

Ordonnance-cadre relative à la loi sur le personnel de la Confédération (Ordonnance-cadre LPers)

172.220.11

du 20 décembre 2000 (Etat le 1^{er} janvier 2019)

Le Conseil fédéral suisse,

vu les art. 32e, al. 3, et 37 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)^{1,2}

arrête:

Art. 1 Objet et champ d'application

(art. 37, 38 et 42, al. 2, LPers)

¹ La présente ordonnance fixe le cadre dans lequel les employeurs édictent des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou concluent des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).³

² La mise en application de la présente ordonnance pour le personnel des différents employeurs est déterminée par les dispositions du Conseil fédéral sur la mise en vigueur de la LPers.⁴

Art. 2 Le Conseil des EPF en tant qu'employeur⁵

(art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)⁶

¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Conseil des EPF a lui aussi qualité d'employeur.

² Le Conseil des EPF édicte pour le personnel du domaine des EPF les dispositions d'exécution fixant les exigences minimales à remplir en matière de règles sociales et

RO 2001 912

¹ RS 172.220.1

² Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 (RO 2007 2235).

³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

⁴ Date de l'entrée en vigueur:
pour les CFF: 1^{er} janv. 2001 (art. 1, al. 1 de l'O du 20 déc. 2000; RO 2001 917);
pour l'administration fédérale, les unités administratives décentralisées, les commissions fédérales de recours et d'arbitrage, le TF et les Services du Parlement: 1^{er} janv. 2002 (art. 1, al. 1 de l'O du 3 juil. 2001; RO 2001 2197).

⁵ pour la Poste: 1^{er} janv. 2002 (art. 1, al. 1 de l'O du 21 nov. 2001; RO 2001 3292).
Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du 27 janv. 2016, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2016 (RO 2016 575).

⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 19 août 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2010 (RO 2009 4289).

de droit du travail. Il peut confier aux directions des EPF et des établissements de recherche le soin de fixer les modalités.

3 ...⁷

4 Le Conseil des EPF règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance des EPF. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.⁸

5 Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.⁹

6 Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.¹⁰

7 ...¹¹

Art. 2a¹² PUBLICA en tant qu'employeur

(art. 3, al. 2 et 32e, al. 3, LPers)

1 Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, la Caisse fédérale de pensions PUBLICA a elle aussi qualité d'employeur.

2 La Commission de la caisse de PUBLICA édicte les dispositions d'exécution de PUBLICA en matière de droit du personnel. Elle peut confier à la direction de PUBLICA le soin de fixer les modalités relatives à ses dispositions d'exécution.¹³

3 La Commission de la caisse règle la composition, la procédure de nomination et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance PUBLICA. Les employeurs affiliés à des caisses de prévoyance communes doivent se concerter sur leurs réglementations.

4 Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

⁷ Abrogé par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

⁸ Introduit par le ch. 2 de l'annexe à l'O du 14 sept. 2005 sur l'IFFP (RO **2005** 4607). Nouvelle teneur selon le ch. 3 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 (RO **2007** 2235).

⁹ Introduit par le ch. 3 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 (RO **2007** 2235).

¹⁰ Introduit par le ch. 3 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2007 (RO **2007** 2235).

¹¹ Introduit par le ch. 3 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération (RO **2007** 2235). Abrogé par le ch. II de l'O du 27 janv. 2016, avec effet au 1^{er} mars 2016 (RO **2016** 575).

¹² Introduit par le ch. I de l'O du 19 août 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2010 (RO **2009** 4289).

¹³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

⁵ Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse.

Art. 2b¹⁴ Employeurs
(art. 3, al. 2, et 32e, al. 3, LPers)

¹ Outre les employeurs mentionnés à l'art. 3, al. 1, LPers, le Musée national suisse (MNS) a lui aussi qualité d'employeur.

² Le Conseil du Musée règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance du MNS. Dans les caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.

³ Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

⁴ Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

Art. 3 Controlling
(art. 4 et 5 LPers)

¹ Les employeurs précisent les objectifs fixés à l'art. 4 LPers dans des dispositions d'exécution (art. 37 LPers) ou des conventions collectives de travail (art. 38 LPers).

² A partir de ces objectifs, ils définissent concrètement les mesures et les instruments à même d'assurer une politique du personnel durable, transparente et impérative et d'améliorer leur compétitivité et les chances de leurs collaborateurs sur le marché du travail.

Art. 4 Reporting
(art. 4 et 5 LPers)

¹ Les employeurs font connaître les objectifs, les mesures et les instruments de leur politique du personnel qui ont une portée politique, financière ou économique majeure et rendent compte de leur mise en œuvre (reporting) afin que le Conseil fédéral et l'Assemblée fédérale puissent vérifier:

- a. si les objectifs fixés dans la LPers peuvent être atteints;
- b. dans quelle mesure les objectifs fixés dans la LPers ont été atteints;
- c. si les moyens mis en œuvre sont adaptés.

² Les employeurs rendent compte en particulier:

- a. des aspects quantitatifs et qualitatifs de la gestion des ressources humaines;
- b. des changements planifiés et des changements effectifs survenus dans le domaine du personnel.

¹⁴ Introduit par le ch. I de l'O du 30 sept. 2009, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2010 (RO 2009 5099).

³ Le Département fédéral des finances (DFF) peut demander que d'autres données concernant la politique du personnel lui soient fournies.

⁴ Le rapport est adressé aux autorités suivantes:

- a.¹⁵ les Chemins de fer fédéraux (CFF) l'adressent au Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication (DETEC);
- b. le Conseil des EPF l'adresse au Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)¹⁶;
- c. les unités centralisées et décentralisées de l'administration fédérale l'adressent au département auquel elles sont rattachées ou à la Chancellerie fédérale;
- d.¹⁷ ...

⁵ Les départements et la Chancellerie fédérale fournissent à l'Office fédéral du personnel les indications nécessaires au reporting. L'office évalue ces indications dans une perspective stratégique et les met en relation avec l'évolution économique et sociale afin que le Conseil fédéral dispose d'éléments lui permettant de mener une politique prospective en matière de personnel.

⁶ Le Conseil fédéral adresse un rapport à l'Assemblée fédérale dans le cadre de la convention visée à l'art. 5, al. 1, LPers. Il intègre également dans son rapport les indications convenues avec les commissions parlementaires de contrôle concernant le personnel des Tribunaux fédéraux, des Services du Parlement, du Ministère public de la Confédération et de l'Autorité de surveillance du Ministère public de la Confédération.¹⁸

Art. 5 Personnel soumis au droit des obligations

(art. 6, al. 5 et 6, LPers)

¹ Les employeurs peuvent soumettre leur personnel auxiliaire, leurs stagiaires et leurs travailleurs à domicile au droit des obligations¹⁹.

² ...²⁰

³ Pour le personnel soumis au droit des obligations, les CFF conviennent avec les associations du personnel des exigences minimales à respecter en matière de règles sociales et de droit du travail. Ces exigences ne s'appliquent pas aux cadres du plus haut niveau hiérarchique. Le Conseil des EPF, quant à lui, fixe ces exigences mini-

¹⁵ Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à l'O du 24 oct. 2012 relative à la loi sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2012 (RO 2012 6089).

¹⁶ La désignation de l'unité administrative a été adaptée au 1^{er} janv. 2013 en application de l'art. 16 al. 3 de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RO 2004 4937).

¹⁷ Abrogée par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

¹⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

¹⁹ RS 220

²⁰ Abrogée par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

males dans les dispositions d'exécution visées à l'art. 2, al. 2 et 3. Le reporting est régi par l'art. 4.²¹

^{3bis} Les CFF peuvent notamment soumettre le personnel suivant au code des obligations:²²

- a. cadres du plus haut niveau hiérarchique;
- b. cadres supérieurs;
- c. cadres moyens pour autant que cela se justifie dans l'optique de l'influence sur le résultat financier, de la responsabilité de gestion et de la responsabilité technique;
- d. personnes appelées à satisfaire à des exigences spéciales, notamment dans l'informatique et dans d'autres secteurs clés.²³

^{3ter} Ils définissent les conditions d'engagement de ce personnel en tenant compte du marché de l'emploi. Ils impliquent les associations du personnel représentant les employés visés à l'al. 3^{bis}, let. b, c et d, dans la définition des conditions d'engagement de ces catégories de personnel.²⁴

⁴ L'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle peut soumettre le personnel suivant au code des obligations:

- a. doctorants à des postes de promotion scientifique;
- b. post-doctorants à des postes financés par des fonds de tiers.²⁵

Art. 6 Contrats de durée déterminée (art. 9 LPers)²⁶

¹ L'art. 9 LPers sur les contrats de durée déterminée ne vaut pas pour²⁷:

- a. les assistants et les maîtres-assistants des EPF ni pour les autres employés des EPF exerçant des fonctions similaires;

²¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'annexe à l'O du 24 oct. 2012 relative à la loi sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2012 (RO **2012** 6089).

²² Nouvelle teneur selon le ch. I de l'annexe à l'O du 24 oct. 2012 relative à la loi sur l'organisation de la Poste, en vigueur depuis le 1^{er} déc. 2012 (RO **2012** 6089).

²³ Introduit par le ch. I de l'O du 18 déc. 2002 (RO **2003** 240). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 12 mai 2010, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2010 (RO **2010** 2209).

²⁴ Introduit par le ch. I de l'O du 12 mai 2010, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2010 (RO **2010** 2209).

²⁵ Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du 27 janv. 2016, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2016 (RO **2016** 575).

²⁶ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

²⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

- abis.²⁸ les assistants de l'Académie militaire (ACAMIL) à l'EPF de Zurich; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;
- b. les employés engagés dans des projets d'enseignement ou de recherche et les personnes travaillant à des projets financés par des tiers;
- bbis.²⁹ les employés engagés dans des projets dont le financement est de durée limitée;
- c.³⁰ les membres du détachement d'exploration de l'armée: le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;
- d.³¹ les militaires contractuels; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans;
- e.³² les militaires contractuels dans la fonction de sportif d'élite; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;
- f.³³ le personnel affecté à la promotion de la paix, au renforcement des droits de l'homme, à l'aide humanitaire et à la formation de troupes étrangères à l'étranger; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de dix ans;
- g.³⁴ le reste du personnel des départements et de la Chancellerie fédérale affecté à l'étranger; le contrat de durée déterminée peut être prolongé pour une durée maximale de cinq ans.

² Les employeurs établissent une liste des contrats de travail relevant de l'al. 1. Ils rendent compte de ces contrats conformément à l'art. 4.

Art. 7 Salaire

(art. 15, al. 2, LPers)

¹ Le salaire brut d'un employé à plein temps âgé de 18 ans qui ne peut justifier d'une formation professionnelle s'élève à 38 000 francs par an au minimum.

² Les employeurs peuvent réduire ce montant:

- a. de 20 % au maximum pour les employés de moins de 18 ans;

²⁸ Introduite par l'art. 15 al. 2 de l'O du 6 sept. 2017 concernant l'Académie militaire à l'EPF de Zurich et l'instruction des officiers de carrière, en vigueur depuis le 1^{er} oct. 2017 (RO **2017** 4877).

²⁹ Introduite par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

³⁰ Introduite par le ch. I de l'O du 18 juin 2010, en vigueur depuis le 1^{er} août 2010 (RO **2010** 2819).

³¹ Introduite par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

³² Introduite par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

³³ Introduite par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 1511).

³⁴ Introduite par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013 (RO **2013** 1511). Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 24 oct. 2018, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2019 (RO **2018** 4007).

- b. de 50 % au maximum pour les employés qui sont formés par la Confédération, pendant la durée de cette formation.

Art. 8³⁵ Vacances
(art. 17a LPers)

La durée de vacances minimale est régie par les art. 329 ss du code des obligations³⁶.

Art. 9³⁷ Congé parental³⁸
(art. 17a, al. 4 LPers)

¹ A la naissance de son enfant, l'employée bénéficie d'un congé payé ou partiellement payé de:

- a. 98 jours au minimum si elle ne peut justifier d'une année de service le jour de l'accouchement;
- b. quatre mois au minimum si elle justifie de plus d'une année de service.

² Les dispositions de la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain³⁹ ou des lois cantonales sont réservées.

³ A la naissance d'un enfant, un congé payé de cinq jours de travail au minimum est accordé au père.⁴⁰

⁴ S'il est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, l'employé bénéficie d'un congé payé de cinq jours de travail au minimum.⁴¹

Art. 10⁴² Allocations familiales et allocations complémentaires
(art. 31, al. 1, LPers)

¹ L'employeur octroie à l'employé l'allocation familiale prévue par la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales (LAFam)⁴³.

² Si l'allocation familiale est inférieure au montant correspondant indiqué à l'al. 3, l'employeur verse à l'employé des allocations complémentaires conformément aux

³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

³⁶ RS 220

³⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I 1 de l'O du 10 juin 2005 portant introduction de l'allocation de maternité dans la législation sur le personnel de la Confédération, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2005 (RO 2005 2479).

³⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

³⁹ RS 834.1

⁴⁰ Introduit par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

⁴¹ Introduit par le ch. I de l'O du 1^{er} mai 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 1511).

⁴² Nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à l'O du 31 oct. 2007 sur les allocations familiales, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2009 (RO 2008 145).

⁴³ RS 836.2

dispositions d'exécution de la Lpers. La LAFam est applicable par analogie aux allocations complémentaires.

³ L'allocation familiale et les allocations complémentaires correspondent ensemble à un montant annuel minimal de:

- a. 3800 francs pour le premier enfant donnant droit aux allocations;
- b. 2400 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations;
- c. 3000 francs pour tout enfant supplémentaire donnant droit aux allocations qui a atteint l'âge de 16 ans et qui suit une formation.

⁴ Le droit aux allocations complémentaires s'éteint en même temps que le droit à l'allocation familiale.

Art. 11 Entrée en vigueur
 (art. 42 LPers)

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001.