

CONSULTATION INTERNE : révision de la Loi sur le personnel et de la Loi sur les EPF

Prise de position de l'ACC-EPFL, Association des Cadres de la Confédération, section EPFL

Le comité de l'ACC-EPFL s'est penché sur les documents soumis à consultation et a noté les points suivants:

La Confédération dispose d'un droit du personnel moderne qui est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2002. De ce fait et jusqu'ici, l'ACC a estimé qu'une révision de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers) n'était ni nécessaire, ni urgente. Le Département fédéral des finances, à qui cette tâche incombe, n'a pas encore apporté à ce jour la preuve de la nécessité d'une révision, après quelques années d'application seulement. L'ACC est consciente cependant du mandat politique qui a été donné au Conseil fédéral par le Parlement fédéral. Dès lors, on ne saurait guère éviter une révision de la LPers.

Points centraux de la révision du point de vue de l'ACC

Pour notre association, les points suivants de la révision se trouvent au premier plan :

- Réglementation plus souple du licenciement.
- Mesures en cas de licenciement sans faute de l'agent (article 19 LPers).
- Suppression du département en tant qu'instance de recours (article 35 LPers).
- Réglementation restrictive de l'effet suspensif du recours.
- Alignement accentué de la LPers sur le Code des obligations (CO).

En ce qui concerne la nouvelle réglementation sur le licenciement

L'énumération actuelle de six motifs de licenciement (article 12, alinéa 6, LPers) a été biffée dans le projet. Désormais et pour un licenciement ordinaire des « *motifs objectivement suffisants* » sont nécessaires.

Le licenciement basé sur des motifs objectivement suffisants donne le point de repère pour un contrôle judiciaire. Cette formulation englobe les six motifs de licenciement actuels. La formulation « licenciement pour des motifs objectivement suffisants » vient du droit cantonal. Il ressort de la jurisprudence qu'elle permet un contrôle judiciaire de la légalité du licenciement.

Pour les cadres, la protection contre des licenciements arbitraires est un desiderata central qui demeure ainsi sauvegardé.

Le licenciement doit être l'ultime moyen à utiliser en matière de conduite du personnel. De plus, c'est un moyen coûteux en temps et en argent pour la Confédération.

Le licenciement ne saurait intervenir avant un avertissement préalable. Là, l'ACC demande que le projet (article 10, alinéa 3) soit complété dans ce sens.

Mesures en cas de licenciement sans faute de l'employé

S'il s'avère qu'un licenciement est entaché de manques ou caduc, la personne concernée a droit à la poursuite de son emploi auprès de la Confédération. Cette obligation de la poursuite de l'emploi est remplacée dans le projet par une obligation de soutien au devenir professionnel. En particulier, on retrouve là des indemnités.

Nous proposons de mentionner dans la loi (article 19) la possibilité d'une poursuite de l'emploi auprès de la Confédération. Pour les employés de l'EPFL, cela signifie la poursuite de l'emploi à l'EPFL.

Suppression du département en tant qu'instance de recours

Si la décision émane d'un office fédéral, il est possible de recourir auprès du département concerné, selon l'article 35 LPers. Etant donné la proximité du département et de l'office fédéral, l'indépendance nécessaire fait souvent défaut à cette instance. On peut dès lors défendre le principe d'un raccourcissement de la voie de recours.

Cas spécial constitué par la commission de recours interne des EPF

Selon l'article 37, alinéa 3, lettre a, de la Loi sur les EPF, la commission de recours des EPF statue entre autres sur les recours contre des décisions des EPF et des établissements de recherches concernant des rapports de travail relevant du droit public. Tel que cela ressort de l'article 37a de la Loi sur les EPF, cette instance est indépendante et soumise à aucune hiérarchie.

Cet argument plaide pour le maintien de l'instance de recours interne des EPF. *Nous soutenons dès lors la proposition du CEPF de mentionner dans l'art. 35 LPers que les voies internes de recours régies par une loi spéciale sont maintenues.*

En ce qui concerne l'effet suspensif d'un recours contre le licenciement

Selon le droit actuel, l'effet suspensif d'un recours constitue la règle. Désormais, il ne devrait plus être qu'une exception : un recours n'aurait un effet suspensif qu'au moment où l'instance de recours l'ordonne. Nous pouvons vivre avec cette nouvelle réglementation.

Alignement accentué sur le Code des obligations (CO)

Au plan matériel, cet alignement accentué sur le CO est en principe défendable, à l'exception des délais de résiliation.

Cas spécial constitué par les délais de résiliation

Les délais pour la résiliation ordinaire des rapports de travail (article 12, alinéas 2 et 3, LPers) divergent aujourd'hui de ceux prévus pour la résiliation des rapports de travail selon le CO. Pendant et à la fin du temps d'essai, ils sont plus longs que ceux figurant dans les articles 335b et 335c du CO. Lors de l'élaboration de la LPers, le législateur a ainsi compensé la renonciation à l'élection pour la période administrative.

Le projet prévoit la suppression de l'article 12 LPers. Ainsi et selon l'article 6, alinéa 2, LPers, en ce qui concerne les rapports de travail à la Confédération, les mêmes délais minimaux s'appliqueraient pour leur résiliation que ceux ayant cours dans l'économie privée, à savoir les articles 335b (temps d'essai) et 335c du Code des obligations. Cela signifierait :

- au cours de la première année de service, le délai de résiliation serait d'un mois ;
- de la deuxième à la neuvième année de service, le délai de résiliation serait de deux mois ;
- ensuite, ce délai passerait à trois mois.

La réduction massive des délais de résiliation (le plus long est de 6 mois aujourd'hui) va trop loin. Des entreprises dans l'économie privée, particulièrement aussi des conventions collectives de travail, octroient aux employés des délais plus longs pour le licenciement. Si là précisément la Confédération s'arrête au minimum légal, cela constitue un mauvais signal donné à l'économie privée. La Confédération doit rester un employeur fiable et exemplaire.

Nous proposons de maintenir les délais de résiliation actuels.

Nous proposons éventuellement de différencier les délais de résiliation dans trois directions :

- *dès 50 ans révolus, le délai de résiliation est de 5 mois ;*
- *pour des catégories de personnel déterminées, le délai de résiliation est de 6 mois ;*
- *pour les cadres, le délai de résiliation est de 6 mois.*

Justification : avec un délai de licenciement de 5 mois à partir de 50 ans, la convention collective de travail de Swisscom prend en considération le fait que des collaborateurs plus âgés dont les rapports de travail sont résiliés ont en règle générale beaucoup de peine à trouver un nouvel engagement (besoin de protection).

Des employés tels que le personnel scientifique exercent des fonctions spécialisées pour lesquels le marché du travail est relativement restreint. Ils nécessitent dès lors un délai de résiliation plus long.

Non seulement les années de service et l'âge, mais également la *position hiérarchique peut servir de critère pour un délai de résiliation spécial*. Dans l'économie privée, il est d'usage de prévoir un délai de résiliation plus long pour les cadres dirigeants. En effet, l'occupation des postes de cadres exige une sélection particulièrement judicieuse et ainsi un temps de préparation plus long pour la réglementation de la relève.

Depuis la fin de l'année 2001, la Confédération connaissait ce délai pour les rapports de service de secrétaires généraux et de chefs de l'information des départements. En 1993, le Conseil fédéral a proposé ce délai pour tous les rapports de service de cadres. Par la suite, la flexibilisation anticipée de ces rapports de service a été rejetée par le Parlement.

Révision de l'article 17b, loi sur les EPF

Le principe des engagements de durée déterminée fait sens pour le domaine des EPF et c'est une pratique acceptée, même si elle conduit parfois à des situations difficiles. *Dès lors, l'ACC-EPFL accepte le maintien des principes et durées actuelles telle qu'il est formulé dans la variante 2.*

Meilleures salutations



Philippe Thalmann

Président de la section ACC-EPFL, le 5 novembre 2008