

Révision du droit du personnel

Le 1^{er} juillet 2013, des modifications de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers.) et de l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF) sont entrées en vigueur.

La LPers, loi-cadre, et l'ordonnance sur le personnel du domaine des EPF, contenant les dispositions d'application, ont pour objectifs d'offrir des conditions de travail compétitives et de poursuivre le rapprochement avec le code des obligations. Les nouveautés, qui vont dans le sens d'un plus grand assouplissement du cadre légal, sont à la fois à l'avantage des collaborateurs et des employeurs.

La période d'essai usuelle de trois mois est inchangée. La limitation de la prolongation jusqu'à 6 mois pour le personnel scientifique et pour celui exerçant des fonctions spéciales de support est une nouveauté (art. 18 al. 1 OPers-EPF).

Les délais de résiliation (art. 20a OPers-EPF) sont calqués sur le droit privé : 1 mois durant la 1^{ère} année et 3 mois dès la 2^{ème} année.

La durée maximale des contrats de durée déterminée est maintenant régie par l'art. 17b de la loi sur les EPF. Les directives internes précisent les durées maximales selon les cas d'une part, ainsi que les conditions d'application (directive sur les rapports de travail des assistants de l'EPFL, directive sur les rapports de travail des collaborateurs scientifiques).

La liste des motifs de résiliation des rapports de travail n'est plus exhaustive (art. 12 LPers). Toute résiliation doit reposer sur des motifs objectivement suffisants et les règles de procédure, comme le droit d'être entendu, ainsi que les garanties constitutionnelles, telles les principes de la légalité, de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité, doivent être respectées.

En cas de résiliation sans faute de l'employé, celui-ci doit être soutenu dans sa transition professionnelle (art. 19 LPers, 21 OPers-EPF). L'indemnité (1 à 12 mois de salaire) est maintenue, aux mêmes conditions qu'auparavant (art. 49 OPers-EPF).

Si la résiliation est annulée parce qu'elle a été notifiée pendant une période de protection ou en violation de la loi sur l'égalité, la réintégration est possible (art. 34c LPers), tout comme le versement d'une indemnité (6 mois de salaire au minimum) le cas échéant.

Lorsque la résiliation ne répond pas aux exigences de motivation ou enfreint les règles de procédure, une indemnité (6 à 12 mois de salaire en règle générale) peut être accordée par l'instance de recours (art. 34b al. 2 LPers).

L'effet suspensif, qui empêche que les effets de la décision se déploient durant la procédure, jusqu'alors automatiquement attaché à un recours (art. 34a LPers), doit dorénavant être demandé à l'instance de recours.

Le congé paternité a passé à 10 jours (art. 52 al. 2 lettre c OPers-EPF).

Les modifications ci-dessus constituent un survol des nouveautés concernant les rapports de travail. Les textes légaux sont à votre disposition sur <http://polylex.epfl.ch/>.

Toute question ou demande d'information complémentaire peut être adressée aux juristes des Ressources Humaines via rh@epfl.ch.

Signature : Sylvie Randin et Agnieszka Olluri, juristes