la Confédération a prouvé ces dernières années qu'elle ne faisait usage de cette possibilité qu'en cas de nécessité absolue et qu'elle assumait ses responsabilités. Il ne sera pas dérogé à ce mode de faire à l'avenir.

Protection contre le licenciement: comparaison avec le secteur privé

À la Confédération, la protection contre le licenciement du personnel reste plus complète que dans le secteur privé. Pour compenser la suppression des nominations pour une période administrative, la Confédération offre une grande sécurité de l'emploi.

Elle attend en contrepartie de ses collaborateurs qu'ils fournissent une prestation impeccable et restent mobiles sur le plan professionnel. Elle prend sa responsabilité sociale au sérieux et, à l'avenir, accomplira ses tâches dans toute la mesure du possible avec le personnel dont elle dispose.

L'employeur n'a pas le droit de se séparer sans raison de ses collaborateurs. Il doit pouvoir invoquer des motifs fondés et sérieux. D'autres causes que celles énumérées par la LPers ne peuvent être avancées. Si l'employeur congédiait du personnel sous un quelconque prétexte, la résiliation ne serait pas valide. Il devrait prouver devant le tribunal que le motif du congé est légal. Ce "**renversement du fardeau de la preuve**" renforce notablement la protection contre le licenciement dans l'administration fédérale par rapport au secteur privé.

L'employeur a le droit de congédier un employé qui viole par exemple gravement ses obligations ou commet une infraction; ou encore un employé qui travaille mal durant une période prolongée ou fait preuve de mauvaise volonté à accomplir une tâche donnée.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent aussi être congédiés sans avoir commis de faute personnelle, en présence d'impératifs économiques ou d'impératifs d'exploitation majeurs. Un **dispositif de sécurité supplémentaire** a toutefois été introduit. Avant de renvoyer, sans qu'il y ait faute de leur part, des collaboratrices ou des collaborateurs, l'employeur doit faire tout ce que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour continuer de leur assurer un emploi convenable.

Il existe en outre la possibilité que les collaborateurs concernés prennent part à des programmes de perfectionnement et qu'ils acquièrent ainsi des compétences leur permettant d'exercer une autre activité. La LPers astreint expressément l'employeur à mettre un **plan social** en place si un grand nombre de licenciements devait s'avérer nécessaire.

Sous certaines conditions, un dédommagement est prévu pour les cas de licenciement sans qu'il y ait faute de l'employé par exemple lorsque celui-ci a exercé une activité peu recherchée sur le marché ou lorsqu'un collaborateur travaillant depuis longtemps au service de la Confédération a atteint un certain âge et que cela lui complique la recherche d'un emploi sur le marché du travail.

Sous l'empire de la nouvelle loi, l'employé conserve naturellement le droit de donner son congé de son propre chef.

La période transitoire

Réélection nécessaire

La loi sur le personnel de la Confédération (LPers) n'a pas pu être mise en vigueur comme prévu le 1^{er} janvier 2000. Des réélections ont de ce fait été nécessaires pour les fonctionnaires de la Confédération.

Pour les **CFF**, la convention collective de travail (CCT) a été signée le 27 juin 2000; elle doit entrer en force le 1^{er} janvier 2001. Une réélection des agents des CFF s'avère ainsi superflue.

Pour la **Poste**, les négociations relatives à la CCT sont en bonne voie. La mise en vigueur est prévue pour le 1^{er} juillet 2001. Les employés de la Poste seront donc soumis à la procédure de réélection.

Sont considérées comme réélues les personnes qui n'auront pas reçu de décision contraire d'ici au 30 septembre 2000. Le Conseil fédéral a toutefois reçu le feu vert du Parlement pour raccourcir la nouvelle période administrative. Il a donc fallu compléter le statut des fonctionnaires. La nouvelle période administrative s'étend jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur le personnel de la Confédération.

Introduction du contrat de travail

Les personnes réélues resteront soumises au statut des fonctionnaires. Dès que la loi sur le personnel de la Confédération sera entrée en vigueur, les rapports de service seront transformés en un contrat de travail. Tous les collaborateurs recevront alors un contrat de travail individuel de droit public.

Selon une déclaration d'intention commune signée le 21 juin 1999 par l'autorité fédérale et les associations du personnel, la sécurité de l'emploi sera maintenue durant la phase de transition entre le statut des fonctionnaires et la LPers. Quant au traitement, il restera garanti jusqu'à la mise en application d'un nouveau système salarial. Les horaires de travail actuels restent par ailleurs en vigueur jusqu'à plus ample informé.

Changement pour les employés

Près de 13'000 collaborateurs de **l'administration générale de la Confédération** ont aujourd'hui déjà le statut d'employé. Lorsque la LPers entrera en force, ils se verront aussi proposer des contrats de travail individuels. Dès cet instant, tout le personnel de la Confédération à l'exception des employés au bénéfice d'un contrat de travail à durée déterminée, sera engagé aux mêmes conditions, ce qui n'était pas le cas avec le statut des fonctionnaires.

La LPers en un coup d'oeil

Quels sont les objectifs de la nouvelle loi?

- remplacer le statut des fonctionnaires;
- permettre une politique du personnel moderne;
- offrir une liberté d'action plus large à la Confédération, à la Poste et aux CFF;
- encourager à travailler de façon ciblée et économique;
- promouvoir une juste rétribution des prestations;
- faire en sorte que la Confédération et son personnel restent compétitifs sur le marché du travail;
- renforcer le partenariat social au sein de la Confédération;
- favoriser l'échange entre la Confédération et l'économie aux niveaux des connaissances et du personnel;
- promouvoir une utilisation encore plus efficace de l'argent du contribuable.

Pourquoi le statut des fonctionnaires est-il suranné?

Datant des années vingt, le statut des fonctionnaires était adapté à son époque. Mais les exigences que la société et l'économie posent à l'État ont eu le temps de changer. C'est la raison pour laquelle les efforts en vue d'adapter le statut des fonctionnaires aux réalités du moment se sont succédés au fil du temps. Après des décennies, ils ont fini par engendrer un écheveau de réglementations difficile à démêler. La loi fait alors l'effet d'un frein et empêche d'agir comme la situation le requiert. Or, une certaine souplesse est indispensable pour permettre au personnel de fournir quotidiennement les prestations souhaitées.

Pourquoi la Confédération a-t-elle besoin de la LPers?

La technologie, l'économie et la société se développent à un rythme si effréné que l'État doit lui aussi revoir sa façon de penser. S'il veut continuer à l'avenir d'assurer un service public, il doit travailler de façon encore plus rentable et efficace. Pour ce faire, il lui faut un personnel qualifié et motivé. Penser et agir en fonction d'objectifs et de résultats à atteindre revêt un rôle toujours plus central dans la vie professionnelle de tous les jours. Pour que l'État puisse se muer en une entreprise de services moderne, il lui faut de nouvelles normes sur le personnel ainsi que des structures modernes.

Qui est concerné par la nouvelle loi?

Le personnel de l'administration, de la Poste et des CFF, soit environ 110 000 personnes au total.

Quels changements la LPers apporte-t-elle?

- **Rapports de travail:** Jusqu'ici, l'État arrêtaient souverainement les textes régissant les rapports de travail de ses employés. La suppression du statut des fonctionnaires rend la réélection pour une période administrative caduque. Les collaborateurs bénéficieront à l'avenir d'un contrat de travail de droit public révocable et en règle générale de durée indéterminée. La LPers offre une grande sécurité de l'emploi aux personnes qui fournissent les prestations attendues et restent mobiles sur le plan professionnel. La période administrative limitée à 4 ans fait ainsi place à un statut d'employé basé sur un partenariat.
- **Protection contre le licenciement:** La LPers énumère toutes les raisons qui peuvent entraîner une résiliation du contrat de travail dans l'administration, à la Poste ou aux CFF. Les licenciements signifiés sous un prétexte futile sont nuls. L'employeur doit toujours être en mesure de prouver devant un tribunal qu'il s'est fondé sur un des motifs de licenciement prévus par la loi.
- **Validité du CO:** Dans les cas où la LPers et ses dispositions d'exécution ne prévoient pas de réglementations spéciales, le code des obligations (CO) s'applique comme dans le secteur privé.
- **Salaire:** Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation. La nouvelle loi exige des évaluations régulières du personnel. Elle permet ainsi de mieux tenir compte des prestations des collaborateurs dans la fixation des salaires. Les adaptations automatiques de la rémunération (p. ex. ancienneté de service) qui prévalaient jusqu'ici n'ont plus cours.
- **La participation des partenaires sociaux** est prescrite par la loi. Celle-ci astreint en effet la Poste et les CFF à conclure des conventions collectives de travail. Même les questions de détail sont aussi négociées avec les associations du personnel.

Quels sont les avantages de la LPers?

La LPers instaure une nouvelle culture d'entreprise et de travail caractérisée par:

- davantage de responsabilité en matière de gestion et d'initiative propre;
- un dialogue plus suivi entre les échelons hiérarchiques;
- un travail ciblé plus systématiquement sur des objectifs à atteindre;
- un rapprochement des politiques du personnel menées dans les secteurs public et privé.

Cette approche accroît :

- la motivation et la qualification du personnel;
- l'attrait des employeurs et employés sur le marché du travail;
- l'orientation vers la clientèle;
- l'efficacité et la rentabilité des prestations.

La loi sur le personnel de la Confédération profite de la sorte à tous - aux contribuables, aux citoyens et au personnel de la Confédération.



Arguments du Conseil fédéral en faveur de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers)

Le Conseil fédéral et la LPers / Solidité et souplesse tout à la fois: La Confédération doit elle aussi faire face aux défis que représentent les changements économiques et sociaux. Ses collaboratrices et ses collaborateurs doivent oeuvrer dans un environnement dynamique et pouvoir fournir des prestations de première qualité. La LPers crée la base légale nécessaire à cette évolution. Les principaux arguments du Conseil fédéral en faveur de la LPers sont présentés ci-dessous. Le référendum lancé contre la LPers a abouti. Le peuple se prononcera à ce sujet le 26 novembre 2000.

L'Etat et la LPers / Progrès et responsabilité sociale: La LPers permet au Conseil fédéral, à la Poste et aux CFF de mener une politique du personnel moderne. Elle amène de nouveaux instruments destinés à remplacer des réglementations rigides et dépassées. Avec elle, le statut de fonctionnaire est aboli et le droit du personnel de la Confédération se rapproche du droit privé du travail, ce qui réduit les différences entre les secteurs public et privé. La Confédération et ses entreprises, tout en étant plus souples et plus compétitives sur le marché du travail, restent des employeurs socialement exemplaires.

La population et la LPers / Prestations publiques efficaces: L'objectif premier de l'Etat est de bien servir la population. Les prestations publiques doivent être abordables et tenir compte des besoins de chacun. Les contribuables sont en droit d'exiger que leurs impôts soient utilisés de manière économe et ciblée. La LPers crée les bases légales et les instruments permettant à la Confédération de réagir rapidement face à l'évolution du marché du travail et ainsi de répondre aux attentes de la clientèle, ce qui renforce le Service public.

L'économie et la LPers / Perméabilité entre les secteurs public et privé: Les conditions de travail prévues par la LPers se rapprochent de celles de l'économie privée. Le statut de fonctionnaire est remplacé par un contrat de travail. Des solutions plus individualisées peuvent être appliquées si nécessaire. Cette perméabilité du marché du travail favorise la mobilité du personnel et du savoir-faire ainsi que l'interaction entre les secteurs public et privé. Tous les acteurs du site industriel et économique suisse y gagnent.

Le personnel fédéral et la LPers / Conditions de travail attrayantes: Pour un Service public efficace, il faut du personnel qualifié et motivé. Cela implique donc des employeurs exemplaires et fiables ainsi que des bases légales adéquates. La LPers donne une place prépondérante aux intérêts des collaboratrices et des collaborateurs. Elle confère une importance particulière à leur développement professionnel et personnel ainsi qu'une protection étendue contre le licenciement. Cette politique du personnel moderne leur donne également de meilleures chances sur le marché du travail.

Le partenariat social et la LPers / Une chance pour les négociations: La LPers constitue la base pour un véritable partenariat social en faisant de la Confédération le partenaire contractuel des employés et des associations du personnel. Les membres du personnel fédéral reçoivent un contrat de travail individuel. Les deux parties contractantes sont alors des partenaires sur pied d'égalité. Les CFF ont négocié une convention collective de travail avec leurs partenaires sociaux en se fondant sur la LPers. En ce qui concerne La Poste, les négociations sont en cours.



De plus amples informations sur les thèmes présentés se trouvent à la rubrique "Dernières nouvelles" de notre site Internet www.dff.admin.ch

Réponses à certaines objections

Avec ses associations affiliées, l'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques a lancé avec succès un référendum contre la loi sur le personnel de la Confédération (LPers). Les opposants à la LPers craignent que la Poste et les CFF en particulier ne procèdent à de nombreux licenciements en s'appuyant sur cette nouvelle loi et que cela affaiblisse le service public. Ils prétendent en outre que les agents des classes de salaire les moins élevées devront accepter des réductions massives de leur rémunération. Des craintes générales sont une chose; des critiques objectivement incorrectes ou prêtant à des malentendus contre la LPers méritent toutefois une mise au point. Les paragraphes qui suivent rappellent certaines objections que les détracteurs de la LPers ont rendues publiques, et donnent réponse à chacune d'entre elles.

Selon les opposants, il faudrait mettre fin à la dégradation durable et à la déréglementation des conditions de travail au sein de la Confédération, dans les cantons et les communes ainsi que *dans l'économie*, en disant non à la LPers. Certes, seuls quelque 110 000 employés de l'administration fédérale, de la Poste et des CFF seraient directement touchés par cette nouvelle loi. Mais celle-ci aurait indirectement valeur d'avertissement pour les employés des cantons et des communes, ainsi que pour ceux du secteur privé.

Or il faut savoir que la majorité des cantons a déjà supprimé ou prévoit de supprimer le statut des fonctionnaires, et que la LPers concerne exclusivement le personnel de la Confédération.

De l'avis des opposants, il s'agit de mettre le holà aux détériorations des conditions de travail du personnel de la fonction publique et du *secteur privé*, ainsi qu'à la protection insuffisante contre le licenciement telle que la prévoit la LPers.

Or il faut savoir que le code des obligations en vigueur dans le secteur privé ne prévoit pas de dispositions sur la protection contre le licenciement aussi progressistes que celles de la LPers.

Au dire des détracteurs, maints opposants à la LPers en ont assez du démantèlement en cours car celui-ci pourrait déboucher, à la Poste en particulier, sur des licenciements collectifs si ceux qui entendent libéraliser cette entreprise mettaient leurs plans à exécution en s'appuyant sur la LPers. D'aucuns affirment que des centaines d'emplois devraient disparaître.

Or il faut savoir que, même avec la LPers, la Confédération et ses entreprises affiliées que sont la Poste et les CFF restent des employeurs fiables et assumant leurs responsabilités sur le plan social. Les employés des CFF ont déjà négocié une convention collective de travail (CCT) sur la base de la LPers et, à la Poste, les négociations à ce sujet sont encore en cours. Il convient par ailleurs de noter que le statut des fonctionnaires a déjà permis de libéraliser certains domaines particuliers de l'administration fédérale. La Poste et les CFF ont toutefois besoin de la marge de manoeuvre que leur offre la LPers pour avoir une chance de s'affirmer à long terme sur des marchés caractérisés par la libéralisation.

Les opposants prétendent que les conditions de travail se détériorent, notamment en raison d'une augmentation du stress, de réductions du personnel et d'une baisse des salaires. Ils affirment que les employés seront à l'avenir soumis à l'arbitraire lorsqu'il s'agira de fixer les salaires et de compenser le renchérissement. Les employés des classes de traitement inférieures verraient de surcroît leur salaire réduit.

Or il faut savoir que les salaires actuels continueront d'être servis durant le passage au nouveau système salarial. Les partenaires sociaux de la Confédération en ont convenu au mois de juin 1999 déjà. Une plus large prise en compte de la prestation lorsqu'il s'agit de fixer le salaire se fonde sur la concertation en matière d'objectifs et sur une appréciation du personnel effectuée de manière réaliste.

Les opposants assurent que le salaire minimal n'atteindra plus que 3 000 francs seulement.

Or il faut savoir que le salaire minimal a été inscrit dans la LPers suite aux vœux exprimés par les associations du personnel. Pour l'heure, le montant de 3 000 francs fait encore l'objet de négociations entre les partenaires sociaux de la Confédération. Quant au salaire minimal de 36 000 francs par an, il s'agit du salaire de fonction le plus bas, tel qu'il est proposé pour les collaborateurs et collaboratrices non qualifiés âgés de 18 ans afin de tenir compte des entreprises. En aucun cas il ne saurait être question de sous-enchère salariale. Le code des obligations ne connaît pas de salaire minimal; un tel salaire peut être fixé dans le cadre des négociations sur une CCT.

Selon les opposants enfin, la LPers conduirait à la semaine de 45 heures, et le droit minimal aux jours de vacances ne serait plus que de 4 semaines; ce droit serait ramené au minimum inscrit dans le code des obligations.

Or il faut savoir que dans ce contexte, la LPers ne change rien par rapport aux dispositions du statut des fonctionnaires: quatre semaines de vacances au moins et une durée maximale du travail de 45 heures équivalent au statu quo.



D'autres arguments s'inscrivant dans le débat concernant la loi sur le personnel de la Confédération sont disponibles sur notre page web: www.efd.admin.ch (liens, Parlement)

Le statut des fonctionnaires dans les cantons

Cantons disposant d'un système permettant la résiliation des rapports de travail en lieu et place du statut des fonctionnaires

1. Zurich
2. Berne
3. Uri (dès le 1.1.2001)
4. Schwyz
5. Obwald
6. Nidwald
7. Zoug
8. Bâle-Ville
9. Bâle-Campagne
10. Appenzell Rhodes-extérieures
11. Appenzell Rhodes-intérieures
12. Grisons
13. Tessin
14. Vaud
15. Neuchâtel
16. Genève

Cantons disposant d'un statut des fonctionnaires de portée limitée

17. Saint-Gall
18. Glaris
19. Schaffhouse

Cantons ayant prévu de réviser leur statut des fonctionnaires

20. Lucerne (modification prévue dès le 1. 1. 2002)
21. Fribourg (projet de révision dès l'automne au Grand Conseil)
22. Soleure (modification prévue dès le 1. 8. 2001)
23. Argovie (modification prévue dès le 1. 4. 2001, scrutin populaire le 24. 9. 2000)
24. Thurgovie (projet de modification au Grand Conseil)
25. Jura (projet de révision examiné actuellement par le gouvernement)

Canton n'ayant pas prévu de réviser son statut des fonctionnaires

26. Valais

L'information à la veille des scrutins

Principes du DFF

Les principes suivis par le DFF en ce qui concerne l'information diffusée dans le cadre des campagnes précédant les scrutins s'inspirent des conclusions d'une thèse parue en 1992 sous la signature de Gion-Andri Decurtins (Université de Fribourg) et intitulée „Die rechtliche Stellung der Behörde im Abstimmungskampf – Information und Beeinflussung der Stimmbürger in einer gewandelten halbdirekten Demokratie“ (Information ou conditionnement des citoyens dans un système de démocratie semi-directe - la situation juridique des autorités durant les campagnes de votation). Les principes formulés dans le cadre de cette thèse n'ont pas été contestés jusqu'à ce jour, même par les tribunaux. A ces principes sont venus s'ajouter d'autres conclusions de spécialistes de la communication ou enseignements tirés de la doctrine et de la jurisprudence.

Droits...

Il faut tout d'abord poser en principe que le devoir d'informer ne s'arrête pas avant une votation. L'information répond dans ce cas aussi bien au droit de la population à prendre directement connaissance de l'avis du gouvernement qu'au droit de l'autorité à intervenir activement dans le processus de formation des opinions. L'autorité peut à cet effet étayer son point de vue à l'aide des meilleurs arguments et assumer entièrement le rôle qui lui échoit - lequel comprend une politique active de communication - dans le cadre défini par les règles structurelles et juridiques de la démocratie directe. Les arguments que le gouvernement a fait valoir lors des débats parlementaires doivent ici aussi occuper le centre de l'argumentation. Il s'agit en particulier d'attirer l'attention sur les suites qu'entraînerait l'acceptation ou le rejet de l'initiative. De plus, le thème de la votation doit être présenté dans son contexte général.

Les dossiers les plus importants du gouvernement sont ceux qui concernent les votations. En raison justement de l'intérêt particulièrement marqué du public à ce sujet, l'autorité a le devoir de réserver à ces thèmes une place centrale dans sa politique de communication. Elle doit en principe recourir de manière accrue aux moyens dont elle dispose (conférences de presse, communiqués de presse, Internet, circulaires, argumentaires, séries d'articles, conférences, séminaires d'information, dossiers d'information, communication interne, etc.). Les informations présentées avant les votations peuvent différer légèrement de celles concernant d'autres dossiers gouvernementaux quant à leur contenu, leur forme et leur rythme de diffusion pour autant que les principes essentiels régissant l'information soient respectés. Une attention spéciale doit être accordée aux groupes plus particulièrement concernés.

... et limites

Il existe aussi certaines restrictions aux droits en matière d'information: il est ainsi interdit d'abuser des moyens d'information pour faire de la propagande ou lancer des polémiques. Le gouvernement ne doit pas monopoliser l'attention lors des débats précédant les votations et il est tenu de respecter le principe de la proportionnalité.

L'argumentation de l'autorité doit être d'autant plus exacte, nuancée, objective, loyale et vérifiable, qu'elle s'adresse à des comités ou des personnes directement impliqués. La réduction d'un message en slogans et en formules devrait notamment être évitée, en raison des risques de dérapage qu'elle comporte.

Les restrictions imposées en matière d'information répondent à un dilemme: au droit d'être informé s'oppose le fait que les interventions de l'autorité ne sont pas seulement susceptibles d'encourager l'acquisition des connaissances et la libre formation de l'opinion, mais aussi dans une certaine mesure de la mettre en danger. C'est pourquoi les informations provenant de l'autorité doivent se garder d'être partiales, manipulatrices ou menaçantes (il convient de préciser sur ce dernier point que la description des conséquences négatives qu'aurait tel résultat des votations ne peut être considéré comme une menace). En ce qui concerne la forme, les informations en provenance de l'autorité doivent être reconnaissables comme telles (principe de la transparence). Cela signifie qu'elles doivent être clairement différenciées de celles provenant des organes - groupe de parlementaires ou comité privé - qui dirigent la campagne de votation.

Il est vrai que les votations sont pour ainsi dire la suite logique de l'activité politique dans une démocratie directe. La phase précédant les votations est cependant particulièrement délicate et sujette à des abus. L'information commence avec l'ouverture du nouveau dossier et suit d'abord les règles générales de l'information gouvernementale. Des règles plus strictes entrent en vigueur dès que le thème en question est inscrit à l'ordre du jour comme objet de votation ou que l'on peut prévoir que tel sera le cas. L'information relative à la votation entre en jeu à ce moment précis. C'est au cours de la "phase active", soit trois à cinq mois avant le passage aux urnes, que les exigences sont les plus rigoureuses. La participation à des débats contradictoires ainsi que des réactions ponctuelles à certaines informations erronées viennent en général compléter dès ce moment les autres mesures prises pour informer le public.

LPers: un cas spécial où la Confédération assume une double responsabilité

Dans le contexte du prochain scrutin référendaire, l'information interne au sujet de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) est marquée par le fait que le Conseil fédéral joue d'une part le rôle d'employeur et d'autre part celui d'autorité concernée:

- **En tant qu'employeur**, la Confédération est tenue, en vertu des principes propres à la communication interne, d'informer de façon détaillée l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices sur la LPers et la nouvelle politique du personnel. Par cette loi, le Conseil fédéral entend se donner les instruments d'une gestion moderne, permettant de réagir avec souplesse à des exigences nouvelles. C'est la raison principale pour laquelle il a défendu avec détermination son projet devant le Parlement. Cette volonté, l'autorité se doit également d'en informer ses employés et employées. Abstraction faite du référendum, il incombe à l'employeur d'expliquer la LPers à son personnel.
- **En tant qu'autorité concernée**, la Confédération soutient la LPers et rejette le référendum. Étant donné la double responsabilité dévolue au gouvernement, l'information précédant la votation ne doit pas se tenir simplement aux règles et restrictions prévalant dans les autres cas. Outre l'obligation de présenter de manière complète le sujet à son personnel tout en respectant les habituelles règles du jeu, l'autorité a naturellement aussi le droit d'exposer les raisons pour lesquelles elle est favorable à la nouvelle loi. Elle est cependant tenue d'évoquer les avantages et les inconvénients que cette loi comporte et en particulier de respecter le principe de la liberté d'opinion. Elle ne doit pas pour autant présenter l'information interne sous forme de débat, puisqu'il est possible d'accéder sans difficultés aux arguments des opposants. Il va sans dire que les collaborateurs et collaboratrices qui ne partagent pas les vues du gouvernement ne doivent en subir aucun désagrément. Enfin, la Confédération doit renoncer à tout mot d'ordre.

En résumé, il faut clairement différencier d'une part le devoir incombant à l'autorité d'informer sur la substance de la LPers et sur les raisons pour lesquelles le Conseil fédéral l'a proposée, d'autre part la liberté dont disposent les employés et employées de la Confédération de s'exprimer sans restriction d'aucune sorte en tant que citoyens et citoyennes lors du scrutin.

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) du 24 mars 2000

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu l'art. 173, al. 2, de la Constitution,
vu le message du Conseil fédéral du 14 décembre 1998¹,
arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet

La présente loi régit les rapports de travail entre la Confédération et son personnel.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique au personnel:

- a. de l'administration fédérale au sens de l'art. 2, al. 1 et 2, de la loi du 21 mars 1997 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration² (LOGA);
- b. des services du Parlement visés à l'art. 8^{novies} de la loi du 23 mars 1962 sur les rapports entre les conseils³;
- c. de la Poste Suisse régie par la loi du 30 avril 1997 sur l'organisation de la Poste⁴;
- d. des Chemins de fer fédéraux régis par la loi fédérale du 20 mars 1998 sur les Chemins de fer fédéraux⁵;
- e. des unités administratives décentralisées visées à l'art. 2, al. 3, LOGA, si les lois spéciales n'en disposent pas autrement;
- f. des commissions fédérales de recours et d'arbitrage visées aux art. 71a à 71c de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative⁶;
- g. du Tribunal fédéral au sens de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943⁷.

² Elle ne s'applique pas:

- a. aux personnes élues par l'Assemblée fédérale en vertu de l'art. 168 de la Constitution;
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle⁸.

Art. 3 Employeurs

¹ Les employeurs au sens de la présente loi sont:

- a. le Conseil fédéral en sa qualité d'organe directorial suprême de l'administration;
- b. l'Assemblée fédérale, en ce qui concerne les Services du Parlement;
- c. la Poste Suisse;
- d. les Chemins de fer fédéraux;
- e. le Tribunal fédéral.

² Les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, les départements, la Chancellerie fédérale, les groupements, les offices ainsi que les unités administratives décentralisées sont considérés comme employeurs dans la mesure où le Conseil fédéral leur délègue les compétences nécessaires à cet effet.

Art. 4 Politique du personnel

¹ Les dispositions d'exécution (art. 37 et 38), les contrats de travail (art. 8) ainsi que les mesures et les décisions sont conçus de manière à ce qu'ils contribuent à la compétitivité de la Confédération sur le marché de l'emploi et à la réalisation des objectifs mentionnés aux al. 2 et 3.

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

- a. le recrutement et la fidélisation de personnel adéquat;
- b. le développement personnel et professionnel des employés, leur perfectionnement, leur motivation et leur polyvalence;
- c. la formation et la relève des cadres ainsi que le développement des capacités de gestion;
- d. l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes;
- e. la représentation équitable des communautés linguistiques, la promotion du plurilinguisme et l'ouverture aux autres communautés linguistiques;
- f. des chances égales aux handicapés, leur accès aux emplois et leur intégration;
- g. la protection de la personnalité et de la santé ainsi que la sécurité au travail de son personnel;
- h. le développement d'un comportement écophile sur le lieu de travail;
- i. des conditions de travail qui permettent au personnel d'exercer ses responsabilités familiales et d'assumer ses engagements sociaux;
- j. la création de places d'apprentissage et de places de formation;
- k. une information étendue de son personnel.

¹ FF 1999 1421
² RS 172.010
³ RS 171.11
⁴ RS 783.1
⁵ RS 742.31
⁶ RS 172.021
⁷ RS 173.110
⁸ RS 412.10

³ L'employeur veille à prévenir l'arbitraire dans les rapports de travail et introduit un système d'évaluation fondé sur des entretiens avec le collaborateur qui soit propre à assurer, d'une part, une rétribution tenant équitablement compte des prestations fournies et, d'autre part, un développement de l'employé axé sur des objectifs.

Art. 5 Coordination et controlling

¹ Le Conseil fédéral coordonne et dirige la mise en œuvre de la politique du personnel. Il vérifie régulièrement que les objectifs visés par la présente loi sont atteints; il rend compte des résultats de cette vérification à l'Assemblée fédérale et lui propose sans retard de prendre les mesures nécessaires. Le Conseil fédéral convient avec les commissions parlementaires de contrôle de la forme et du contenu du rapport.

² Il veille à ce que l'employeur opère un controlling approprié.

³ Le Conseil fédéral peut confier à un service spécialisé la coordination des questions relatives au personnel des organisations et des tiers chargés de tâches administratives en vertu de l'art. 2, al. 4, LOGA.

⁴ Il désigne les services compétents.

Art. 6 Droit applicable

¹ Le personnel a les droits et les obligations définis dans la Constitution et dans la législation.

² Si la présente loi et d'autres lois fédérales n'en disposent pas autrement, les dispositions pertinentes du code des obligations⁹ (CO) s'appliquent par analogie aux rapports de travail.

³ Les dispositions d'exécution (art. 37), en particulier la convention collective de travail (art. 38) et le contrat de travail (art. 8), réglementent en détail les rapports de travail dans les limites de l'al. 2.

⁴ S'il y a contradiction entre les dispositions d'exécution et le contrat de travail ou entre la convention collective de travail et le contrat de travail, la disposition la plus favorable à l'employé est applicable.

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

⁶ Dans des cas particuliers dûment justifiés, l'employeur peut soumettre des employés au CO.

⁷ En cas de litige découlant des rapports de travail du personnel soumis au CO, les tribunaux civils sont compétents.

Art. 7 Mise au concours de postes

Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique. Les dispositions d'exécution règlent les exceptions.

Section 2 Naissance et fin des rapports de travail

Art. 8 Création des rapports de travail et conditions d'engagement

¹ Les rapports de travail sont des rapports de droit public. Ils découlent, sous réserve de l'art. 9, al. 3 à 5, de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite.

² Les dispositions d'exécution fixent les règles applicables au temps d'essai; celui-ci dure six mois au maximum.

³ Si l'accomplissement de tâches impliquant l'exercice de la puissance publique l'exige, le Conseil fédéral détermine par voie d'ordonnance:

- a. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes de nationalité suisse;
- b. les emplois auxquels n'ont accès que les personnes possédant exclusivement la nationalité suisse.

Art. 9 Durée

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

² Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus; au-delà de cinq ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats de durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré cinq ans. Le Conseil fédéral peut prévoir des exceptions pour certaines catégories de professions.

³ Les membres des commissions fédérales de recours et d'arbitrage sont nommés pour la durée de fonction visée à l'art. 71 c, al. 4, de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹⁰.

⁴ L'Assemblée fédérale et le Tribunal fédéral peuvent déterminer, dans leur domaine respectif, quel personnel doit être nommé pour une durée de fonction.

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres personnes tenues d'être indépendantes de l'organe chargé de l'engagement sont nommées pour une durée de fonction.

⁶ L'autorité de nomination peut, pour de justes motifs, modifier ou résilier les rapports de service des personnes nommées en application des al. 3 à 5 avant la fin de la durée de fonction.

Art. 10 Cessation des rapports de travail

¹ Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants¹¹ (LAVS);
- b. au décès de l'employé;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

⁹ RS 220

¹⁰ RS 172.021

¹¹ RS 831.10

³ Le Conseil fédéral peut arrêter, pour des catégories de personnel déterminées, un âge limite moins élevé que celui fixé à l'art. 21 LAVS. Dans des cas particuliers, l'employeur peut prévoir une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 11 Résiliation du contrat de durée déterminée

Les deux parties peuvent résilier immédiatement le contrat de durée déterminée dans les cas prévus à l'art. 12, al. 7.

Art. 12 Résiliation du contrat de durée indéterminée

¹ Le contrat de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties.

² Pendant le temps d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été notifié, pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

³ Après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin du mois; le délai de congé minimal est de:

- a. trois mois durant les cinq premières années de service;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année de service;
- c. six mois à partir de la onzième année de service.

⁴ Les dispositions d'exécution peuvent définir des délais minimaux plus longs que ceux fixés aux al. 2 et 3.

⁵ Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de congé plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

⁶ Après le temps d'essai, il y a motif de résiliation ordinaire par l'employeur dans les cas suivants:

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

⁷ Il y a motif de résiliation immédiate par l'une ou l'autre partie en toute circonstance lorsque les règles de la bonne foi ne permettent plus d'exiger de celui qui donne le congé la continuation des rapports de travail.

Art. 13 Exigences d'ordre formel

¹ La prolongation ou la limitation de la durée du contrat de travail, la cessation du contrat visée à l'art. 10, al. 1, et la résiliation visée aux art. 11 et 12 exigent la forme écrite.

² L'employé doit en outre motiver par écrit la résiliation immédiate lorsque l'employeur le demande.

³ L'employeur résilie le contrat de travail par voie de décision lorsque les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la cessation des rapports de travail.

Art. 14 Violation des dispositions sur la résiliation

¹ L'employeur propose à l'employé de le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, si l'employé, dans les 30 jours après avoir eu connaissance d'une possible cause de nullité, indique à l'employeur par écrit et de manière plausible que la résiliation concernée est nulle parce qu'elle:

- a. présente un vice de forme majeur;
- b. est infondée en vertu de l'art. 12, al. 6 et 7; ou
- c. a eu lieu en temps inopportun en vertu de l'art. 336c CO¹².

² Si, dans les 30 jours à compter de la réception de la lettre par laquelle l'employé fait valoir que la résiliation est nulle, l'employeur ne demande pas à l'autorité de recours de vérifier la validité de ladite résiliation, celle-ci est nulle, et l'employé est réintégré dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, il lui est proposé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui.

³ L'employeur réintègre l'employé dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui, lorsque lui-même ou l'autorité de recours a annulé la résiliation, en particulier parce qu'elle:

- a. était abusive en vertu de l'art. 336 CO;
- b. était discriminatoire en vertu des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité¹³.

⁴ La résiliation en temps inopportun par l'employé est régie par l'art. 336d CO.

⁵ L'indemnité visée à l'art. 19 de la présente loi est réservée.

⁶ L'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité est applicable; les voies de droit sont régies par la présente loi.

Section 3 Droits et obligations résultant des rapports de travail

Art. 15 Salaire

¹ L'employeur verse un salaire à l'employé. Le salaire dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation.

² Le Conseil fédéral fixe des salaires minimaux.

³ Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la détermination des salaires.

¹² RS 220
¹³ RS 151

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

⁵ Elles peuvent prévoir l'adaptation au pouvoir d'achat de certaines composantes du salaire du personnel affecté à l'étranger.

Art. 16 Compensation du renchérissement

¹ Une allocation compensant raisonnablement le renchérissement est versée sur le salaire ou sur certaines de ses composantes et sur d'autres prestations de l'employeur. Celui-ci tient compte de sa situation économique et financière ainsi que du marché de l'emploi.

² Les dispositions d'exécution fixent les principes qui régissent la compensation du renchérissement.

³ Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme la compensation du renchérissement. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de cette compensation, elle est fixée par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

Art. 17 Temps de travail, vacances et congés

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

² Le Conseil fédéral fixe le nombre maximum d'heures de travail ordinaire, le nombre minimum de jours de vacances et la durée du congé de maternité.

Art. 18 Autres prestations de l'employeur

¹ Les dispositions d'exécution réglementent l'équipement à fournir au personnel, à savoir les instruments de travail, les tenues de service et le matériel nécessaires à l'exécution des tâches.

² Elles réglementent en outre le remboursement des frais et le versement d'indemnités pour les inconvénients subis.

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

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

² Si l'employeur résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, ce dernier reçoit une indemnité:

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

³ Si la nullité de la résiliation au sens de l'art. 14, al. 1, est confirmée ou que la résiliation a été annulée en vertu de l'al. 3, let. a, l'employé reçoit une indemnité lorsqu'aucun emploi ne peut lui être assuré auprès d'un des employeurs visés à l'art. 3 et que cette impossibilité ne lui est pas imputable.

⁴ Si la résiliation est annulée en vertu de l'art. 14, al. 3, let. b, l'employé reçoit une indemnité lorsque l'employeur ne peut le réintégrer dans l'emploi qu'il occupait jusqu'alors.

⁵ Le Conseil fédéral peut disposer, par voie d'ordonnance, que d'autres employés reçoivent une indemnité. Il définit les conditions de versement des indemnités de départ éventuellement accordées en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail (art. 10, al. 1).

⁶ Les dispositions d'exécution:

- a. fixent les montants minimal et maximal de l'indemnité;
- b. réglementent la restitution de l'indemnité si l'employé licencié dans les conditions définies aux al. 2, 3 ou 5 a été réengagé par un des employeurs visés à l'art. 3.

⁷ Pour les cas visés aux al. 2, 3 et 5, les dispositions d'exécution peuvent aussi réglementer la déduction des prestations légales dues au titre des assurances obligatoires.

⁸ Les dispositions d'exécution peuvent prévoir le versement de l'indemnité sous forme de rente.

Art. 20 Défense des intérêts de l'employeur

¹ L'employé est tenu d'exécuter avec soin le travail qui lui est confié et de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur.

² Pendant la durée du contrat, l'employé ne peut exercer pour un tiers une activité rémunérée que dans la mesure où il ne viole pas son devoir de fidélité.

Art. 21 Obligations du personnel

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

- a. résider en un lieu donné;
- b. occuper un appartement de fonction; les dispositions d'exécution peuvent réglementer les rapports juridiques à des conditions pouvant déroger à la législation sur le droit de bail;
- c. utiliser des instruments, des vêtements de travail et des équipements de sécurité déterminés.

² Les dispositions d'exécution peuvent imposer à l'employé de remettre à la Confédération tout ou partie du revenu provenant d'activités exercées au profit de tiers lorsque celles-ci procèdent du contrat de travail.

³ L'employé ne doit ni accepter, ni solliciter ou se faire promettre des dons ou autres avantages pour lui-même ou pour d'autres personnes dans l'exercice d'activités procédant du contrat de travail.

⁴ Il est interdit au personnel d'exercer une fonction officielle pour un Etat étranger ainsi que d'accepter des titres ou des décorations octroyés par des autorités étrangères.

Art. 22 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

¹ Le personnel est soumis au secret professionnel, au secret d'affaires et au secret de fonction.

² Les dispositions d'exécution réglementent l'obligation de garder le secret, en complément de la législation spéciale.

Art. 23 Activité accessoire

Les dispositions d'exécution peuvent subordonner à une autorisation l'exercice d'activités et de charges publiques déterminées dans la mesure où elles risquent de compromettre l'exécution des tâches.

Art. 24 Restriction des droits du personnel

¹ Si la sécurité de l'Etat, la sauvegarde d'intérêts importants commandés par les relations extérieures ou la garantie de l'approvisionnement du pays en biens et services vitaux l'exigent, le Conseil fédéral peut limiter ou supprimer le droit de grève pour certaines catégories d'employés.

² Pour les mêmes motifs, il peut:

- a. restreindre la liberté d'établissement et la liberté économique au-delà des restrictions prévues par la loi;
- b. imposer au personnel des obligations allant au-delà du contrat de travail.

Art. 25 Manquements aux obligations professionnelles

¹ Les dispositions d'exécution définissent les mesures destinées à rétablir l'exécution correcte des tâches lorsque des manquements aux obligations professionnelles sont constatés.

² Si l'employé a agi par négligence, les dispositions d'exécution peuvent prévoir l'avertissement, le blâme ou un changement du domaine d'activité.

³ Si l'employé a commis une négligence grave ou a agi intentionnellement, les dispositions d'exécution peuvent en outre imposer une réduction de salaire, une amende ou un changement du temps ou du lieu de travail.

Art. 26 Mesures provisionnelles

¹ L'employeur prend les mesures provisionnelles qui s'imposent si l'exécution correcte des tâches est compromise.

² Si l'exécution des tâches est compromise pour des raisons qui tiennent à l'employé, l'employeur peut notamment suspendre les rapports de travail et réduire ou supprimer le salaire et les autres prestations. Les rapports d'assurance ne sont pas affectés par les mesures provisionnelles.

³ Si une mesure provisionnelle s'avère injustifiée, l'employé est rétabli dans ses droits. Les montants retenus sur son salaire et sur les autres prestations lui sont restitués.

Art. 27 Traitement des données

¹ L'employeur traite les données personnelles nécessaires à la gestion des dossiers du personnel et à la gestion des salaires.

² Les dispositions d'exécution réglementent conformément à la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données¹⁴:

- a. les conditions du traitement des données sensibles relatives aux mesures d'aide sociale ainsi qu'aux poursuites et aux mesures pénales ou administratives, et les compétences y relatives;
- b. les conditions du traitement des données sensibles et des profils de la personnalité au sens de l'art. 3, let. c et d, de la loi fédérale sur la protection des données ainsi que les compétences y relatives, dans la mesure où ce traitement est nécessaire au développement du personnel et où la personne concernée a donné son consentement écrit;
- c. le délai de conservation des données, l'organisation des systèmes informatisés de traitement des données et la sécurité des données; elles peuvent prévoir l'accès aux données par procédure d'appel.

³ Les services compétents ne doivent communiquer des données personnelles à des tiers que s'il existe une base légale ou si la personne concernée a donné son consentement écrit.

Art. 28 Données relatives à la santé

¹ Le service médical compétent traite confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; il conserve les dossiers médicaux.

² Il ne peut communiquer aux services intéressés des renseignements sur les conclusions tirées de constatations médicales que si cela est nécessaire à l'appréciation de l'aptitude du candidat à être engagé, à être assuré ou à exercer le travail confié ou pour prendre position sur des revendications découlant des rapports de travail.

³ Au demeurant, il peut communiquer des données relatives à la santé et des dossiers médicaux à condition que la personne concernée ait donné son consentement écrit ou, à défaut, avec l'autorisation du service désigné dans les dispositions d'exécution.

⁴ Cette autorisation est refusée lorsque:

- a. la personne concernée a un intérêt prépondérant au maintien du secret;
- b. elle entraverait fortement l'employeur dans l'exécution de ses tâches, ou que
- c. l'intérêt public le requiert.

Section 4 Mesures en faveur du personnel**Art. 29** Empêchement de travailler et décès

¹ Les dispositions d'exécution définissent les prestations dues par l'employeur à l'employé si ce dernier est empêché de travailler pour cause de maladie, d'accident, d'invalidité, de service militaire, de protection civile, de service civil ou de maternité.

² Elles définissent les prestations à verser aux survivants en cas de décès de l'employé.

³ Elles réglementent en outre la déduction des prestations versées en vertu des régimes d'assurance sociale obligatoire suisses ou étrangers du salaire et des autres prestations.

Art. 30 Subrogation

¹ L'employeur au moment où l'événement survient est subrogé, jusqu'à concurrence du montant des prestations qu'il verse, dans les droits de l'assuré ou de ses survivants à l'égard du tiers responsable de la maladie, de l'accident, de l'invalidité ou du décès de l'employé.

² L'employeur ne peut faire valoir de prétentions récursoires contre le conjoint de l'employé, contre ses parents en ligne ascendante ou en ligne descendante ou contre la personne vivant en communauté avec lui que s'ils ont provoqué l'empêchement de travailler intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.

Art. 31 Mesures et prestations sociales

¹ Les dispositions d'exécution définissent les prestations qui sont versées à l'employé pour les enfants à l'entretien desquels il doit subvenir. Le Conseil fédéral définit les prestations minimales.

² Les dispositions d'exécution peuvent prévoir des mesures propres à faciliter la prise en charge d'enfants. Elles peuvent prévoir le versement de prestations à l'employé pour les personnes incapables d'exercer une activité lucrative dont il a la charge ou à l'entretien desquelles il subvient, ainsi que des mesures propres à faciliter la prise en charge de ces personnes.

³ Les dispositions d'exécution peuvent instituer des prestations et des mesures propres à atténuer les conséquences de situations sociales difficiles qui affectent l'employé.

⁴ Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, l'employeur met en place un plan social. Lorsque les rapports de travail sont régis par une convention collective de travail en vertu de l'art. 38, cette dernière régleme le plan social. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, le plan social est établi par le tribunal arbitral (art. 38, al. 3).

⁵ Les dispositions d'exécution peuvent instituer d'autres prestations et d'autres mesures de protection sociale, en particulier des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée.

Art. 32 Autres mesures et prestations

Les dispositions d'exécution peuvent également prévoir:

- a. des mesures et des prestations destinées à recruter, à fidéliser ou à récompenser le personnel;
- b. des primes de fidélité;
- c. des mesures et des prestations destinées à promouvoir les inventions ou à récompenser des projets d'amélioration;
- d. des mesures et des prestations destinées à favoriser les comportements écophiles et les comportements de nature à promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail;
- e. l'exploitation d'équipements collectifs en faveur du personnel ou un soutien dans ce domaine;
- f. l'acquisition de logements si l'offre est insuffisante sur le marché local, ou si la nécessité d'assurer aux employés un environnement adapté l'exige, et l'aide à l'achat ou à la location de logements;
- g. l'octroi de facilités sur les produits et services fournis par la Confédération.

Section 5 Participation et partenariat social**Art. 33**

¹ L'employeur fournit en temps utile au personnel et aux associations qui le représentent toutes les informations relatives aux questions importantes en matière de personnel.

² Il consulte le personnel et les associations qui le représentent, notamment:

- a. avant que la présente loi ne soit modifiée;
- b. avant que des dispositions d'exécution ne soient édictées;
- c. avant de créer ou de modifier des systèmes de traitement de données relatives au personnel;
- d. avant de transférer à un tiers des domaines de l'administration, une entreprise ou une partie d'entreprise;
- e. sur les questions relatives à la sécurité au travail et aux mesures d'hygiène visées à l'art. 6, al. 3, de la loi du 13 mars 1964 sur le travail¹⁵.

³ Il mène des négociations avec les associations du personnel.

⁴ Les dispositions d'exécution régleme nt la participation du personnel et de ses associations. Elles peuvent prévoir des organes de consultation, d'arbitrage et de décision dont la composition peut être paritaire.

Section 6 Procédure**Art. 34** Litiges liés aux rapports de travail

¹ Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, l'employeur rend une décision.

² La procédure de première instance et la procédure de recours visées aux art. 35 et 36 sont gratuites, sauf s'il y a recours téméraire.

Art. 35 Recours interne

¹ Un recours peut être formé auprès de l'organe interne de recours prévu par les dispositions d'exécution contre les décisions de l'employeur.

² Font exception à cette règle les décisions de première instance rendues par le Conseil fédéral ou par les départements ainsi que les décisions de la Délégation administrative et du secrétaire général de l'Assemblée fédérale. Le Conseil fédéral peut étendre cette exception à d'autres décisions de première instance par voie d'ordonnance.

Art. 36 Commission de recours en matière de personnel et instances judiciaires de recours particulières

¹ Un recours peut être formé auprès de la Commission fédérale de recours en matière de personnel contre les décisions sur recours rendues par l'organe de recours interne en application de l'art. 35, al. 1, et contre les décisions des organes visés à l'art. 35, al. 2.

² Le Tribunal fédéral statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein de la Commission fédérale de recours en matière de personnel ou du Tribunal fédéral des assurances. Le Tribunal fédéral des assurances statue sur les recours formés contre les décisions qui concernent les rapports de travail au sein du Tribunal fédéral.

³ Les litiges relatifs à la composante «prestation» du salaire ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel.

Section 7 Dispositions d'exécution

Art. 37 Dispositions d'exécution

¹ Le Conseil fédéral édicte les dispositions d'exécution. Il veille à ce qu'elles ne limitent pas l'autonomie dont doit disposer l'employeur dans l'exécution de ses tâches.

² Les dispositions d'exécution visées à l'al. 1 s'appliquent également au personnel des services du Parlement et du Tribunal fédéral, pour autant que l'Assemblée fédérale ou le Tribunal fédéral n'édicte pas de dispositions contraïnes ou complémentaires pour leur personnel.

³ Le Conseil fédéral peut déléguer le pouvoir d'édicter les dispositions d'exécution aux employeurs ou, si des raisons objectives l'exigent, à des services spécialisés.

⁴ Si des raisons objectives l'exigent, les dispositions d'exécution peuvent fixer des réglementations différentes pour le personnel de certains employeurs ou pour certaines catégories de personnel.

Art. 38 Convention collective de travail

¹ La Poste Suisse, les Chemins de fer fédéraux ainsi que les autres employeurs auxquels le Conseil fédéral a délégué la compétence requise concluent une convention collective de travail (CCT) avec les associations du personnel pour leur domaine d'activité.

² En règle générale, la CCT s'applique à tout le personnel de l'employeur considéré.

³ La CCT prévoit le recours à un tribunal arbitral. Ce dernier tranche lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre sur l'ampleur de la compensation du renchérissement ou sur le plan social. La CCT peut conférer au tribunal arbitral le pouvoir de statuer sur d'autres désaccords entre les parties.

⁴ La CCT peut notamment disposer:

- a. que des organes à définir statueront en lieu et place des organes étatiques ordinaires sur les litiges entre les parties; lorsque la CCT ne prévoit pas de confier le règlement des litiges à des organes contractuels, la Commission fédérale de recours en matière de personnel statue en dernier ressort;
- b. que des cotisations sont perçues pour l'application de la CCT.

⁵ Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à s'entendre sur une CCT, ils soumettent les questions litigieuses à une commission de conciliation. Cette commission leur propose des solutions.

Section 8 Dispositions finales

Art. 39 Abrogation du droit en vigueur

¹ Le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927¹⁶ est abrogé.

² L'art. 48, al. 1 à 5^{er}, du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 reste en vigueur.

³ Le Conseil fédéral peut prévoir que d'autres dispositions du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 restent en vigueur pour une période limitée.

Art. 40 Modification du droit en vigueur

1. La loi fédérale sur la procédure administrative¹⁷ est modifiée comme suit:

Préambule

...
vu l'art. 103 de la constitution¹⁸,

...
Art. 71c, al. 4

⁴ Les juges sont nommés pour quatre ans. Le Conseil fédéral réglemente le statut des juges exerçant leurs fonctions à plein temps dans le cadre défini par la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération¹⁹; il protège notamment leur indépendance.

¹⁶ RS 1 459; RO 1949 1823, 1959 29, 1962 19 24 317, 1964 577, 1966 57 1375 1588, 1967 23, 1968 1265, 1972 2489, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

¹⁷ RS 172.021

¹⁸ Cette disposition correspond aux art. 177 et 187, al. 1, let. d, de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

¹⁹ FF 1999 2105

2. La loi fédérale du 6 octobre 1989 concernant les traitements et la prévoyance professionnelle des magistrats²⁰ est modifiée comme suit:

Préambule

vu l'art. 85, ch. 3, de la constitution²¹,

Art. 1, al. 1 et 4

¹ L'Assemblée fédérale fixe le traitement des membres du Conseil fédéral et du Tribunal fédéral ainsi que du chancelier de la Confédération (magistrats) sous la forme d'une ordonnance de l'Assemblée fédérale. Les membres du Tribunal fédéral et le chancelier de la Confédération reçoivent un traitement fixé en pour-cent du traitement des membres du Conseil fédéral.

⁴ *Abrogé*

3. La loi fédérale d'organisation judiciaire²² est modifiée comme suit:

Préambule

vu les art. 103 et 106 à 114^{bis} de la constitution²³,

Art. 100, al. 1, let. e

¹ En outre, le recours de droit administratif n'est pas recevable contre:

e. En matière de rapports de travail du personnel de la Confédération:

Les décisions prises en vertu de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération²⁴, à l'exception des décisions relatives à la résiliation des rapports de travail;

Art. 104, let. c, ch. 2

Abrogé

4. La loi fédérale du 4 octobre 1974 instituant des mesures destinées à améliorer les finances fédérales²⁵ est modifiée comme suit:

Préambule

vu l'art. 42^{bis} de la constitution²⁶,

Art. 2 et 2a

Abrogés

Art. 41 Dispositions transitoires

¹ Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions portant exécution de la présente loi édictées en vertu de l'art. 37 ou de la convention collective de travail visée à l'art. 38, les rapports de travail seront régis par:

- a. le règlement des employés du 10 novembre 1959²⁷, dans les départements, à la Chancellerie fédérale, dans les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, dans le tribunal fédéral et dans les services du Parlement;
- b. le règlement des employés CFF du 2 juillet 1993²⁸, aux Chemins de fer fédéraux;
- c. le règlement des employés PTT²⁹, au sein de la Poste Suisse.

² Le Conseil fédéral peut maintenir en application, pour une durée limitée, d'autres actes législatifs se fondant sur le statut des fonctionnaires du 30 juin 1927³⁰.

³ Si un litige relatif à des prétentions découlant des rapports de travail a donné lieu à une décision rendue avant l'entrée en vigueur de la présente loi, la procédure de recours est régie par l'ancien droit.

⁴ Les rapports de travail établis avant l'entrée en vigueur de la présente loi en vertu du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 sont automatiquement maintenus conformément au nouveau droit à moins d'avoir été dissous par une résiliation ordinaire ou par une non-reconduction en vertu de l'ancien droit.

²⁰ RS 172.121

²¹ Cette disposition correspond à l'art. 173, al. 2, de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²² RS 173.110

²³ Ces dispositions correspondent aux art. 143 à 145, 168, al. 1, 177, al. 3 et 187, al. 1, let. d, ainsi qu'aux art. 188 à 191 (après l'entrée en vigueur de l'arrêté fédéral du 8 octobre 1999 sur la réforme de la justice [RO . . . FF 1999 7831]: art. 188 à 191 c) de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²⁴ FF 2000 2105

²⁵ RS 611.010

²⁶ Cette disposition correspond à l'art. 126 de la Constitution du 18 avril 1999 (RO 1999 2556).

²⁷ RS 172.221.104

²⁸ RS 742.389.21

²⁹ RS 781.611-781.637

³⁰ RS 1 459; RO 1949 1823, 1959 29, 1962 19 24 317, 1964 577, 1966 57 1375 1588, 1967 23, 1968 1265, 1972 2489, 1976 1965, 1982 31, 1987 932, 1988 3 1680, 1990 1530, 1991 1074 1372, 1992 288, 1995 1227 5061, 1996 1445, 1997 2465, 1998 2847, 2000 273 411

Art. 42 Entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur; il peut mettre la loi en vigueur par étapes ou échelonner sa mise en application par catégories de personnel.

Conseil national, 24 mars 2000

Le président: Seiler
Le secrétaire: Anliker

Conseil des Etats, 24 mars
2000

Le président: Schmid Carlo
Le secrétaire: Lanz

Date de publication: 11 avril 2000³¹

Délai référendaire: 20 juillet 2000