



## Modifications du droit du personnel au 1<sup>er</sup> octobre 2020

---

L'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF)<sup>1</sup>, qui n'a plus fait l'objet d'une révision de grande ampleur depuis 2013 après la révision approfondie de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers)<sup>2</sup>, a été adaptée dans le cadre de la présente révision partielle aux exigences et aux besoins actuels ainsi qu'aux règles de l'administration fédérale lorsque cela s'avérait judicieux. En outre, l'introduction des normes IPSAS (*International Public Sector Accounting Standards*) a nécessité des modifications au niveau de la documentation du temps de travail. Ce projet de révision partielle a été soumis à deux consultations internes et à deux consultations des offices.

Le Conseil fédéral a approuvé les modifications de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF) le 19 août 2020.

### Modifications et précisions principales par article:

#### Mise au concours (art. 14, al. 1 à 4)

Modification et précision de l'article en vue d'indiquer quels postes pourvus à l'interne et quelles promotions peuvent justifier que l'on renonce à une mise au concours publique.

La liste des cas pour lesquels on renoncera à la mise au concours publique est exhaustive et comprend les exceptions suivantes:

- les postes d'une durée limitée d'une année maximum (let. a),
- les postes à pourvoir par voie interne, notamment dans le cadre de l'encouragement des collaborateurs et de promotions (let. b),
- les postes destinés à la rotation de postes en interne (let. c) et
- les postes pourvus dans le contexte de la réinsertion professionnelle de collaborateurs malades ou accidentés ainsi que de l'intégration de personnes handicapées (let. d).

Les postes de cadres supérieurs (présidence des EPF et direction des établissements de recherche) doivent impérativement faire l'objet d'une mise au concours publique.

En revanche, la suppléance de ces postes est généralement attribuée à une personne qui occupe déjà une fonction attitrée et à qui on confie cette fonction supplémentaire *a posteriori*.

Comme dans l'administration fédérale, ces fonctions supplémentaires ne doivent pas faire l'objet d'une mise au concours publique.

#### Fin des rapports de travail sans résiliation (nouvel art. 20)

Par souci de clarté et de meilleure compréhension, l'art. 20, resté vide jusqu'à présent, comprend désormais les cas dans lesquels les rapports de travail prennent fin sans résiliation. Il s'agit en l'occurrence du droit actuellement en vigueur; leur mention dans l'OPers-EPF ne constitue pas une modification de droit matériel:

- fin des rapports de travail d'un commun accord (al. 1),
- expiration d'un contrat à durée déterminée (al. 2, let. a),
- atteinte de l'âge de la retraite AVS (al. 2, let. b) et décès du collaborateur (al. 2, let. c).

---

<sup>1</sup> Ordonnance du Conseil des EPF sur le personnel du domaine des écoles polytechniques fédérales (Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, OPers-EPF (RS 172.220.113)

<sup>2</sup> Loi sur le personnel de la Confédération, LPers (RS 172.220.1)

## **Résiliation des rapports de travail en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident** (nouvel art. 20b)

L'article 20b règle la protection contre le licenciement en cas de maladie ou d'accident (délais d'interdiction des licenciements) et les modalités de résiliation des rapports de travail de durée indéterminée en cas d'incapacité de travail permanente pour cause de maladie ou d'accident.

**Principe:** En cas d'incapacité de travail permanente pour des raisons de santé, l'employeur peut résilier les rapports de travail de manière ordinaire comme suit:

- durant les deux premières années de service, au bout de 365 jours d'incapacité de travail (let. a);
- à partir de la troisième année de service, ce délai passe à 730 jours d'incapacité de travail (let. b).

**Exceptions** qui peuvent justifier que le contrat soit résilié prématurément:

- pendant la période d'essai (let. a),
- lorsque la personne concernée contrevient de manière répétée à son obligation de collaborer (let. b),
- à l'expiration des délais d'interdiction, lorsque l'intention de résilier le contrat a été communiquée au collaborateur avant l'incapacité de travail (let. c) ou
- au début de la rente lorsqu'une incapacité de travail partielle permanente a été constatée par l'assurance-invalidité, à condition que la personne concernée se voie proposer un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'elle pour la capacité de travail résiduelle (let. d).

Les délais de résiliation prévus à l'art. 20a doivent être respectés dans ces cas également, à moins qu'il ne s'agisse d'un cas exceptionnel de résiliation immédiate des rapports de travail.

## **Catégories de personnel** (nouvel art. 24)

Jusqu'à présent, la base légale fixant les conditions du versement de salaires forfaitaires se trouvait à l'art. 35 de l'OPers-EPF sous la forme de ce que l'on a appelé des «dispositions particulières».

Vu l'importance de cette catégorie de personnel au sein du Domaine des EPF et par souci de transparence et de clarté, il était judicieux de créer un nouvel article pour y faire figurer les deux grandes catégories de personnel soumises à l'OPers-EPF, sans pour autant modifier le statut des personnes concernées ou la pratique appliquée actuellement dans le Domaine des EPF.

La première catégorie définie à l'alinéa 1 concerne les collaborateurs soumis au système salarial et auxquels les dispositions des art. 25 à 28 s'appliquent sans réserve.

L'alinéa 2 définit la catégorie de personnel constituée des collaborateurs employés pour une durée limitée afin de suivre une formation, d'entamer une carrière scientifique ou encore de participer à un projet de recherche ou, dans des cas exceptionnels, à des tâches liées aux infrastructures, autant d'activités limitées dans le temps (ancien al. 2, let. e de l'art. 19 abrogé en 2013). La condition indispensable au versement d'un salaire forfaitaire est et reste l'impossibilité de classer le poste à un échelon fonctionnel, et en particulier l'impossibilité de pondérer et d'évaluer correctement les critères d'expérience et de performance.

L'alinéa 3 fixe les principes régissant la rétribution des collaborateurs rémunérés de manière forfaitaire. Les barèmes utilisés reposent essentiellement sur les directives des bailleurs de fonds (p. ex. Fonds national suisse, FNS). Toutefois, les salaires forfaitaires ne doivent pas être inférieurs aux salaires minimaux figurant à l'annexe 3, et une progression salariale doit être prévue.

En l'absence de tels barèmes, les deux EPF et les établissements de recherche sont tenus de respecter les salaires minimaux fixés par le Conseil des EPF (nouvelle annexe 3). Lors de la première étape de leur carrière, les collaborateurs faisant partie de cette catégorie se voient verser un salaire initial, qui est augmenté automatiquement dans le cadre d'étapes prédéfinies lors des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> années.

Cette nouvelle réglementation permet d'abroger l'ancien article 35. Les articles 25 à 27 ont été adaptés en conséquence.

### **Maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident (art. 36 ss)**

Les articles concernant le maintien du salaire ainsi que sa durée et son étendue en cas de maladie ou d'accident ont été entièrement remaniés et précisés. Des dispositions ont été créées pour régler l'obligation de collaborer qui incombe aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident au sens de l'art. 28 LPGA<sup>3</sup>. L'étendue et la durée du maintien du salaire ont été harmonisées avec les dispositions de la Confédération, de même que le délai marquant le début d'une nouvelle maladie ou d'un nouvel accident qui donnerait droit à une nouvelle période de maintien du salaire.

### **Droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et imputation des prestations des assurances sociales (art. 36)**

Cet article pose les bases du droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident et indique les articles où se trouvent ces dispositions (art. 36 à 36c).

L'obligation de collaborer constitue à présent une condition à remplir pour avoir droit au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. Cette obligation est réglée dans le nouvel article 36a.

Comme prévu par la législation actuelle, les deux EPF et les établissements de recherche peuvent également remplir leur obligation de maintien du salaire en recourant à une solution d'assurance proposant des prestations équivalentes.

Le rapport entre les prestations d'assurance et le maintien du salaire y est aussi réglementé.

### **Obligation du collaborateur de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident (nouvel art. 36a)**

Cet article règle l'obligation de collaborer qui incombe aux collaborateurs en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. L'obligation de collaborer doit être comprise au sens de l'art. 28 de la LPGA.

L'alinéa 1 traduit la **pratique actuelle** selon laquelle, en cas d'absence d'une durée supérieure à trois jours ouvrés consécutifs pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur fait parvenir spontanément un certificat médical au service compétent dès le quatrième jour d'absence.

L'alinéa 2 crée la base juridique nécessaire permettant «dans des cas dûment justifiés», de **s'écarter de la pratique courante**, p. ex. pour ne pas devoir attendre le 4<sup>e</sup> jour d'absence avant de réclamer un certificat médical, mais de pouvoir le faire dès le 1<sup>er</sup> jour en cas de soupçon d'abus. Il doit en outre être possible de pouvoir prolonger le délai de remise d'un certificat médical, p. ex. lors d'une épidémie de grippe ou d'une pandémie (let. a).

En outre, en cas d'absences prolongées répétées, l'employeur doit pouvoir ordonner un examen par le médecin-conseil, auquel la personne concernée doit se soumettre (let. b).

---

<sup>3</sup> Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), RS 830.1.

L'alinéa 3 oblige le collaborateur à **collaborer aux mesures de réadaptation** prévues à l'art. 47a de l'OPers-EPF. Il doit en particulier **se conformer aux prescriptions médicales, se rendre aux examens par le médecin-conseil ordonnés par l'employeur** et, sur demande, autoriser ses médecins traitants à **donner des informations** au médecin-conseil.

En cas de **départ à l'étranger**, un collaborateur malade ou accidenté (la plupart du temps d'origine étrangère) est tenu d'informer son employeur, par écrit et assez tôt, de son départ pour son pays d'origine et de lui communiquer son lieu de résidence. Il doit en outre fournir une attestation de son médecin traitant indiquant la capacité du collaborateur à voyager, les conséquences probables sur son rétablissement et les possibilités de traitement disponibles à son lieu de résidence.

### **Durée et étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident** (nouvel art. 36a<sup>bis</sup>)

Introduction d'un échelonnement de la durée maximale et de l'étendue du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident en fonction du nombre d'années de service et de la durée de l'incapacité de travail.

**Durée maximale** du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident:

- en cas de résiliation pendant la période d'essai, à l'expiration du délai de résiliation (let. a);
- si un collaborateur tombe malade ou a un accident après l'expiration de la période d'essai, il a le droit, pendant la première et la deuxième année de service, au maintien du salaire pendant 365 jours (let. b);
- à compter de la troisième année de service, le droit au maintien du salaire porte sur une durée de 730 jours (let. c).

La date déterminante pour le calcul de cette durée est le 1<sup>er</sup> jour de la maladie ou de l'accident. La durée de la période d'essai est incluse dans le calcul du nombre d'années de service, et la durée du maintien du salaire est calculée de la même façon, que l'incapacité de travail soit totale ou partielle (al. 2).

L'alinéa 3 règle **l'étendue** du maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident. En cas d'incapacité de travail à la suite d'une maladie ou d'un accident, le collaborateur reçoit l'intégralité de son **salaire brut**, allocations comprises, **pendant les 365 premiers jours**.

**A compter du 366<sup>e</sup> jour d'absence** pour cause de maladie ou d'accident, il reçoit **90% de son salaire brut**. D'éventuelles allocations liées aux tâches à accomplir sont réduites dans la même proportion.

Dans le cas des **contrats à durée déterminée, le droit au maintien du salaire s'éteint à l'expiration du contrat de travail** (al. 4). Un contrat à durée déterminée est essentiellement caractérisé par le fait qu'il prend fin sans résiliation à la fin de la durée prévue, ce qui entraîne également la fin des rapports de travail. En l'absence de contrat de travail, il n'y a pas de droit au salaire et, sans droit au salaire, il n'y a pas de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident puisque le maintien du salaire ne peut avoir lieu que s'il existe des rapports de travail.

En cas d'incapacité de travail, les **collaborateurs rémunérés à l'heure** doivent percevoir, dans le cadre du maintien du salaire, le montant correspondant aux heures de travail régulières réglementées par contrat. Si le contrat ne prévoit pas d'heures de travail régulières, le montant versé au titre du maintien du salaire correspond au salaire moyen des 12 mois qui précèdent le début

de l'incapacité. Si le collaborateur a travaillé moins de 12 mois avant son incapacité, c'est le salaire moyen qui sert de référence (al. 5).

### **Réduction ou suppression des prestations** (nouvel art. 36b)

Tandis que l'art. 36a règle l'obligation de collaborer en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'art. 36b fixe les bases relatives aux possibilités de sanction dont dispose l'employeur si un collaborateur ne respecte pas ladite obligation.

Si un collaborateur ne respecte pas son obligation de collaborer conformément à l'art. 36a, al. 2 à 4 en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur peut décider de la réduction ou, dans des cas graves, de la suppression du salaire.

Lorsque **le collaborateur contrevient de manière répétée** à son obligation de collaborer en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident, les rapports de travail peuvent être résiliés (art. 20b, al. 2, let. b) quand des mesures salariales moins sévères ont déjà été ordonnées mais sont restées sans effet (art. 36, al. 2 et art. 36b, al. 1).

### **Interruption et nouveau délai de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident** (nouvel art. 36c)

Cet article remplace l'ancien art. 36a dont l'application posait régulièrement problème car il n'y avait pas de séparation nette entre une rechute et de nouveaux problèmes de santé. On fait à présent la distinction entre une interruption et un nouveau délai de maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident.

**Interruption:** Si le collaborateur effectue la totalité du temps de travail quotidien réglementaire (temps de travail et prestations) entre deux absences pour des raisons de santé, la durée du maintien du salaire au sens de l'art. 36a<sup>bis</sup>, al. 1 est prolongée du nombre de jours correspondant.

**Nouveau délai:** En cas d'incapacité de travail imputable à une nouvelle maladie ou à un nouvel accident, ou en cas de rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident, un nouveau délai de maintien du salaire commence à courir lorsque le collaborateur a été capable de travailler sans interruption à son taux d'occupation pendant 12 mois au moins.

### **Dispositions transitoires concernant le maintien du salaire conformément à l'art. 36** (art. 65a)

Les droits en cours restent soumis au droit applicable jusqu'à présent. Pour les droits au maintien du salaire en cas de maladie ou d'accident décidés après l'entrée en vigueur des modifications le 1<sup>er</sup> octobre 2020, ce sont les nouvelles dispositions qui s'appliquent.

### **Prestations en cas d'accident professionnel** (art. 39)

Le versement des prestations est limité à l'atteinte de l'âge AVS, car aucun salaire ne peut être versé à une personne retraitée.

### **Invalidité professionnelle** (art. 39a)

Cet article a été précisé sur la base des articles 62 et suivants du Règlement RP-EPF 1<sup>4</sup> et adapté à l'art. 32j, al. 2, LPers.

---

<sup>4</sup> RS 172.220.142.1

### **Maintien du salaire en cas de décès** (art. 40)

Cet article définit le cercle des « survivants » par analogie à l'art. 338, al. 2, CO et précise le montant des prestations, qui s'élève en tout à un sixième du salaire annuel en plus des éventuelles allocations. Ce montant n'est versé qu'une fois. Cela signifie que s'il existe plusieurs ayants droit, ils ont droit au versement d'une part proportionnelle du salaire.

L'ancien al. 3 sur l'allocation pour assistance aux proches parents est intégré à l'al. 1.

### **Equipement** (art. 43, al. 3 abrogé)

En raison des possibilités techniques (mobilité), le travail qui n'est pas effectué au poste de travail (télétravail), ne doit pas nécessairement être accompli à domicile. Par conséquent, cette notion a été élargie et déplacée à l'art. 54 (nouvel al. 2<sup>bis</sup>).

Le télétravail n'engendre habituellement plus de coûts supplémentaires. Les collaborateurs disposent, par ailleurs, d'une place de travail sur le site des EPF ou des établissements de recherche. L'employeur ne doit donc pas assumer de frais de télétravail, mais continuera à mettre à disposition les outils de travail, tels qu'un ordinateur portable.

### **Prime de fidélité** (art. 45, al. 1) concerne uniquement la version française

Cette modification ne concerne que la version française. Il s'agit de corriger une erreur de traduction dans la version française et concerne donc l'EPFL. L'EPFL a corrigé cette erreur avec effet rétroactif pour les cinq dernières années, et les collaborateurs concernés en ont été informés.

### **Mesures de réadaptation** (art. 47a, al. 2)

L'article 47a comprend désormais une disposition prévoyant explicitement que si un collaborateur est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur lui offre son soutien dans le cadre de sa réintégration dans le monde du travail, mais aussi (conformément à l'al. 2) qu'il vérifie si les rapports de travail peuvent être poursuivis à un taux d'occupation réduit ou à un poste correspondant à la capacité de travail résiduelle du collaborateur concerné.

### **Droit aux vacances des jeunes** (art. 51, al. 3)

Le droit aux vacances des jeunes est précisé de manière analogue à la règle figurant dans l'OPers: le droit à six semaines de vacances est également valable durant l'année au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans.

### **Congés payés / Nombre de jours pour les soins** (art. 52, al. 2, let. d)

Un congé payé n'est plus octroyé aux collaborateurs uniquement pour les soins dispensés à un malade dans leur propre ménage, comme c'était le cas jusqu'à présent, mais aussi pour les premiers soins et l'organisation de la suite du traitement de ses propres parents si tant est qu'il n'existe aucune autre possibilité de prise en charge.

Le congé payé dure le temps nécessaire, jusqu'à 3 jours par événement.

### **Défense des intérêts de la Confédération, du Conseil des EPF, des deux EPF et des établissements de recherche** (nouvel art. 53a)

D'après l'art. 20 LPers, un collaborateur du Domaine des EPF est tenu de défendre les intérêts légitimes de la Confédération et de son employeur. Il est donc soumis à une double obligation de loyauté, à la fois envers la Confédération et envers son employeur. Avec cette double obligation

de loyauté, les collaborateurs soumis à la LPers doivent répondre de leurs obligations non seulement en tant qu'employés, mais aussi, selon la volonté du législateur, en tant que citoyens. Nombreux sont les collaborateurs du Domaine des EPF qui n'y travaillent que pour une durée limitée, n'ont pas la nationalité suisse ou sont peu familiarisés avec le contexte et les particularités suisses. C'est pour cette raison que l'obligation de loyauté est précisée dans l'OPers-EPF (al. 1).

Une relation personnelle proche entre les collaborateurs peut avoir un impact sur l'environnement de travail. Pour éviter les concentrations de pouvoir et les interdépendances, les employés mariés, vivant en concubinage ou ayant un lien de parenté proche se voient si possible confier des tâches de manière à ce qu'ils ne travaillent pas directement ensemble ou ne soient pas directement subordonnés l'un à l'autre. Lorsqu'un collaborateur se trouve dans cette situation, il est tenu de le signaler à son supérieur (al. 2).

### **Récusation** (nouvel art. 53b)

La récusation constitue une obligation découlant du contrat de travail. Cette réglementation correspond à celle de la PA<sup>5</sup>.

Les collaborateurs doivent se récuser lorsqu'ils ont un intérêt personnel dans une affaire ou risquent d'être partiaux pour d'autres motifs (al. 1).

L'alinéa 2 énumère notamment les motifs de partialité et en distingue différentes catégories:

- a. ceux dont la nature même consiste en une relation avec une personne physique ou morale;
- b. les motifs de nature financière, p. ex. une participation financière dans une personne morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus décisionnel ou concernée par celui-ci; ou
- c. l'existence d'une offre d'emploi d'une personne physique ou morale impliquée dans un dossier ou participant à un processus décisionnel ou concernée par celui-ci.

Les collaborateurs informent leur supérieur hiérarchique en temps utile de tout motif inévitable de partialité. En cas de doute, il appartient au supérieur de décider de la récusation (al. 3).

### **Temps de travail** (art. 54, nouvel al. 2<sup>bis</sup> et al. 3)

En raison des possibilités techniques (mobilité), le travail qui, en accord avec le service concerné, n'est pas effectué au poste de travail (télétravail), ne doit pas nécessairement être accompli à domicile (ancien art. 43, al. 3). Par conséquent, cette notion a été élargie et déplacée à l'art. 54 (nouvel al. 2<sup>bis</sup>). L'ancien art. 43, al. 3 est abrogé.

La réglementation des heures considérées comme temps de travail lors des voyages de service est précisée. Comme auparavant, une distinction est opérée entre les voyages de service en Suisse et à l'étranger: le temps consacré aux voyages en Suisse est considéré comme du temps de travail, alors qu'en cas de voyage à l'étranger, c'est uniquement le temps de travail réglementaire convenu dans le contrat de travail qui est pris en compte. Cette réglementation moins favorable pour les voyages de service à l'étranger est intentionnelle. En raison des technologies de communication disponibles aujourd'hui (p. ex. Skype, Zoom) et pour des motifs écologiques, les collaborateurs sont encouragés à éviter autant que possible les déplacements à l'étranger.

### **Documentation du temps de travail et des absences** (nouvel art. 54a)

---

<sup>5</sup> Loi fédérale sur la procédure administrative (Loi sur la procédure administrative, PA) (RS 172.021)

L'alinéa 1 fixe une règle minimale pour l'ensemble du Domaine des EPF: tous les collaborateurs sont tenus de documenter leurs absences pour cause de vacances, de congé, de maternité, de maladie, d'accident, de service militaire, de service de protection ou de service civil ainsi que les congés payés liés aux primes de fidélité.

Les deux EPF, les établissements de recherche et le Conseil des EPF règlent pour eux-mêmes, en fonction de leurs besoins et du droit en vigueur, la documentation du temps de travail et des absences, les détails concernant les modèles de temps de travail, le travail en équipe et les services de piquet ainsi que le report, la compensation et le paiement des vacances, des congés, des heures d'appoint et des heures supplémentaires. Si nécessaire, les institutions peuvent introduire une documentation simplifiée du temps de travail aux termes de l'art. 73b de l'Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail<sup>6</sup> en accord avec les représentants du personnel.

### **Heures d'appoint et heures supplémentaires** (art. 55, al. 1, 3 à 6)

Cet article sera à nouveau remanié lors de la prochaine révision de l'OPers-EPF.

En accord avec le SECO, qui est l'instance compétente en la matière, une solution transitoire a été trouvée qui consiste, pour les heures d'appoint, à maintenir la réglementation actuelle et, pour les heures supplémentaires, à faire figurer une référence à la Loi sur le travail dans un nouvel al. 4<sup>bis</sup>.

### **Activités accessoires** (art. 56)

Cet article relatif aux activités accessoires a été remanié en profondeur. Plus précise, la nouvelle réglementation s'inspire de l'art. 91 OPers et d'autres réglementations de droit fédéral. L'obligation d'annoncer garantit que l'employeur soit informé en temps utile de l'exercice d'une activité accessoire et puisse, le cas échéant, octroyer une autorisation et formuler certaines exigences.

**Activités rétribuées:** Les collaborateurs sont tenus d'annoncer à leur supérieur hiérarchique toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail (notamment les charges d'enseignement extérieures, les activités de conseil, les mandats au sein de conseils d'administration et les autres services) (al. 1).

**Les activités non rétribuées** doivent être annoncées si le risque de conflit d'intérêts ne peut être exclu ou si elles risquent de compromettre la réputation de l'employeur. En cas de doute, une activité accessoire doit être annoncée (al. 2).

L'exercice d'une fonction ou d'une activité au sens des al. 1 et 2 **nécessite une autorisation** si:

- a. elles sont susceptibles de compromettre les prestations d'un collaborateur, notamment si la charge de travail de l'activité principale et de l'activité accessoire dépasse de plus de 10% une charge de travail entière;
- b. elles risquent, de par leur nature, de générer un conflit d'intérêts; ou
- c. le collaborateur entend utiliser l'infrastructure disponible sur son lieu de travail.

Si tout risque de **conflit d'intérêts** ne peut être écarté dans un cas particulier, l'autorisation est soumise à certaines conditions ou exigences appropriées, ou refusée. Des conflits d'intérêts peuvent survenir dans l'exercice des activités et tâches suivantes:

- a. le conseil ou la représentation de tiers dans des affaires qui font partie des tâches prévues dans le cadre des rapports de travail;

---

<sup>6</sup> Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111)



- b. les activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte de l'employeur ou des mandats que ce dernier doit attribuer à brève échéance.

**L'annonce ou la demande d'autorisation doit être soumise à l'échelon hiérarchique supérieur en temps utile, avant le début de l'activité.** Ces documents précisent:

- a. la nature et la durée de l'activité accessoire;
- b. la charge de travail prévue;
- c. la nature et l'ampleur du recours à l'infrastructure;
- d. les conflits d'intérêts potentiels.

#### **Acceptation d'avantages (art. 56b, al. 1 et 2)**

La réglementation concernant les cadeaux reçus est précisée en ce sens que les collaborateurs ne sont pas autorisés à accepter de cadeaux et d'avantages si ces gestes vont au-delà des usages sociaux ou s'ils sont susceptibles de créer des liens de dépendance. S'agissant de l'acceptation de cadeaux, l'OPers-EPF reprend la valeur maximale prévue par la Confédération, qui est de 200 CHF.

En cas de doute, la personne située à l'échelon hiérarchique supérieur est chargée de décider si un cadeau peut être accepté.

#### **Salaires minimaux pour les collaborateurs rémunérés de manière forfaitaire** (nouvelle annexe 3 concernant l'art. 24, al. 3)

Dans la nouvelle annexe 3, le Conseil des EPF définit les salaires minimaux des collaborateurs rémunérés de manière forfaitaire dans le cas où il n'existe aucune directive des bailleurs de fonds (Fonds national suisse, p. ex.).

Toutefois, on applique en général les barèmes des bailleurs de fonds, qui prévoient également une progression du salaire.

9.9.2020 / EB/KEL