

# Ordonnance sur le personnel du Tribunal fédéral (OPersTF)

du 27 août 2001 (État le 1<sup>er</sup> janvier 2024)

---

*Le Tribunal fédéral suisse,*

vu l'art. 37, al. 2, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>1</sup>,

*arrête:*

## Section 1 Dispositions générales

(art. 2 LPers)

### Art. 1

<sup>1</sup> La présente ordonnance régit les rapports de travail du personnel<sup>2</sup> du Tribunal fédéral. Elle est complétée par des circulaires et des directives.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> L'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération<sup>4</sup> est applicable dans la mesure où la présente ordonnance s'y réfère.

<sup>3</sup> La présente ordonnance n'est pas applicable:

- a. au personnel soumis au code des obligations (CO)<sup>5</sup> (art. 6, al. 5 et 6 LPers);
- b. aux apprentis soumis à la loi fédérale du 19 avril 1978 sur la formation professionnelle<sup>6</sup>.

RO 2001 3258

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> Dans la présente ordonnance, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

<sup>3</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>4</sup> RS 172.220.111.3

<sup>5</sup> RS 220

<sup>6</sup> [RO 1979 1687, 1985 660 ch. I 21, 1987 600 art. 17 al. 3, 1991 857 app. ch. 4, 1992 288 annexe ch. 17 2521 art. 55 ch. 1, 1996 2588 art. 25 al. 2, annexe ch. 1, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 ch. I 2, 2003 187 annexe ch. II 2. RO 2003 4557 annexe ch. I 1]. Voir actuellement la LF du 13 déc. 2002 (RS 412.10).

## Section 2 Politique du personnel

### Art. 2 Développement et formation du personnel

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

<sup>1</sup> La politique du personnel et de l'encadrement tend à développer et à renforcer les aptitudes de l'ensemble des employés et à garantir leur mobilité professionnelle. Elle doit leur fournir la capacité de participer à la préparation et à la mise en œuvre des innovations nécessaires.

<sup>2</sup> L'employé est tenu d'acquérir la formation correspondant à ses aptitudes et aux exigences de sa tâche, et de s'adapter aux innovations.

<sup>3</sup> L'employeur supporte les frais d'une formation acquise dans son intérêt, et prend en charge le temps nécessaire.

<sup>4</sup> L'employeur peut imposer à l'employé de supporter tout ou partie des frais d'une formation acquise dans son propre intérêt, et à prendre en charge lui-même tout ou partie du temps nécessaire.

<sup>5</sup> L'employé peut être tenu de rembourser les frais d'une formation supportés par l'employeur:

- a. lorsqu'il a interrompu la formation, ou
- b. lorsque les rapports de travail sont résiliés par lui moins de deux ans après l'achèvement de la formation et qu'ils ne sont pas suivis par un engagement au service de la Confédération.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Le secrétariat général propose des cours ou des stages de formation. Un programme spécifique de formation continue est proposé aux greffiers, élaboré d'entente avec ceux-ci.

### Art. 3 Égalité de traitement entre femmes et hommes; protection de la personnalité

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

<sup>1</sup> Les employés ne doivent être ni avantagés, ni discriminés en raison de leur sexe ou de leur mode de vie.

<sup>2</sup> Les cadres veillent à la dignité de la femme et de l'homme au lieu de travail; ils prennent les mesures nécessaires contre toute forme de harcèlement sexuel ou d'atteinte à la personnalité.

<sup>3</sup> Le service du personnel veille à une information appropriée des employés au sujet de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes<sup>8</sup>. Les personnes concernées s'adressent à lui en cas de problème dans ce domaine.

<sup>7</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 22 juin 2012, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2012 (RO 2012 3775).

<sup>8</sup> RS 151.1

**Art. 4** Service médical et mesures de réadaptation<sup>9</sup>

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

<sup>1</sup> Pour des examens médicaux et des mesures relevant de la médecine du travail, le Tribunal fédéral a recours aux prestations du service médical désigné par le Département fédéral des finances (DFF).<sup>10</sup>

<sup>2</sup> Si un employé est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation) sont mis en œuvre. Il peut être fait appel à des services spécialisés pour mener des examens.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> L'employé peut être obligé de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation.<sup>12</sup>

**Art. 5** Responsabilités familiales et engagements sociaux

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

<sup>1</sup> Dans la mesure où les besoins de l'employeur le permettent, les conditions de travail sont aménagées de façon que les employés puissent assumer leurs responsabilités familiales et leurs engagements sociaux.

<sup>2</sup> Le Tribunal fédéral offre des postes de travail à temps partiel.

**Art. 6** Information

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

<sup>1</sup> Les cadres et les collaborateurs s'informent réciproquement, à temps et de façon adaptée aux besoins de leurs tâches respectives.

<sup>2</sup> Le secrétariat général informe le personnel de façon complète et rapide sur les questions de portée générale.

**Section 3** Entretien individuel et évaluation**Art. 7** But

(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> L'entretien d'évaluation contribue au développement des aptitudes de l'employé; il permet de lui communiquer la reconnaissance et la critique, et de faire le point sur sa situation professionnelle. À cette occasion, les cadres s'informent de l'appréciation des collaborateurs à l'égard de leur gestion.

<sup>9</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 21 août 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 4299).

<sup>10</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>11</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 21 août 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 4299).

<sup>12</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>2</sup> L'évaluation de l'employé, au regard des objectifs convenus concernant ses prestations et son comportement, détermine la progression de son salaire.

**Art. 8**                   Principes  
(art. 4, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Chaque année, les cadres effectuent un entretien avec chacun de leurs collaborateurs, et procèdent à leur évaluation.

<sup>2</sup> Le collaborateur est renseigné sur les principes essentiels de l'entretien, de son évaluation et de la progression de son salaire.

<sup>3</sup> Le secrétariat général veille au développement des méthodes appropriées.

**Art. 9<sup>13</sup>**               Échelons d'appréciation  
(art. 4, al. 3, LPers)

Les prestations du personnel sont évaluées selon les quatre échelons suivants:

- A+:   très bonnes:       dépassement clair des exigences;  
A:    bonnes:           satisfont entièrement aux exigences;  
B:<sup>14</sup>  suffisantes:       satisfont dans une large mesure aux exigences;  
C:   insuffisantes:     ne satisfont pas aux exigences.

**Section 4**           **Compte rendu**  
(art. 5 LPers)

**Art. 10**

Le service du personnel relève périodiquement, à l'intention de l'employeur et de l'Assemblée fédérale, les renseignements permettant d'apprécier la réalisation des objectifs de la loi fédérale sur le personnel de la Confédération; il prépare leur transmission.

**Section 5**           **Création, modification et cessation des rapports de travail**

**Art. 11**               Mise au concours de postes  
(art. 7 LPers)

<sup>1</sup> En règle générale, les postes disponibles font l'objet d'une mise au concours publique. La publication dans le Bulletin des postes vacants de la Confédération est réputée publique.

<sup>13</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 3 août 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> sept. 2009 (RO 2009 3961).

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

<sup>2</sup> L'employeur peut renoncer à la mise au concours publique:

- a. pour les postes de durée limitée jusqu'à un an;
- b. pour les postes à pourvoir par mutation interne;
- c. lorsque des motifs importants le justifient;
- d.<sup>15</sup> pour les postes à pourvoir dans le cadre de la réintégration professionnelle de collaborateurs malades ou accidentés ou de l'intégration de personnes handicapées.

<sup>3</sup> Exceptionnellement, la mise au concours peut être effectuée d'une autre manière.

## **Art. 12** Conditions d'engagement

(art. 8, al. 3, LPers)

Les fonctions du Secrétaire général et de son remplaçant sont réservées aux citoyens suisses.

## **Art. 13** Contrat de travail

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail résultent d'un contrat conclu par écrit.

<sup>2</sup> Le contrat spécifie au moins:

- a. les noms des parties;
- b. la date du début et la durée des rapports de travail;
- c. la fonction ou le domaine d'activité;
- d. le lieu de travail et les conditions d'un déplacement;
- e. le temps d'essai;
- f. le taux d'activité;
- g.<sup>16</sup> la classe de salaire et le salaire;
- h. la prévoyance professionnelle et le plan de prévoyance;
- i. s'il y a lieu, l'obligation d'assurer régulièrement un travail de week-end, de nuit ou un service de piquet.

<sup>3</sup> L'employeur peut imposer des changements de domaine d'activité et de lieu de travail sans résiliation du contrat, si ces mesures sont indispensables à l'accomplissement des tâches et raisonnablement exigibles. La résiliation n'est pas non plus nécessaire lorsque la situation hiérarchique du poste est modifiée dans le cadre d'une nouvelle organisation.

<sup>15</sup> Introduite par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>16</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 14** Temps d'essai

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Si le contrat ne contient pas d'autres dispositions, les trois premiers mois sont considérés comme temps d'essai. Au besoin, le temps d'essai peut être prévu pour six mois au plus, ou prolongé jusqu'à cette durée.

<sup>2</sup> Le temps d'essai est fixé à six mois pour les greffiers, les autres collaborateurs scientifiques et les chefs de service.

<sup>3</sup> Pour les engagements de durée déterminée ou en cas de mutation interne, l'employeur peut renoncer à tout ou partie du temps d'essai.

**Art. 15** Rapports de travail de durée déterminée

(art. 9, al. 1 et 2, LPers)

<sup>1</sup> Les rapports de travail de durée déterminée ne doivent pas être conclus dans le but d'éviter la protection contre les licenciements prévue par l'art. 10 LPers ou l'obligation d'effectuer une mise au concours publique.<sup>17</sup>

<sup>2</sup> et <sup>3</sup> ...<sup>18</sup>

**Art. 16** Transferts à l'administration fédérale

(art. 12 LPers)

<sup>1</sup> L'employé qui s'engage au service d'une unité administrative de la Confédération doit résilier ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral.

<sup>2</sup> Les parties conviennent de la date du transfert. En cas de désaccord, les délais de résiliation de l'art. 12, al. 2 et 3, LPers sont déterminants.

<sup>3</sup> Lorsque les rapports de travail antérieurs sont remplacés sans interruption par un nouvel engagement, les dispositions de l'art. 336c CO<sup>19</sup> sont applicables aussi pendant le temps d'essai convenu.

<sup>4</sup> En cas d'engagement temporaire au service d'une unité administrative de la Confédération, il n'est pas nécessaire de résilier les rapports de travail avec le Tribunal fédéral. Les parties conviennent des modalités de l'engagement temporaire.

**Art. 17** Modification du contrat de travail

(art. 8, al. 1, et art. 13, LPers)

<sup>1</sup> Toute modification du contrat requiert la forme écrite.

<sup>2</sup> Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur une modification du contrat, celui-ci doit être résilié, sous réserve de l'art. 13, al. 3, conformément aux dispositions de l'art. 10 LPers.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>18</sup> Abrogés par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453). Voir les dips. trans. de cette mod. à l'art. 89a.

<sup>19</sup> RS 220

<sup>20</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 17a<sup>21</sup>** Délais de congé  
(art. 12, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Pendant la période d'essai, le contrat peut être résilié:

- a. pendant les trois premiers mois moyennant un délai de congé de sept jours;
- b. à partir du quatrième mois pour la fin du mois qui suit celui de la résiliation.

<sup>2</sup> Après la période d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois. Les délais de congé minimaux sont les suivants:

- a. deux mois durant la première année de service;
- b. trois mois de la deuxième à la neuvième année de service;
- c. quatre mois à partir de la dixième année de service.

<sup>3</sup> Dans des cas particuliers, l'employeur peut accorder à l'employé un délai de congé plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

**Art. 18** Cessation des rapports de travail consécutive à une faute  
(art. 19, al. 1 et 2, LPers)

<sup>1</sup> La cessation des rapports de travail est réputée consécutive à une faute lorsque:

- a. le contrat est résilié par l'employeur
  1. pour violation d'obligations légales ou contractuelles importantes,
  2. en raison de manquements répétés ou persistants dans les prestations ou le comportement, malgré un avertissement écrit, ou
  3. pour mauvaise volonté à accomplir un autre travail raisonnablement exigible;
- b. l'employé refuse un travail équivalent et raisonnablement exigible auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers.

<sup>2</sup> La cessation des rapports de travail est aussi réputée consécutive à une faute lorsque le contrat est résilié par l'employeur

- a. en raison d'aptitude ou de capacité insuffisante à accomplir le travail convenu dans le contrat, ou de mauvaise volonté à accomplir ce travail;
- b. en raison de circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de travail.

<sup>3</sup> Pour des motifs importants, l'employeur peut décider que la résiliation, dans les cas prévus à l'al. 2, n'est pas consécutive à une faute.

<sup>21</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 18a<sup>22</sup>** Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident

(art. 10, al. 3, et 12, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut, une fois la période d'essai écoulée, résilier les rapports de travail de manière ordinaire au plus tôt pour la fin d'une période d'incapacité de travail d'au moins deux ans.<sup>23</sup>

<sup>2</sup> S'il existait déjà un motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 et 4, LPers avant le début de l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut résilier les rapports de travail avant la fin du délai fixé à l'al. 1 en invoquant ce motif, pour autant que le motif de résiliation ait été communiqué à l'employé avant le début de l'incapacité de travailler. Fait exception la résiliation au sens de l'art. 10, al. 3, let. c, LPers, pour autant que l'aptitude ou la capacité insuffisante soit due à la santé de l'employé.

<sup>3</sup> Si l'employé refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation selon l'art. 4, al. 3, ou ne suit pas les ordres du médecin conformément à l'art. 67, al. 4, l'employeur peut résilier le contrat de travail avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 et 4, LPers soit constaté.

<sup>4</sup> Si un employé présente une incapacité partielle de travailler permanente et reconnue par l'assurance-invalidité, l'employeur peut résilier son contrat de travail pour cause de capacités insuffisantes avant l'expiration du délai prévu à l'al. 1, à condition de lui proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui. La résiliation ne peut pas intervenir avant le début du paiement de la rente d'invalidité.

**Art. 19<sup>24</sup>** Nomination pour une durée de fonction

(art. 14 LPers; art. 26 LTF)

<sup>1</sup> Le renouvellement de la nomination du Secrétaire général et de son remplaçant intervient au plus tard six mois avant l'expiration de la durée de fonction. Le Tribunal fédéral décide librement du renouvellement.

<sup>2</sup> Le Secrétaire général et son remplaçant peuvent résilier les rapports de travail moyennant un délai de congé de six mois.

<sup>3</sup> Pour de justes motifs, le contrat de travail peut être résilié avec effet immédiat.

<sup>22</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453). Voir les dips. trans. de cette mod. à l'art. 89a.

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>24</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 20<sup>25</sup>** Limite d'âge  
(art. 10, al. 2, LPers)<sup>26</sup>

Au cas par cas, après entente avec la personne concernée, les rapports de travail peuvent être prolongés au-delà de l'âge ordinaire de départ en retraite au maximum jusqu'à l'âge de 70 ans.

**Art. 21** Carrière des greffiers

Une directive règle les conditions d'engagement et la carrière des greffiers.

## **Section 6 Salaire**

**Art. 22** Classes de salaire  
(art. 15 LPers)

Le salaire est fixé dans le cadre des classes de salaire prévues par l'art. 36 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération<sup>27</sup> (échelon d'appréciation A).

**Art. 23** Salaire initial  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le salaire initial est fixé d'après la formation et l'expérience, compte tenu de la situation du marché de l'emploi.

<sup>2</sup> En cas de changement de fonction, les directives du Département fédéral des finances concernant la fixation des salaires sont applicables par analogie.

**Art. 24** Salaire en cas de travail à temps partiel  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> En cas de travail à temps partiel, le salaire, l'indemnité de résidence et les allocations correspondent au taux d'activité. Les art. 36 et 36a sont réservés.<sup>28</sup>

<sup>2</sup> Lorsque l'activité est irrégulière, un salaire journalier, moyen ou horaire peut être convenu avec l'employé.

<sup>25</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 17 janv. 2011, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO **2011** 639).

<sup>26</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO **2019** 619).

<sup>27</sup> RS **172.220.111.3**

<sup>28</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 5957).

**Art. 24a<sup>29</sup>** Salaire en cas de capacité de travail réduite

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Si un employé présente une capacité de travail réduite en raison de problèmes de santé, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par une modification du contrat:

- a. d'un taux d'occupation plus élevé que celui fixé dans le contrat pour l'exécution des tâches; le salaire et l'indemnité de résidence restent inchangés;
- b. d'un salaire et d'une indemnité de résidence moins élevés, correspondant à la capacité de travail, pour un taux d'occupation restant inchangé.

<sup>2</sup> L'employeur examine périodiquement la modification du contrat. Dès que l'employé présente à nouveau la capacité de travail requise pour l'exécution de ses tâches, la modification doit être annulée.

**Art. 25<sup>30</sup>** Évolution du salaire

(art. 15, LPers)

<sup>1</sup> Le maximum de la classe de salaire constitue la base de calcul de la progression du salaire fondée sur la prestation et l'expérience.

<sup>2</sup> Jusqu'au maximum de la classe de salaire 26, le salaire est augmenté chaque année comme suit:

- a. 0,5 % en cas de prestations suffisantes;
- b.<sup>31</sup> 3 % en cas de bonnes prestations;
- c. 4 % en cas de très bonnes prestations.<sup>32</sup>

<sup>3</sup> Au-dessus du maximum de la classe de salaire 26, le salaire est augmenté chaque année comme suit jusqu'à ce que le montant maximal de la classe de salaire soit atteint:<sup>33</sup>

- a.<sup>34</sup> 2 % en cas de bonnes prestations;
- b. 3 % en cas de très bonnes prestations.<sup>35</sup>

<sup>29</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>30</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 3 août 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> sept. 2009 (RO 2009 3961).

<sup>31</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>32</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 19 oct. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2015 (RO 2015 4105).

<sup>33</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>34</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>35</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 19 oct. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> déc. 2015 (RO 2015 4105).

<sup>4</sup> Si les crédits accordés à l'employeur ne suffisent pas, les augmentations prévues sont réduites en conséquence, principalement pour les salaires les plus élevés.<sup>36</sup>

<sup>5</sup> et 6 ...<sup>37</sup>

**Art. 26** Adaptation extraordinaire du salaire en cas de tâches nouvelles ou de réévaluation de la fonction

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque le salaire excède la classe à laquelle la fonction est attribuée, il peut être réduit au maximum de cette classe après deux ans.

<sup>2</sup> Au lieu d'une réduction de salaire et en accord avec l'employé, la compensation du renchérissement peut être supprimée jusqu'à ce que le salaire n'excède plus le maximum de la classe justifiée par l'évaluation de la fonction.

<sup>3</sup> Le salaire peut être augmenté lorsqu'il se révèle trop bas par rapport aux autres rétributions. Le maximum de la classe déterminante ne peut pas être dépassé.

**Art. 27** Paiement

(art. 15 LPers)

Le salaire est versé en treize parts.

**Art. 28**<sup>38</sup> Indemnité de résidence

(art. 15 LPers)

Une indemnité de résidence est versée, correspondant à celle fixée par le Conseil fédéral pour les lieux de travail respectifs.

**Art. 29**<sup>39</sup> Compensation du renchérissement et augmentation du salaire réel

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Le Tribunal fédéral accorde une compensation du renchérissement et une augmentation du salaire réel correspondant à celles que le Conseil fédéral décide pour le personnel de l'administration fédérale.

<sup>2</sup> L'indemnité de résidence et les allocations familiales sont adaptées dans la même mesure que celles de l'administration générale de la Confédération.<sup>40</sup>

<sup>36</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO **2019** 619).

<sup>37</sup> Abrogés par le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO **2019** 619).

<sup>38</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 21 août 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 4299).

<sup>39</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 2 juin 2008, en vigueur depuis le 2 juin 2008 (RO **2008** 2921).

<sup>40</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO **2008** 5957).

**Art. 30** Indemnités  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Des indemnités peuvent être versées pour:

- a. le travail requis le dimanche ou de nuit;
- b. le service de piquet.

<sup>2</sup> Les principes du Département fédéral des finances sont appliqués par analogie.<sup>41</sup>

**Art. 31** Mesures particulières  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prestation correspondant durablement à l'échelon C entraîne des mesures de développement des aptitudes, l'attribution d'une fonction moins exigeante ou d'autres mesures adéquates. Les cas sociaux sont résolus de façon appropriée.

<sup>2</sup> En cas de prestations insuffisantes, le salaire sera réduit en classe de salaire 29 et dans les classes supérieures. La diminution est de un pour cent la première année et de deux pour cent dès la deuxième année.<sup>42</sup>

<sup>3</sup> Lorsque les mesures prises n'apportent pas d'amélioration, les rapports de travail sont résiliés.<sup>43</sup>

## Section 7 Rétributions spéciales

**Art. 32** Indemnité de fonction  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité de fonction peut être versée pour des tâches qui comportent des exigences particulières mais ne justifient pas une réévaluation durable.

<sup>2</sup> L'indemnité de fonction correspond au plus à la différence entre le maximum prévu par le contrat de travail et le maximum de la classe de la fonction supérieure.

<sup>3</sup> Les bases de calcul du Département fédéral des finances sont appliquées par analogie.

**Art. 33<sup>44</sup>** Prime de performance sous forme de prime de prestations  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Une prime de performance sous forme de prime de prestations unique, correspondant au plus à 6 % du maximum de la classe de salaire, peut être versée pour des prestations particulières.

<sup>41</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>42</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>43</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>44</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 3 août 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> sept. 2009 (RO 2009 3961).

<sup>2</sup> De modestes primes en nature peuvent être accordées pour récompenser spontanément des prestations particulières.

<sup>3</sup> La prime peut également être attribuée à un groupe d'employés.

**Art. 34<sup>45</sup>** Prime de performance sous forme de prime de reconnaissance  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque le salaire a progressé jusqu'au maximum de la classe, une prime de performance sous forme de prime de reconnaissance peut être versée, si les prestations correspondent à l'échelon A+.

<sup>2</sup> La prime de reconnaissance s'élève au plus à 5 % du maximum de la classe.

<sup>3</sup> L'employé n'a aucun droit à la prime de reconnaissance. Chaque année, celle-ci fait l'objet d'une nouvelle décision.

<sup>4</sup> Des primes de reconnaissance peuvent être attribuées, au plus, à 18 % des greffiers et à 18 % des autres employés.

**Art. 35** Allocation liée au marché de l'emploi  
(art. 15 LPers)

Afin de recruter ou retenir une personne tout particulièrement qualifiée, une allocation correspondant à 20 % au plus du maximum de la classe de salaire peut être versée.

**Art. 36<sup>46</sup>** Droit à l'allocation familiale  
(art. 31, al. 1 et 2, LPers)

L'allocation familiale est versée jusqu'à l'âge de 18 ans révolus. Pour l'enfant en formation et l'enfant en incapacité de gain (art. 7 de la LF du 6 oct. 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales<sup>47</sup>), elle est versée au maximum jusqu'à l'âge de 25 ans révolus.

**Art. 36a<sup>48</sup>** Prestations complémentaires à l'allocation familiale

Le Tribunal fédéral verse des prestations complémentaires à l'allocation familiale du même montant que celles versées dans l'administration générale de la Confédération.

**Art. 36b<sup>49</sup>** Allocation pour assistance aux proches parents

La moitié du montant de l'allocation prévue pour chaque enfant suivant jusqu'à l'âge de 16 ans révolus peut être versée à l'employé:

<sup>45</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 3 août 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> sept. 2009 (RO 2009 3961).

<sup>46</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 5957).

<sup>47</sup> RS 830.1

<sup>48</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 5957).

<sup>49</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 5957).

- a. dont le conjoint ou le partenaire enregistré est durablement empêché d'exercer une activité lucrative en raison d'une maladie grave;
- b. qui, par décision de l'autorité, fournit assistance à de proches parents.

## Section 8 Évaluation des fonctions

### Art. 37 Évaluation des fonctions (art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Chaque fonction est évaluée et attribuée à une classe de salaire.

<sup>2</sup> L'évaluation est fondée sur la formation requise et sur l'ampleur des tâches à accomplir, des exigences à satisfaire, des responsabilités et des risques.

<sup>3</sup> Le chef du personnel prépare l'évaluation. Il applique par analogie les directives du Département fédéral des finances et peut demander l'avis de l'Office fédéral du personnel.

## Section 9 Temps de travail, vacances, congés

### Art. 38 Temps de travail (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Pour les employés à plein temps, le temps de travail moyen correspond à 42 heures par semaine. Pour les employés à temps partiel, ce temps est réduit en fonction du taux d'activité. Des dispositions différentes demeurent réservées pour les cadres.

<sup>2</sup> Pour autant que les besoins de l'employeur le permettent, des horaires modulables sont prévus pour les employés soumis à l'enregistrement du temps de travail. En règle générale, il s'agit d'horaires de travail mobiles.

<sup>3</sup> Des horaires comprenant entre 40 et 44 heures par semaine sont proposés aux employés soumis à l'enregistrement du temps de travail, avec compensation des heures en plus ou en moins par supplément ou réduction des vacances ou du salaire. Les greffiers peuvent bénéficier des combinaisons comportant des jours de vacances supplémentaires avec réduction du salaire.

<sup>4</sup> Les employés dont l'horaire de travail est fondé sur la confiance, qui sont prêts à fournir des heures de travail supplémentaires non compensées par des jours de congé, peuvent recevoir la même indemnité que le personnel de l'administration générale de la Confédération.<sup>50</sup>

<sup>5</sup> En accord avec l'employeur, les employés peuvent effectuer une partie de leur travail en télétravail (travail mobile et travail à domicile).<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 23 déc. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2009 353).

<sup>51</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 12 oct. 2020, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2021 (RO 2020 4965).

**Art. 39** Heures d'appoint et heures supplémentaires

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Sur propositions des cadres et pour une période limitée, des heures d'appoint ou supplémentaires sont exigées en cas de charge de travail extraordinaire ou de travail urgent.

<sup>2</sup> En règle générale, des heures d'appoint ou supplémentaires sont compensées par un congé de même durée.

<sup>3</sup> Si la compensation en congé n'est pas possible, les jours de compensation peuvent être reportés à la prochaine année civile ou, dans des cas justifiés, remplacés par une indemnité en argent.

<sup>4</sup> L'indemnité correspond à:

- a. 100 % du salaire converti en gain à l'heure, pour les heures d'appoint qui n'excèdent pas un temps de travail de 45 heures par semaine;
- b. 125 % du salaire converti en gain à l'heure, pour les heures supplémentaires qui excèdent un temps de travail de 45 heures par semaine.

<sup>5</sup> Chaque année civile, au maximum 150 heures d'appoint ou supplémentaires peuvent être remplacées par une indemnité.

<sup>6</sup> Au maximum 100 heures d'appoint ou supplémentaires peuvent être reportées à la prochaine année civile.

<sup>7</sup> Pour les employés à temps partiel, les al. 4 à 6 sont appliqués en proportion du taux d'activité.

**Art. 40** Jours de repos

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque une année civile comprend:

- a. moins de 63 dimanches et jours fériés, les jours manquants sont remplacés par un congé;
- b. plus de 63 dimanches et jours fériés, les jours supplémentaires sont imputés sur les vacances.

<sup>2</sup> À Lausanne, sont considérés comme jours fériés Nouvel-an, le 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1<sup>er</sup> août, le lundi du Jeûne fédéral, Noël et le 26 décembre. Le personnel a également congé les après-midi du 24 et du 31 décembre.<sup>52</sup>

<sup>3</sup> À Lucerne, sont considérés comme jours fériés Nouvel-an, le 2 janvier, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête-Dieu, le 1<sup>er</sup> août, l'Assomption, le 2 octobre, la Toussaint, l'Immaculée conception, Noël et le 26

<sup>52</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

décembre. Le personnel a également congé une demi-journée ouvrable le «Schmutziger Donnerstag» et le «Güdismontag» ainsi que les après-midi du 24 et du 31 décembre.<sup>53</sup>

<sup>4</sup> Pour les employés du Tribunal fédéral travaillant à d'autres endroits, les prescriptions fédérales valables dans ces lieux sont applicables.<sup>54</sup>

**Art. 41** Vacances  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Chaque année civile, l'employé a droit à des vacances de:

- a. 6 semaines jusqu'à l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 20 ans, celle-ci comprise;
- b. 5 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 21 ans;
- c. 6 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 50 ans;
- d. 7 semaines dès l'année au cours de laquelle il atteint 60 ans.

<sup>2</sup> Les vacances doivent être prises de façon à ne pas compromettre l'accomplissement des tâches et à garantir le repos.

<sup>3</sup> En principe, les vacances doivent être prises au cours de l'année civile correspondante. Si ce n'est pas possible, elles doivent être prises au cours de l'année suivante.

<sup>4</sup> Les vacances sont réduites en proportion de la durée de l'absence si, au cours d'une année civile, l'employé est absent de son poste plus longtemps que:

- a.<sup>55</sup> 90 jours calendaires en tout pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire; les 90 premiers jours d'absence ne sont pas pris en compte dans le calcul de la réduction; sont considérés comme jours d'absence les jours pendant lesquels l'employé n'a pas travaillé conformément à son taux d'activité;
- b. 30 jours en raison d'un congé non payé.<sup>56</sup>

**Art. 42** Congés  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Lorsqu'un employé doit ou souhaite suspendre son activité dans des circonstances particulières, il doit demander un congé payé, partiellement payé ou non payé.

<sup>2</sup> Lors de l'examen de la demande, le motif invoqué et la situation du marché de l'emploi sont prises en considération de façon appropriée. On peut aussi tenir compte de la prestation et du comportement.

<sup>53</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>54</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>55</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>56</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>3</sup> Pour le surplus, les directives du Département fédéral des finances sont applicables par analogie.

## Section 10 Autres prestations de l'employeur

**Art. 43** Instruments de travail, matériel  
(art. 18, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> Les employés reçoivent les instruments de travail et le matériel nécessaires.

<sup>2</sup> Une indemnité peut être versée lorsqu'ils emploient, d'entente avec l'employeur, leurs propres instruments de travail.

**Art. 44** Tenue de service  
(art. 18, al. 1 et art. 21, al. 1, let. c, LPers)

Les huissiers et les collaborateurs du service d'immeuble portent une tenue de service. Elle leur est fournie gratuitement.

**Art. 45** Frais  
(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Les employés sont indemnisés du surplus de dépense résultant de leur activité professionnelle.

<sup>2</sup> Les taux du Département fédéral des finances sont appliqués par analogie pour:

- a. les repas, le logement et les frais de transport;
- b. les voyages de service à l'étranger;
- c. la participation à des conférences internationales;
- d. le déménagement pour les besoins de l'employeur;
- e. les frais de représentation.

**Art. 46<sup>57</sup>** Prime de fidélité  
(art. 32, let. b, LPers)

<sup>1</sup> Après accomplissement de la dixième année de travail et ensuite après chaque nouvelle cinquième année de travail, une prime de fidélité peut être versée.<sup>58</sup>

<sup>2</sup> La prime de fidélité s'élève à:

- a. la moitié du salaire mensuel après les dixième et quinzième années;

<sup>57</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 3 août 2009, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> sept. 2009 (RO 2009 3961).

<sup>58</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 19 oct. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 4105).

- b. un salaire mensuel après la vingtième année et après chaque cinquième année suivante.<sup>59</sup>

<sup>3</sup> La prime de fidélité consiste en principe en une somme d'argent. En accord avec le supérieur hiérarchique, elle peut à titre exceptionnel être prise sous la forme d'un congé payé.

<sup>4</sup> L'employeur peut refuser tout ou partie de la prime de fidélité à l'employé dont la prestation ou le comportement ne donnent que partiellement satisfaction.

<sup>5</sup> Pour la constatation du nombre d'années accomplies, les rapports de travail ininterrompus au service d'unités administratives de la Confédération sont pris en considération indépendamment du taux d'activité. L'apprentissage selon la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle<sup>60</sup> n'est pas pris en considération.<sup>61</sup>

#### **Art. 47** Propositions d'améliorations

(art. 32, let. c, LPers)

<sup>1</sup> Par des mesures appropriées, les cadres favorisent un comportement innovateur et encouragent les propositions d'améliorations.

<sup>2</sup> Les propositions retenues peuvent être récompensées par une prime ou par d'autres prestations équivalentes.

#### **Art. 48** Équipements collectifs en faveur du personnel

(art. 32, let. e, LPers)<sup>62</sup>

<sup>1</sup> Pour améliorer les conditions de travail ou faciliter l'organisation de chacun, l'employeur peut soutenir la création et l'exploitation d'équipements collectifs tels que:

- a. une garderie d'enfants, en complément de la garde assurée par la famille;
- b. un restaurant d'entreprise, des locaux de détente et d'autres équipements propres à maintenir ou développer la productivité.

<sup>2</sup> Les dispositions des institutions concernées sont applicables aux capitaux d'épargne placés à des conditions avantageuses auprès de la Caisse d'épargne du personnel fédéral.<sup>63</sup>

<sup>3</sup> L'employeur peut soutenir des manifestations destinées à maintenir les relations entre employés actifs et retraités.

<sup>59</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 19 oct. 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2016 (RO 2015 4105).

<sup>60</sup> RS 412.10

<sup>61</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453). Voir les dips. trans. de cette mod. à l'art. 89a.

<sup>62</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>63</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 49** Frais judiciaires et dépens

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'employeur rembourse les frais et dépens de l'employé qui est impliqué dans un procès civil ou pénal à la suite de l'accomplissement de son travail, lorsque:

- a. la procédure est liée à l'accomplissement du travail;
- b. l'acte n'a été commis ni par négligence grave ni intentionnellement, et
- c. la Confédération est intéressée à la conduite du procès.

<sup>2</sup> Tant que le jugement n'est pas définitif, des garanties sont seules accordées. Pour des motifs importants, des remboursements peuvent exceptionnellement intervenir avant le jugement définitif.

**Art. 50** Versement d'indemnités

(art. 19 LPers)

<sup>1</sup> Lorsque l'employeur résilie les rapports de travail sans que l'employé n'ait commis de faute, une indemnité est versée, sous réserve de l'al. 4:

- a. à l'employé qui accomplit une activité hautement spécialisée, pour laquelle la demande est inexistant ou très faible;
- b. à l'employé dont les rapports de travail auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers ont duré 20 ans sans interruption;
- c. à l'employé âgé de 50 ans au moins.

<sup>2</sup> Si la nomination du Secrétaire général ou de son remplaçant n'est pas renouvelée et que l'intéressé n'a pas commis de faute, une indemnité lui est versée conformément à l'art. 51, al. 1.

<sup>3</sup> D'autres indemnités selon l'art. 19, al. 4, LPers peuvent être versées en cas de cessation des rapports de travail, sous réserve de l'al. 4:<sup>64</sup>

- a. dans le cas particulier d'un cadre supérieur;
- b. aux employés visés par un plan social.

<sup>4</sup> Aucune indemnité n'est versée lorsque:<sup>65</sup>

- a. des rapports de travail se poursuivent auprès d'un employeur selon l'art. 3 LPers;
- b.<sup>66</sup> ...
- c. la cessation des rapports de travail est consécutive à une faute (art. 18).

<sup>64</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>65</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>66</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>5</sup> Lorsque l'intéressé est engagé par un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans l'année qui suit la cessation des rapports de travail, l'indemnité perçue en application des al. 1 et 2 doit être restituée partiellement ou en totalité.<sup>67</sup>

#### **Art. 51** Montant de l'indemnité

(art. 19, al. 5, LPers)<sup>68</sup>

<sup>1</sup> L'indemnité selon l'art. 50, al. 1, 2 et 3 correspond au moins à un mois de salaire et au plus à une année de salaire.<sup>69</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>70</sup>

#### **Art. 52** Prestations en cas d'engagement dans des organisations internationales

(art. 17 et 18, al. 2, LPers)

Pour favoriser la collaboration d'employés auprès d'organisations internationales, l'employeur peut accorder, notamment, les prestations suivantes:

- a. l'octroi d'un congé payé, partiellement payé ou non payé jusqu'à une durée de cinq ans;
- b. la prise en charge de frais extraordinaires liés à l'engagement, dans la mesure où ils ne sont pas couverts par l'organisation internationale.

### **Section 10a<sup>71</sup> Prévoyance professionnelle**

#### **Art. 52a** Salaire assurable

(art. 32g, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> Sont assurés auprès de PUBLICA, dans le cadre des dispositions réglementaires, le salaire ainsi que les éléments du salaire selon l'annexe 2 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération<sup>72</sup>.

<sup>2</sup> Si aucune compensation du renchérissement n'est versée à un employé en vertu de l'art. 26, al. 2, ou si le salaire d'un employé est réduit en vertu de l'art. 67, al. 2 ou 3, le salaire assurable précédent reste inchangé jusqu'à ce que la compensation du renchérissement soit à nouveau versée ou que le droit au salaire en cas de maladie ou d'accident s'éteigne.

<sup>67</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>68</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>69</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>70</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>71</sup> Introduite par le ch. I de l'O du TF du 21 août 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 4299).

<sup>72</sup> RS 172.220.111.3

3 ...<sup>73</sup>

<sup>4</sup> En cas de mesures liées à des restructurations selon l'art. 77, le salaire assurable est déterminé en fonction du plan social.

**Art. 52b** Annonce

Le salaire assurable est annoncé à PUBLICA en tant que salaire déterminant par le service du personnel du Tribunal fédéral.

**Art. 52c** Participation au rachat

(art. 32, let. a, LPers)

L'employeur peut participer au rachat réglementaire en le finançant par les crédits de personnel si, lors d'un nouvel engagement, la prévoyance semble inadéquate au regard de l'importance de la fonction et des qualifications de la personne à engager.

**Art. 52d** Couverture d'assurance durant les congés

(art. 17 et 31, al. 5, LPers)

<sup>1</sup> En cas de congé non payé ou partiellement payé, la couverture d'assurance reste inchangée pendant deux mois au minimum.

<sup>2</sup> Si l'employeur accorde à l'employé un congé non payé ou partiellement payé de plus de deux mois, il convient avec lui, avant le début du congé, du maintien ou non de l'assurance et de l'obligation de cotiser à partir du troisième mois de congé et, le cas échéant, des modalités de ce maintien.

<sup>3</sup> Lorsque l'employeur ne prend plus en charge ses cotisations ou la prime de risque à partir du troisième mois de congé, il annonce le congé à PUBLICA. L'employé peut maintenir la couverture d'assurance qu'il avait jusqu'alors en payant, en plus de sa propre cotisation d'épargne, la cotisation de l'employeur et la prime de risque, ou limiter l'assurance à la couverture des risques de décès et d'invalidité.

<sup>4</sup> Les cotisations dues par l'employé pendant son congé sont déduites de son salaire dès la reprise du travail.

**Art. 52d<sup>bis74</sup>** Maintien de la prévoyance après une réduction de salaire

<sup>1</sup> Lorsque le salaire assuré d'une personne employée est réduit de moitié au plus après l'âge de 58 ans, la prévoyance peut à sa demande être maintenue au niveau de la dernière couverture d'assurance (art. 33a de la LF du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité; LPP<sup>75</sup>); à cette fin la personne employée doit s'acquitter non seulement de ses propres cotisations d'épargne mais également de celles de l'employeur et de la prime de risque sur la part du salaire assuré jusqu'alors correspondant à la réduction de salaire.

<sup>73</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

<sup>74</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 17 janv. 2011, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2011 639).

<sup>75</sup> RS 831.40

<sup>2</sup> Les adaptations salariales générales, notamment les augmentations de salaires en termes réels et les corrections globales de classification n'ont aucune incidence sur les cotisations versées sur la part correspondant à la réduction de salaire.

<sup>3</sup> Si la réduction du salaire assuré intervient dans l'intérêt de l'employeur, ce dernier peut prendre en charge la moitié au plus des cotisations d'épargne et de la prime de risque destinées au maintien de la prévoyance, et en imputer les coûts au budget du personnel. Cette contribution peut être temporaire.

**Art. 52<sup>der</sup> 76** Maintien de la prévoyance après l'âge de 65 ans

Lorsque l'employeur et la personne employée conviennent de maintenir les relations de travail au-delà de l'âge de 65 ans, la prévoyance vieillesse de la personne employée peut être maintenue, à sa demande, jusqu'à la fin de son activité lucrative, mais au plus tard jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de 70 ans (art. 33b LPP<sup>77</sup>). Dans ce cas, l'employeur finance les cotisations d'épargne de l'employeur.

**Art. 52e** Invalidité professionnelle

(art. 32j, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'autorité compétente demande à PUBLICA de verser une prestation d'invalidité professionnelle à l'employé:<sup>78</sup>

- a. s'il a atteint l'âge de 50 ans;
- b. si le service médical constate, à la demande de l'employeur, que pour des raisons de santé l'employé est incapable d'exercer ou ne peut exercer que partiellement l'activité qu'il exerçait jusqu'alors ou une autre activité pouvant raisonnablement être exigée de lui;
- c. si une décision de l'office AI compétent excluant le droit à une rente ou ne prévoyant qu'une rente partielle est entrée en force, et
- d. si les mesures de réadaptation au sens de l'art. 4, al. 2, n'ont pas eu d'effet, sans qu'il y ait faute de l'employé.

<sup>2</sup> Les modalités du droit aux rentes d'invalidité professionnelle ainsi que leur nature et leur montant sont fixés dans le Règlement de prévoyance pour les employés et les bénéficiaires de rentes de la Caisse de prévoyance de la Confédération (RPEC).

**Art. 52f** Rente transitoire

(art. 32k, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Si une personne perçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire selon le RPEC, l'employeur assume une partie des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue. Le montant de la participation de l'employeur est

<sup>76</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 17 janv. 2011, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2011 (RO 2011 639).

<sup>77</sup> RS 831.40

<sup>78</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

régulé à l'annexe 1 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération<sup>79</sup>.

<sup>2</sup> Il n'existe aucun droit à la participation de l'employeur si la durée des rapports de travail qui précède immédiatement l'âge de la retraite est inférieure à cinq ans.

## Section 11 Autres obligations du personnel

### Art. 53 Domicile

(art. 21, al. 1, let. a, et art. 24, al. 2, let. a, LPers)

<sup>1</sup> Les employés doivent pouvoir se rendre au tribunal de façon suffisamment rapide.

<sup>2</sup> Le chef du service d'immeuble et son remplaçant sont tenus d'occuper l'appartement de fonction qui leur est attribué.

### Art. 54 Appartement de fonction

(art. 21, al. 1, let. b, LPers)

Les principes du Département fédéral des finances concernant l'utilisation d'appartements de fonction et l'indemnité sont appliqués par analogie.

### Art. 55 Activité accessoire

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Une autorisation doit être obtenue pour les fonctions publiques ou les autres activités que l'employé exerce en dehors de ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral, lorsque:

- a. la fonction ou l'activité est rétribuée, ou
- b. elle comporte des exigences propres à diminuer la productivité de l'employé dans ses rapports de travail avec le Tribunal fédéral, ou
- c. en raison de sa nature, elle comporte le risque d'un conflit d'intérêts nuisible à l'accomplissement de la fonction.

<sup>2</sup> Un congé payé de quinze jours au plus peut être accordé pour les fonctions publiques et les activités accessoires exercées dans l'intérêt de l'employeur.

<sup>3</sup> L'employé à temps partiel n'a besoin d'une autorisation qu'à raison de l'al. 1, let. b et c, ci-dessus.

<sup>4</sup> L'employé informe l'employeur des situations qui pourraient nécessiter une autorisation.

<sup>79</sup> RS 172.220.111.3

**Art. 56**           Rétrocession  
(art. 21, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> L'autorisation d'exercer une activité accessoire peut être grevée de l'obligation de rétrocéder une partie du revenu correspondant.

<sup>2</sup> Si la Confédération a un intérêt important à l'accomplissement d'une activité en faveur de tiers, l'employé peut être totalement ou partiellement libéré de l'obligation de rétrocéder.

**Art. 57**           Acceptation d'avantages  
(art. 21, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> Les modestes présents usuels, en particulier ceux reçus lors de visites officielles, ne constituent pas des dons ou autres avantages selon l'art. 21, al. 3, LPers.

<sup>2</sup> Si la possibilité d'accepter un présent est douteuse, l'employé éclaircit le cas avec son supérieur.

**Art. 58**           Secret professionnel et de fonction  
(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Il est interdit à l'employé de divulguer les affaires professionnelles ou judiciaires qui doivent être tenues secrètes en raison de leur nature ou en vertu de dispositions légales spécifiques.

<sup>2</sup> L'obligation de garder le secret professionnel ou de fonction subsiste aussi après la fin des rapports de travail.

<sup>3</sup> L'employé ne peut déposer en justice ni comme partie, ni comme témoin, ni comme personne appelée à donner des renseignements ou expert, sur des constatations en rapport avec ses tâches, faites en raison de ces dernières ou dans l'exercice de ses fonctions, qu'avec l'autorisation écrite de l'autorité compétente en vertu de l'art. 84 et 85. Aucune autorisation n'est nécessaire si les dépositions concernent des faits qui justifient une obligation de dénoncer ou de signaler de la part de l'employé en vertu de l'art. 302 du code de procédure pénale<sup>80</sup> ou de l'art. 22a, al. 1 et 2, LPers.<sup>81</sup>

<sup>4</sup> Les art. 150 à 156 en relation avec l'art. 162, al. 1, let. c, de la loi du 13 décembre 2002 sur le Parlement<sup>82</sup> sont réservés.<sup>83</sup>

**Art. 59**<sup>84</sup>

<sup>80</sup> RS 312.0

<sup>81</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>82</sup> RS 171.10

<sup>83</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>84</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

## Section 12 Manquements aux devoirs professionnels

### Art. 60 Enquête administrative (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'enquête administrative tend à déterminer si une situation requérant une intervention de l'employeur, dans l'intérêt public, est réalisée.

<sup>2</sup> L'enquête administrative n'est pas dirigée contre une personne déterminée.

<sup>3</sup> L'enquête administrative est menée par un organe étranger au domaine d'activité concerné. Elle peut être confiée à une personne extérieure au Tribunal fédéral.

<sup>4</sup> La procédure est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>85</sup>, appliquée par analogie.

### Art. 61 Enquête disciplinaire (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'enquête disciplinaire s'ouvre avec la désignation de la personne qui en est chargée. Elle peut être confiée à une personne extérieure au Tribunal fédéral.

<sup>2</sup> La procédure disciplinaire de première instance est régie par la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>86</sup>.

<sup>3</sup> L'enquête disciplinaire prend fin en cas de cessation des rapports de travail.

<sup>4</sup> Lorsqu'une violation des devoirs professionnels entraîne simultanément une enquête disciplinaire et une procédure pénale, la décision concernant la mesure disciplinaire est suspendue jusqu'à l'issue de cette procédure. Pour des motifs importants, une décision concernant la mesure disciplinaire peut exceptionnellement intervenir avant l'issue de la procédure pénale.

### Art. 62 Mesures disciplinaires (art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Une mesure disciplinaire ne peut être prononcée qu'après enquête.

<sup>2</sup> Les mesures ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a violé fautivement ses devoirs professionnels:

- a. l'avertissement;
- b.<sup>87</sup> ...
- c. le changement de domaine d'activité.

<sup>3</sup> En outre, les mesures ci-après peuvent être prises contre l'employé qui a violé ses devoirs professionnels intentionnellement ou par négligence grave:

- a. la réduction de salaire de 10 % au plus pendant une année au maximum;

<sup>85</sup> RS 172.021

<sup>86</sup> RS 172.021

<sup>87</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

- b. l'amende jusqu'à  $\frac{1}{5}$  du salaire mensuel brut;
- c.<sup>88</sup> le changement de temps de travail.

**Art. 63** Prescription  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> La responsabilité disciplinaire de l'employé s'éteint par prescription une année après la découverte de la violation des devoirs professionnels, mais au plus tard trois ans après la dernière violation.

<sup>2</sup> La prescription est suspendue aussi longtemps qu'une procédure pénale est en cours à raison des mêmes faits ou qu'un recours demeure pendant contre une décision prise dans la procédure disciplinaire.

**Art. 64** Responsabilité civile  
(art. 25 LPers)

La responsabilité de l'employé pour le dommage causé à la Confédération ou à un tiers, de même que la procédure tendant à la réparation de ce dommage, sont régies par la loi fédérale du 14 mars 1958 sur la responsabilité<sup>89</sup>.

**Art. 65** Responsabilité pénale  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Lorsqu'une violation des devoirs professionnels paraît constituer aussi une infraction punissable selon le droit pénal fédéral ou cantonal, les pièces et les procès-verbaux d'auditions doivent être transmis au Ministère public de la Confédération.

<sup>2</sup> Lorsqu'une procédure pénale doit être ouverte contre un employé, la procédure est régie par l'ordonnance du 30 décembre 1958 relative à la loi sur la responsabilité<sup>90</sup>.

**Art. 66** Suspension  
(art. 26 LPers)

<sup>1</sup> À titre provisionnel, l'employé peut être suspendu de son activité sans délai, ou affecté à une autre fonction, notamment lorsque:

- a. des faits graves, à caractère pénal ou disciplinaire, sont constatés ou soupçonnés, ou
- b. des manquements répétés sont établis, ou
- c. une procédure en cours est entravée.

<sup>2</sup> Le salaire et les autres prestations peuvent être simultanément réduits ou supprimés.

<sup>88</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'Or du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>89</sup> RS 170.32

<sup>90</sup> RS 170.321

**Art. 66a**<sup>91</sup> Suspension après résiliation des rapports de travail  
(art. 25 LPers)

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

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

### Section 13 Mesures en faveur du personnel

**Art. 67a**<sup>92</sup> Droit au salaire en cas de maladie ou d'accident  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> En cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur verse l'intégralité du salaire selon les art. 15 et 16 LPers pendant douze mois.

<sup>2</sup> Au delà de ce délai, l'employeur verse 90 % du salaire pendant douze mois. Le salaire ainsi réduit ne doit pas être inférieur aux prestations de l'assurance-accidents obligatoire ou à celles de la Caisse fédérale de pensions (PUBLICA) auxquelles l'employé aurait droit en cas d'invalidité.

<sup>3</sup> Dans des cas exceptionnels, le maintien du salaire selon l'al. 2 peut être prolongé jusqu'à l'achèvement des constatations médicales ou jusqu'à l'attribution d'une rente, mais au plus pendant douze mois supplémentaires. Les prestations financières de l'assurance-invalidité et de PUBLICA sont imputées sur le salaire versé.

<sup>4</sup> Les prestations selon les al. 1 à 3 sont subordonnées à la présentation d'un certificat médical. L'autorité compétente peut demander une enquête d'un médecin-conseil ou du service médical.

<sup>5</sup> Si un employé est dans l'incapacité de travailler suite à une maladie ou un accident et était dans les douze mois précédant le début de celle-ci incapable de travailler suite à une maladie ou un accident durant au moins 30 jours au total, la durée de cette absence est prise en compte dans le calcul du délai de l'al. 1.

<sup>6</sup> Si les employés retravaillent temporairement après le début de l'incapacité de travailler, les délais fixés aux al. 1 à 3 sont prolongés du nombre de jours pendant lesquels ils effectuent la totalité du temps de travail quotidien réglementaire et satisfont aux exigences fixées dans le descriptif de poste.

<sup>7</sup> Si le contrat de travail d'un employé est résilié en vertu de l'art. 18a, al. 4, l'obligation de verser le salaire conformément aux al. 1 et 2 subsiste aussi longtemps que le contrat résilié le prévoyait. Le salaire perçu en vertu du nouveau contrat de travail ainsi que les prestations financières de l'assurance-invalidité et de PUBLICA sont imputés sur le salaire versé.

<sup>91</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>92</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>8</sup> Au terme des délais fixés aux al. 1 à 3, l'employé perd tout droit au salaire, que le contrat de travail subsiste ou non.

<sup>9</sup> Dans le cas d'un contrat de travail de durée déterminée, le versement du salaire selon les al. 1 et 2 cesse au plus tard à la fin du contrat de travail.

**Art. 67a<sup>93</sup>** Prestations en cas de maladie ou d'accident pendant des voyages de service à l'étranger  
(art. 29 LPers)

L'employeur prend en charge les frais non couverts par les assurances privées de l'employé en cas de maladie ou d'accident pendant des voyages de service à l'étranger, pour autant que les prestations fournies soient remboursées dans le cadre de la loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie<sup>94</sup> et de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents<sup>95</sup>.

**Art. 68** Réduction du salaire  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Les allocations sociales sont versées en entier pendant le maintien du salaire selon l'art. 67, al. 2 et 3; elles sont ensuite supprimées.

<sup>2</sup> La réduction selon l'art. 67, al. 2, n'intervient pas lorsque l'activité doit être suspendue en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels.

<sup>3</sup> Le salaire est réduit ou supprimé lorsqu'une maladie ou un accident ont été provoqués intentionnellement ou par négligence grave, ou lorsque l'employé s'est exposé sciemment à un risque exceptionnel ou engagé dans une entreprise téméraire.

<sup>4</sup> Si l'employé refuse, sans motif légitime, de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation visées à l'art. 4, le droit au salaire peut être réduit ou, dans les cas graves, supprimé.<sup>96</sup>

**Art. 69** Déduction des prestations d'assurances sociales  
(art. 29, al. 3, LPers)

<sup>1</sup> En cas de maladie ou d'accident, les prestations de l'Assurance militaire, de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (SUVA) ou d'une autre assurance-accident obligatoire sont déduites du salaire. Les rentes et indemnités journalières de l'Assurance-invalidité sont déduites dans la mesure où ces prestations, cumulées au salaire, y compris les prestations déduites de l'Assurance militaire, de la SUVA ou d'une autre assurance-accident obligatoire, excèdent le salaire non réduit.

<sup>93</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>94</sup> RS 832.10

<sup>95</sup> RS 832.20

<sup>96</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>2</sup> Le salaire est réduit selon les principes de l'assurance concernée lorsque l'employé séjourne dans un établissement médical aux frais de l'Assurance militaire, de la SUVA ou d'une autre assurance-accident obligatoire.

**Art. 70** Service militaire, de protection civile et service civil

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'empêchement de travailler pour cause de service militaire ou de protection civile obligatoire, ou pendant la durée du service civil, le salaire est versé sans réduction. Les allocations légales pour perte de gain sont versées à l'employeur.

<sup>2</sup> Si l'employé perçoit le supplément de solde, celui-ci est déduit du salaire.

<sup>3</sup> L'employeur peut exiger la restitution du salaire versé pour la durée de l'instruction militaire de base, dans la mesure où ce salaire excède les allocations pour perte de gain, si les rapports de travail ont duré moins de quatre ans.

<sup>4</sup> En cas de service volontaire, le salaire peut être versé pendant au plus dix jours ouvrables par année.

<sup>5</sup> Les allocations sociales sont versées sans réduction.

**Art. 71** Maintien du salaire en cas de maternité

(art. 29, al. 1, LPers)

<sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de maternité, le salaire intégral et les allocations sociales sont versés à l'employée pendant quatre mois.<sup>97</sup>

<sup>2</sup> Sur demande, le travail peut être suspendu au plus tôt un mois avant la naissance présumée.

<sup>3</sup> D'entente avec l'employeur, l'employée peut prendre la moitié du congé de maternité sous forme d'une réduction de son taux d'activité. Si le père de l'enfant est également employé par le Tribunal fédéral, les parents peuvent se répartir cette réduction.

**Art. 71a**<sup>98</sup> Réduction du taux d'occupation suite à une naissance ou à une adoption

<sup>1</sup> Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, les parents peuvent prétendre à une réduction du taux d'occupation de 20 % au plus, pour autant qu'aucune modification organisationnelle ne soit nécessaire. Le taux d'occupation ne peut devenir inférieur à 60 %.

<sup>2</sup> La demande de réduction du taux d'occupation doit être présentée dans les douze mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

<sup>3</sup> Le travail à taux réduit débute au plus tard le premier jour qui suit l'expiration du délai de douze mois selon l'al. 2 et est valable pour une durée indéterminée.

<sup>97</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>98</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

**Art. 72**      Maintien du salaire en cas d'adoption(art. 17, al. 4, LPers)<sup>99</sup>

<sup>1</sup> Si l'employé est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, son salaire lui est versé pendant deux mois.<sup>100</sup>

<sup>2</sup> Si les deux parents adoptifs travaillent dans l'administration fédérale, le droit au versement du salaire ne vaut que pour un seul d'entre eux. Ils peuvent se répartir librement les deux mois d'absence.<sup>101</sup>

<sup>3</sup> Les réglementations cantonales sont réservées.<sup>102</sup>

**Art. 73**      Maintien du salaire en cas de décès

(art. 29, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> En cas de décès de l'employé, les survivants perçoivent  $\frac{1}{6}$  du salaire annuel.

<sup>2</sup> L'allocation pour assistance aux proches parents selon l'art. 36b est versée dans la même proportion.<sup>103</sup>

**Art. 74**      Prestations en cas d'accident professionnel

(art. 29, al. 1, LPers)

Les prestations en cas d'accident professionnel sont déterminées par analogie d'après l'art. 63 de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération<sup>104</sup>.

**Art. 75**      Versement d'indemnités

(art. 18, al. 2, LPers)

<sup>1</sup> Une indemnité peut être versée à l'employé qui est chargé de participer à une conférence ou à une autre manifestation à l'étranger et qui, sans sa faute, subit un dommage patrimonial à la suite de cette participation.

<sup>2</sup> L'indemnisation est réglée d'entente avec le Département fédéral des finances.

**Art. 76**      Prescription

(art. 34 LPers)

Les créances résultant des rapports de travail se prescrivent conformément aux art. 127 et 128 CO<sup>105</sup>.

<sup>99</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>100</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>101</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>102</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>103</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2009 (RO 2008 5957).

<sup>104</sup> RS 172.220.111.3

<sup>105</sup> RS 220

## Section 14 Restructurations et réorganisations<sup>106</sup>

**Art. 77** Mesures en cas de restructurations et réorganisations<sup>107</sup>  
(art. 10, 19 et 31 LPers)<sup>108</sup>

<sup>1</sup> Les restructurations et réorganisations sont mises en œuvre de manière socialement supportable.<sup>109</sup>

<sup>2</sup> Les mesures suivantes doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de travail:

- a.<sup>110</sup> affectation de l'employé à un autre poste pouvant raisonnablement être exigé;
- b.<sup>111</sup> ...
- c. La reconversion professionnelle et la formation professionnelle continue;
- d. la retraite anticipée.

<sup>3</sup> Les employés qui ne pourront vraisemblablement plus être affectés à l'unité administrative, doivent être informés de ce fait au plus tard six mois avant un éventuel licenciement.<sup>112</sup>

<sup>4</sup> Les employés soutiennent les efforts de l'employeur. Ils collaborent activement aux mesures adoptées et font preuve d'initiative, en particulier dans la recherche d'un nouveau poste.

<sup>5</sup> La Commission administrative est compétente pour l'élaboration et la signature d'un plan social avec les partenaires sociaux.<sup>113</sup>

<sup>106</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>107</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>108</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>109</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453). Erratum du 29 janvier 2019 (RO **2019** 419).

<sup>110</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>111</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>112</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO **2015** 2339).

<sup>113</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 mai 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO **2004** 2995).

**Art. 78** Prestations en cas de mise à la retraite anticipée dans le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation<sup>114</sup>

(art. 31, al. 5, LPers)<sup>115</sup>

<sup>1</sup> En cas de restructuration ou de réorganisation, l'employé peut être mis à la retraite anticipée à partir de 55 ans révolus au plus tôt, pour autant qu'il n'ait pas refusé un autre poste pouvant raisonnablement être exigé de lui:<sup>116</sup>

- a. si son poste est supprimé, ou
- b. si son domaine d'activité est modifié dans une mesure importante, ou
- c. si la mesure intervient dans le cadre d'une action de solidarité avec des employés plus jeunes, dont les postes sont supprimés.

<sup>2</sup> Si l'employé est âgé de 55 à 62 ans au moment de sa retraite anticipée, il touche la rente de vieillesse à laquelle il aurait droit dans le cas d'une retraite après l'âge de 63 ans, ainsi qu'une rente transitoire financée complètement par l'employeur.<sup>117</sup>

<sup>2bis</sup> Si l'employé est âgé d'au moins 63 ans à cette date, il touche, en sus de sa rente de vieillesse réglementaire, une rente transitoire financée complètement par l'employeur.<sup>118</sup>

<sup>3</sup> Le Tribunal fédéral rembourse à PUBLICA la partie non couverte, au moment de la retraite anticipée, des prestations prévues aux al. 2 et 2<sup>bis</sup>.<sup>119</sup>

<sup>4</sup> Des prestations plus étendues peuvent être versées dans des cas de rigueur.

**Art. 78a**<sup>120</sup> Prestations en cas de résiliation d'un commun accord des rapports de travail

(art. 19, al. 3 et 31, al. 5, LPers)

L'employeur peut également fournir à l'employé âgé de 60 ans révolus les prestations prévues à l'art. 78:

- a. si les rapports de travail sont résiliés d'un commun accord pour des raisons d'exploitation ou de politique du personnel, et
- b. s'il n'existe pas de motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3 ou 4, LPers.

<sup>114</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>115</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>116</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>117</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

<sup>118</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

<sup>119</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

<sup>120</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

## Section 15 Participation et partenariat social

### Art. 79<sup>121</sup> Partenariat social (art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Le dialogue et la coopération des partenaires sociaux dans les affaires concernant le personnel, en particulier les restructurations, sont garantis principalement par une information rapide et complète, par l'invitation à prendre position et, au besoin, par des négociations.

<sup>2</sup> Les partenaires sociaux sont informés à temps et de manière complète sur toutes les questions importantes en matière de personnel et pour le moins consultés dans les cas prévus à l'art. 33, al. 2, LPers.

<sup>3</sup> Les partenaires sociaux du Tribunal fédéral sont les associations du personnel de la Confédération reconnues.

<sup>4</sup> Dans la mesure où le Tribunal fédéral reprend pour l'essentiel un règlement de l'administration générale de la Confédération, les informations et consultations se limitent à la délégation du personnel du Tribunal fédéral.

### Art. 80 Délégation du personnel (art. 33, al. 4, LPers)

<sup>1</sup> Afin d'assurer la collaboration, le personnel élit une délégation.

<sup>2</sup> Le rôle de la délégation est en principe consultatif. Elle s'adresse à l'organe administratif compétent. Elle se prononce sur:

- a. les affaires concernant le personnel en général ou certaines catégories d'employés;
- b. les simplifications ou améliorations des méthodes de travail, ainsi que les aménagements immobiliers;
- c. les questions relatives à la santé et à la formation.

### Art. 80a<sup>122</sup> Commission de conciliation selon la loi sur l'égalité

<sup>1</sup> La Commission de conciliation prévue par la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes<sup>123</sup> se compose de quatre membres. Elle compte autant de femmes que d'hommes.

<sup>2</sup> L'employeur est représenté par deux collaborateurs scientifiques du Secrétariat général de sexe différent. La Délégation du personnel désigne deux membres, dont l'un au moins en son sein et au moins un greffier. Le chef du personnel préside.

<sup>121</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 24 mai 2004, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2004 (RO 2004 2995).

<sup>122</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>123</sup> RS 151.1

<sup>3</sup> La procédure est régie par les dispositions de l'ordonnance du 10 décembre 2004 concernant la commission de conciliation selon la loi sur l'égalité<sup>124</sup>, applicables par analogie.

## Section 15a<sup>125</sup> Protection des données

**Art. 80b<sup>126</sup>** Protection des données personnelles  
(art. 27 LPers)

Les dispositions de l'ordonnance du 22 novembre 2017 concernant la protection des données personnelles du personnel de la Confédération<sup>127</sup> sont applicables par analogie au traitement des données personnelles des candidats, des employés et des anciens employés du Tribunal fédéral, sous réserve des dérogations prévues dans la présente section.

**Art. 80c<sup>128</sup>** Conservation, archivage et destruction

<sup>1</sup> Les dossiers de candidature transmis sur papier sont renvoyés aux candidats non retenus. Les autres données, à l'exception de la lettre de candidature, sont détruites au plus tard dans les trois ans suivant la clôture de la procédure de candidature. Sont réservés les accords spéciaux conclus avec les candidats.

<sup>2</sup> Les dossiers du personnel, y compris les évaluations des prestations et les décisions reposant sur celles-ci ainsi que les résultats des tests de personnalité et d'évaluations des potentiels, sont conservés jusqu'à dix ans après la fin du contrat de travail. Ils sont ensuite détruits pour autant qu'ils ne soient plus nécessaires et qu'ils ne présentent pas une valeur archivistique selon l'art. 4, al. 1, de l'ordonnance du Tribunal fédéral du 27 septembre 1999 portant application de la loi fédérale sur l'archivage<sup>129</sup>.

**Art. 80d** Utilisation de l'infrastructure électronique  
(art. 25b, al. 2, LTF<sup>130</sup>)

Les dispositions de l'ordonnance du 22 février 2012 sur le traitement des données personnelles liées à l'utilisation de l'infrastructure électronique de la Confédération<sup>131</sup> sont applicables par analogie à l'utilisation de l'infrastructure électronique.

<sup>124</sup> RS 172.327.1

<sup>125</sup> Introduite par le ch. I de l'O du TF du 17 août 2012, en vigueur depuis le 17 août 2012 (RO 2012 5413).

<sup>126</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>127</sup> RS 172.220.111.4

<sup>128</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 18 déc. 2018, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2019 (RO 2019 619).

<sup>129</sup> RS 152.21

<sup>130</sup> Loi du 17 juin 2005 sur le TF (RS 173.110)

<sup>131</sup> RS 172.010.442

**Art. 80<sup>e</sup>**<sup>132</sup> Préposé à la protection des données  
(art. 10 LPD)

<sup>1</sup> Le préposé à la protection des données du Tribunal fédéral est le conseiller à la protection des données au sens des art. 10 de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données (LPD)<sup>133</sup> et 26 de l'ordonnance du 31 août 2022 sur la protection des données<sup>134</sup>.

<sup>2</sup> Il exerce ses fonctions de manière indépendante et sans recevoir d'instruction.

<sup>3</sup> Les employés du Tribunal fédéral peuvent demander conseil à tout moment au conseiller à la protection des données du Tribunal fédéral.

**Art. 80<sup>f</sup>**<sup>135</sup> Bulletin du Secrétariat général

<sup>1</sup> Le Bulletin du Secrétariat général est un bulletin d'information du Tribunal fédéral.

<sup>2</sup> Les destinataires du Bulletin du Secrétariat général sont:

- a. les membres et les employés du Tribunal fédéral;
- b. à leur demande: les anciens membres du Tribunal fédéral;
- c. à leur demande: les anciens employés du Tribunal fédéral qui travaillaient au Tribunal fédéral au moment de leur retraite.

<sup>3</sup> Le Bulletin du Secrétariat général vise notamment à informer les destinataires mentionnés à l'al. 2:

- a. des projets en cours au Tribunal fédéral;
- b. de questions organisationnelles concernant le Tribunal fédéral;
- c. de l'élection de nouveaux membres et de l'engagement de nouveaux employés du Tribunal fédéral;
- d. d'événements particuliers, tels que des anniversaires, anciennetés de service, promotions, naissances, mariages; concernant les membres et les employés actuels et anciens du Tribunal fédéral.

<sup>4</sup> Il peut contenir des données personnelles au sens de l'al. 3, let. a à d concernant les membres et les employés actuels, futurs et anciens du Tribunal fédéral. Il ne contient pas de données sensibles.

<sup>5</sup> Font notamment parties des données personnelles visées à l'al. 4:

- a. noms et prénoms;
- b. titre;
- c. date de naissance;

<sup>132</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 9 oct. 2023, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2024 (RO 2023 759).

<sup>133</sup> RS 235.1

<sup>134</sup> RS 235.11

<sup>135</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 30 août 2021, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2022 (RO 2021 798).

- d. fonction;
- e. cour ou service;
- f. numéro de téléphone;
- g. données concernant un changement de bureau;
- h. données concernant un changement de cour;
- i. données concernant le départ du Tribunal fédéral;

<sup>6</sup> La publication des données personnelles suivantes dans le Bulletin du Secrétariat général nécessite le consentement de la personne concernée:

- a. les futurs employés du Tribunal fédéral:
  - 1. photo portrait.
  - 2. données concernant l'emploi précédent;
- b. données concernant une promotion;
- c. données concernant l'ancienneté de service;
- d. données concernant le mariage (date, nom du conjoint);
- e. données concernant les naissances (date, nom de l'enfant);
- f. anniversaire décennal et semi-décennal des anciens employés du Tribunal fédéral.

<sup>7</sup> Le contenu du Bulletin du Secrétariat général est traité de manière confidentielle par les destinataires mentionnés à l'al. 2.

<sup>8</sup> Il peut être mis à la disposition des destinataires mentionnés à l'al. 2 au moyen d'une procédure d'appel protégée par un mot de passe.

## Section 16 ...

**Art. 81**<sup>136</sup>

## Section 17 Compétences

**Art. 82**<sup>137</sup> Cour plénière

La Cour plénière est compétente pour la création, la modification et la cessation des rapports de travail du Secrétaire général et de son remplaçant.

<sup>136</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO **2013** 2453).

<sup>137</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 5627).

**Art. 83**<sup>138</sup>**Art. 84** Commission administrative

<sup>1</sup> La Commission administrative est compétente pour les affaires concernant les greffiers et les collaborateurs scientifiques subordonnés directement au Secrétaire général.<sup>139</sup> Sa compétence porte notamment sur:

- a. l'engagement (art. 13);
- b. la modification et la cessation des rapports de travail (art. 17, 18);
- c. les augmentations de salaire et les indemnités de fonction, primes de prestations, primes de reconnaissance et allocations liées au marché de l'emploi (art. 25, 26, 32, 33, 34, 35);
- d. l'évaluation des fonctions (art. 37);
- e. les demandes de congé (art. 42);
- f. le refus de la prime de fidélité (art. 46);
- g. le versement d'indemnités (art. 50, 51, 52);
- h. l'autorisation d'activités accessoires (art. 55);
- i. la levée du secret professionnel ou de fonction (art. 58);
- j. l'ouverture d'enquêtes administratives ou disciplinaires, et les mesures disciplinaires (art. 60, 61, 62);
- k. la transmission de pièces au Ministère public de la Confédération (art. 65).

<sup>2</sup> La Commission administrative peut déléguer des compétences au Secrétaire général.

**Art. 85** Secrétaire général

Le Secrétaire général est compétent pour les affaires concernant les autres employés.

**Art. 86** Droit de proposition

<sup>1</sup> Pour les affaires concernant le personnel, le droit de proposition appartient:

- a. à la Commission administrative, pour la nomination du Secrétaire général et de son remplaçant;
- b.<sup>140</sup> ...
- c.<sup>141</sup> à chaque cour pour l'engagement et l'attribution de ses greffiers;

<sup>138</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>139</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>140</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

<sup>141</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO 2006 5627).

- d. aux présidents de cours, pour leurs collaborateurs;
  - e.<sup>142</sup> ...
  - f. aux chefs de service, pour leurs collaborateurs.
- 2 ...<sup>143</sup>

### **Art. 87** Prescriptions d'exécution

<sup>1</sup> La Commission administrative édicte les directives relatives aux conditions d'engagement, au salaire initial et à la carrière des greffiers (art. 21 et 23).<sup>144</sup>

<sup>2</sup> La Commission administrative et le Secrétaire général adoptent, dans leurs domaines respectifs, des circulaires et des directives en complément de la présente ordonnance, concernant notamment:

- a. la formation continue des greffiers (art. 2, al. 6);
- b. les primes de prestations et de reconnaissance (art. 33 et 34);
- c. les horaires de travail modulables et mobiles (art. 38);
- d. le report de vacances à l'année suivante (art. 41, al. 3);
- e. les congés (art. 42);
- f. la tenue de service (art. 44);
- g. les activités accessoires (art. 55);
- h. la rétrocession des revenus d'activités accessoires (art. 56);
- i. les indemnités concernant les manifestations à l'étranger (art. 75);
- j. la délégation du personnel (art. 80).

## **Section 18 Dispositions finales**

### **Art. 88** Modification du droit en vigueur

...<sup>145</sup>

### **Art. 89** Dispositions introductives et transitoires

<sup>1</sup> Les rapports de service antérieurs sont convertis en rapports de travail soumis au nouveau droit dès le 1<sup>er</sup> janvier 2002, conformément à l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur la conversion des rapports de service fondés sur le statut des fonctionnaires en

<sup>142</sup> Abrogée par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 5627).

<sup>143</sup> Abrogé par le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 5627).

<sup>144</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du TF du 20 nov. 2006, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 5627).

<sup>145</sup> Les mod. peuvent être consultées au RO **2001** 3258.

rapports de travail fondés sur la loi sur le personnel de la Confédération<sup>146</sup>, appliquée par analogie.

<sup>2</sup> La période administrative du Secrétaire général et des greffiers nommés fonctionnaires est réservée. Ces personnes demeurent soumises, jusqu'à fin 2002, aux dispositions antérieures sur la cessation des rapports de service. La conversion de leur statut, au sens de l'art. 2, al. 2 et 3 de l'ordonnance précitée, interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

<sup>3</sup> Les changements de fonction et les modifications du salaire au 1<sup>er</sup> janvier 2002 sont régis par le nouveau droit.

<sup>4</sup> Au cas où l'employé change de classe de salaire uniquement en raison du passage de l'ancien au nouveau système salarial, le maintien du salaire actuel, augmenté de la compensation du renchérissement, est garanti.

**Art. 89a**<sup>147</sup> Dispositions transitoires de la modification du 24 juin 2013

<sup>1</sup> Les contrats de travail de greffiers conclus selon l'art. 15, al. 2, pour une durée de cinq ans sont maintenus pour une durée maximale d'un an dès l'entrée en vigueur de la modification du 24 juin 2013. Les greffiers qui n'obtiennent pas de contrat de durée indéterminée peuvent demander que le contrat de travail d'une durée de cinq ans soit mené jusqu'à son terme.

<sup>2</sup> Le calcul de la prime de fidélité selon l'art. 46, al. 5, se fait selon l'ancien droit, sur la base des années de travail reconnues avant l'entrée en vigueur de la modification du 24 juin 2013.

<sup>3</sup> Si, après l'entrée en vigueur de la modification du 24 juin 2013, l'employé quitte une unité administrative mentionnée à l'art. 2 LPers et est réengagé par celle-ci, le nombre d'années de travail effectuées précédemment n'est plus pris en compte pour le calcul de la prime de fidélité.

<sup>4</sup> Si l'employé était dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident avant l'entrée en vigueur de la modification du 24 juin 2013, la durée de l'incapacité de travailler est déduite de la période de deux ans prévue à l'art. 18a.

<sup>5</sup> Si l'employé n'atteint qu'après l'entrée en vigueur de la modification du 24 juin 2013 la période de trois mois pendant laquelle il a repris le travail à raison d'au moins 50 %, selon l'art. 67, al. 5, de l'ancien droit, l'incapacité de travailler n'est pas interrompue.

**Art. 89b**<sup>148</sup> Disposition transitoire relative à la modification du 29 juin 2015

La participation de l'employeur au financement de la rente transitoire des employés qui ont atteint l'âge de 59 ans révolus avant l'entrée en vigueur de la modification du

<sup>146</sup> [RO 2001 1846. RO 2007 4477 ch. I 7]

<sup>147</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 24 juin 2013, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2013 (RO 2013 2453).

<sup>148</sup> Introduit par le ch. I de l'O du TF du 29 juin 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2015 (RO 2015 2339).

29 juin 2015 et qui prendront une retraite anticipée au plus tard au 31 juillet 2017 est réglée par l'ancien droit.

**Art. 90**            Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002.