

**Ordonnance**  
**sur le statut du personnel de l'Institut Fédéral**  
**de la Propriété Intellectuelle**  
**(OPer-IPI)**

du 30 septembre 1996 (État le 1<sup>er</sup> octobre 2010)

---

*Le Conseil fédéral suisse,*

vu l'art. 8, al. 1, de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur le statut et les tâches de l'Institut fédéral de la Propriété intellectuelle (LIPI)<sup>1</sup>,

*arrête:*

## **Chapitre 1 Engagement**

### **Art. 1**           Forme des rapports de service

Les rapports de service se fondent sur un contrat d'engagement écrit, de droit public, conclu entre l'Institut fédéral de la Propriété intellectuelle (IPI)<sup>2</sup> et l'employé.

### **Art. 2**           Compétence d'engager le personnel

<sup>1</sup> L'engagement du personnel est de la compétence de la direction ou des employés de l'IPI désignés par elle.

<sup>2</sup> L'engagement des membres de la direction est du ressort du Conseil de l'Institut.

## **Chapitre 2 Contenu des rapports de service**

### **Section 1 Domaines régis par le contrat d'engagement**

#### **Art. 3**

<sup>1</sup> Le contrat d'engagement règle au moins les points suivants:

- a. la nature des tâches, l'étendue des obligations de travail;
- b. le montant, le paiement et la jouissance du salaire;
- c. les compléments de salaire, les avantages et les gratifications pour ancienneté de service;
- d. les prestations sociales;

RO 1996 2772

<sup>1</sup> RS 172.010.31

<sup>2</sup> La désignation de l'unité administrative a été adaptée en application de l'art. 16, al. 3, de l'O du 17 nov. 2004 sur les publications officielles (RO 2004 4937). Il a été tenu compte de cette mod. dans tout le texte.

- e. les frais;
- f. la durée du travail et le temps de repos, les vacances, les congés et les jours de repos;
- g. le devoir de diligence et de fidélité de l'employé;
- h. le droit aux résultats de l'activité;
- i. les modalités de résiliation des rapports de service.

2 ...<sup>3</sup>

<sup>3</sup> En l'absence de réglementation dans le contrat d'engagement ou dans la présente ordonnance, le code des obligations<sup>4</sup> est réputé droit public de la Confédération.

## Section 2 Structure du salaire

### Art. 4 Eléments du salaire

<sup>1</sup> Le contrat prévoit, pour le salaire de l'employé, un élément de base et, lorsque les conditions à cet effet sont remplies, les éléments complémentaires suivants:

- a. un élément lié à la qualification;
- b. un élément lié à la prestation;
- c. un élément lié à la fonction.

<sup>2</sup> La somme des éléments du salaire au sens de l'al. 1 ne peut excéder 280 000 francs (état: janvier 2002). Ce montant est adapté au renchérissement retenu par l'IPI en vertu de l'art. 9, al. 2.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Le salaire de l'apprenti est fixé sur la base des recommandations des organisations professionnelles concernées et de la pratique régionale. L'IPI peut y déroger en faveur de l'apprenti.

<sup>4</sup> En ce qui concerne l'allocation pour charge d'assistance, les dispositions de la Confédération s'appliquent par analogie. L'IPI peut verser des allocations plus élevées.<sup>6</sup>

### Art. 5 Elément de base

<sup>1</sup> L'élément de base se fonde sur le profil objectif des exigences de la fonction concernée.

<sup>2</sup> La direction fixe l'élément de base après consultation des supérieurs hiérarchiques concernés. Elle veille à ce que les fonctions équivalentes soient évaluées de la même manière.

<sup>3</sup> Abrogé par le ch. IV 6 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO 2007 4477).

<sup>4</sup> RS 220

<sup>5</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 29 mai 2002, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2002 (RO 2002 1889).

<sup>6</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 1891).

**Art. 6** Elément lié à la qualification

<sup>1</sup> L'élément lié à la qualification se fonde sur les qualifications personnelles de l'employé pour la fonction concernée; sont notamment déterminantes la formation, les aptitudes et l'expérience.

<sup>2</sup> La direction désigne la personne habilitée à fixer l'élément lié à la qualification dans chaque cas particulier. Elle veille à ce que les qualifications équivalentes soient évaluées de la même manière.

<sup>3</sup> L'élément lié à la qualification ne peut excéder 40 pour cent de l'élément de base.

**Art. 7** Elément lié à la prestation

<sup>1</sup> L'élément lié à la prestation est fondé sur les prestations individuelles ou celles de l'unité d'organisation concernée ou les deux à la fois. Il est versé au cours du premier trimestre qui suit la clôture de l'exercice annuel.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> La direction désigne la personne habilitée à fixer l'élément lié à la prestation dans chaque cas particulier. Elle veille à ce que les prestations équivalentes soient évaluées de la même manière, en tenant équitablement compte de tous les échelons.

<sup>3</sup> L'élément lié à la prestation ne peut excéder:

- a. 20 % de l'élément de base pour les cadres supérieurs et les membres de la direction;
- b. 15 % de l'élément de base pour les autres cadres et les employés appelés à répondre à des exigences élevées;
- c. 10 % de l'élément de base pour les autres employés.

<sup>4</sup> La somme annuelle globale des éléments liés à la prestation varie entre 5 et 10 % de la somme des éléments de base correspondants. Le Conseil de l'Institut fixe ce taux annuellement en fonction de la marche des affaires de l'IPI.

**Art. 8** Elément lié à la fonction

<sup>1</sup> Un élément lié à la fonction peut être convenu et versé à l'employé qui assume, à titre provisoire, des tâches supplémentaires.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> Son montant se fonde sur le profil objectif des exigences et les qualifications personnelles de l'employé pour la fonction supplémentaire concernée.

<sup>3</sup> La direction désigne la personne habilitée à fixer l'élément lié à la fonction dans chaque cas particulier. Elle veille à ce que les fonctions et qualifications équivalentes soient évaluées de la même manière.

<sup>7</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 29 mai 2002, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2002 (RO 2002 1889).

<sup>8</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 29 mai 2002, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> oct. 2002 (RO 2002 1889).

**Art. 9** Evaluations périodiques

<sup>1</sup> Les éléments du salaire figurant dans le contrat sont soumis à des évaluations périodiques comme suit:

- a. l'élément de base et l'élément lié à la qualification, au moins tous les deux ans, mais en tout cas lors d'un changement de fonction;
- b. l'élément lié à la prestation, chaque année sur la base de l'appréciation des prestations (art. 25).

<sup>2</sup> De plus, l'élément de base est adapté de manière adéquate au renchérissement annuel.

**Section 3** Assurances sociales**Art. 10** Prévoyance professionnelle<sup>9</sup>

<sup>1</sup> Le personnel de l'IPI est assuré auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA conformément aux dispositions du règlement de prévoyance pour les employés et les bénéficiaires de rente de la Caisse de prévoyance de l'IPI.<sup>10</sup>

<sup>1bis</sup> On entend par salaire assurable les éléments du salaire énumérés à l'art. 4, al. 1, y compris les adaptations au renchérissement visées à l'art. 9, al. 2. Ni les indemnités visées à l'art. 18, al. 2, ni les gratifications pour ancienneté de service ne sont assurées.<sup>11</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>12</sup>

**Art. 10a<sup>13</sup>** Organe paritaire de la caisse de prévoyance

<sup>1</sup> L'IPI règle la composition, la procédure d'élection et l'organisation de l'organe paritaire de sa caisse de prévoyance. Dans le cas des caisses de prévoyance communes, les employeurs doivent se concerter sur leurs réglementations.

<sup>2</sup> Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

<sup>3</sup> Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la Commission de la caisse de PUBLICA.

<sup>9</sup> Introduit par le ch. 1 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2007 (RO 2007 2235).

<sup>10</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 1891).

<sup>11</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 1891).

<sup>12</sup> Abrogé par le ch. II de l'O du 1<sup>er</sup> sept. 2010, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2010 (RO 2010 3867).

<sup>13</sup> Introduit par le ch. 1 de l'annexe à l'O du 2 mai 2007 sur l'organe paritaire de la caisse de prévoyance de la Confédération, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mai 2007 (RO 2007 2235).

**Art. 10<sup>b14</sup>** Rente transitoire

<sup>1</sup> Lorsqu'une personne reçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire, l'IPI assume la moitié des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue si:

- a. la personne concernée a 62 ans révolus;
- b. le salaire annuel déterminant pour une activité à plein temps ne dépasse pas 120 000 francs; et
- c. les rapports de travail ont duré au moins cinq ans avant le départ à la retraite.

<sup>2</sup> Lorsque les conditions visées à l'al. 1, let. a ou b, ne sont pas remplies, la participation de l'IPI aux coûts s'élève à 10 %.

**Section 4 Fin des rapports de service****Art. 11** Principe

<sup>1</sup> Les rapports de service prennent fin par accord entre les parties, à l'expiration du délai convenu ou par la résiliation volontaire, la retraite, la résiliation pour raison d'invalidité ou le décès de l'employé.

<sup>2</sup> La résiliation doit être motivée par écrit.

**Art. 12** Résiliation ordinaire

<sup>1</sup> Lorsqu'un temps d'essai est convenu, le délai de congé est de sept jours au moins; les rapports de service s'éteignent à la fin d'une semaine civile.

<sup>2</sup> A l'expiration du temps d'essai, les délais de résiliation des rapports de service conclus pour une durée indéterminée sont au moins:

- a. d'un mois au cours de la première année de service;
- b. de deux mois de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service;
- c. de trois mois dès la 6<sup>e</sup> année de service.

<sup>3</sup> Les rapports de services résiliés s'éteignent à la fin d'un mois civil.

**Art. 13** Résiliation extraordinaire

<sup>1</sup> Chacune des parties peut résilier les rapports de service avec effet immédiat pour de justes motifs. Sont réputées justes motifs les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de la partie qui a donné le congé le maintien des rapports de service.

<sup>2</sup> En cas de résiliation injustifiée des rapports de service:

<sup>14</sup> Introduit par le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 1891).

- a. l'IPI, s'il a donné le congé, est tenu de verser le salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de résiliation; est réservé le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou auquel il a intentionnellement renoncé;
- b. l'employé, s'il a donné le congé, est tenu de réparer intégralement le dommage dûment prouvé par l'IPI et résultant de la résiliation.

<sup>3</sup> En cas de licenciement injustifié, l'employé peut en outre exiger une indemnité par voie de droit. Son montant ne peut excéder le salaire annuel dû pour la période de décompte en cours. Le réengagement dans une autre unité administrative de la Confédération est réservé.

<sup>4</sup> Sont réservés les dommages-intérêts dus à un autre titre.

#### **Art. 14** Prescription et péremption

<sup>1</sup> Nonobstant la date de l'extinction des rapports de service, les créances qui en résultent se prescrivent:

- a. généralement par cinq ans à compter de l'exigibilité de la prétention;
- b. conformément aux dispositions du droit pénal, si la prétention découle d'une infraction pour laquelle un délai de prescription plus long est prévu.

<sup>2</sup> Les prétentions découlant des art. 13, al. 3, et 22, al. 3, sont périmées si l'ayant droit ne les a pas fait valoir dans les six mois suivant la fin des rapports de service.

### **Chapitre 3 Protection minimale**

#### **Section 1 Maintien du paiement du salaire**

##### **Art. 15** Principe

<sup>1</sup> Lorsque l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part pour des causes inhérentes à sa personne, l'IPI est tenu de continuer à lui verser le salaire pendant les durées suivantes:

- a. trois mois au cours de la première année de service;
- b. six mois au cours de la deuxième et troisième années de service;
- c. douze mois dès la quatrième année de service.

<sup>2</sup> Sont réputés empêchements sans faute de l'employé notamment la maladie, l'accident, l'accomplissement d'une obligation légale, le service militaire facultatif dans l'armée suisse, le service facultatif dans la protection civile ou le service pour la Croix-Rouge, ou l'exercice d'une fonction publique. Les durées d'empêchement au cours d'une année civile sont additionnées, à l'exception de l'accomplissement du service militaire suisse.

<sup>3</sup> Le salaire versé à l'employé durant l'empêchement sans faute de sa part comprend l'élément de base et l'élément lié à la qualification; en principe l'élément lié à la prestation est versé en fonction des prestations précédentes.

**Art. 16** Exception

Les prestations légales obligatoires d'assurance sont imputées au salaire versé conformément à l'art. 15.

**Section 2** **Durée du travail et congés; vacances; congé de maternité****Art. 17** Durée normale de travail

La durée hebdomadaire normale de travail est de 41 heures.

**Art. 18** Heures supplémentaires

<sup>1</sup> Les heures supplémentaires sont, en règle générale, compensées par un congé; les heures supplémentaires ordonnées par écrit sont multipliées par le facteur 1,25.

<sup>2</sup> A titre exceptionnel et dans des cas particuliers, les parties peuvent convenir du paiement des heures supplémentaires.

**Art. 19** Travail de nuit et le dimanche

<sup>1</sup> Le travail effectué de nuit ou le dimanche est multiplié par le facteur 1,25 et compensé par un congé.

<sup>2</sup> Est réputé travail de nuit le travail fourni entre 22 heures et 6 heures.

**Art. 20** Vacances

<sup>1</sup> Pour une durée normale de travail, le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile.

<sup>2</sup> Jusqu'à et y compris l'année civile au cours de laquelle l'employé accomplit sa 20<sup>e</sup> année et dès l'année civile où il accomplit sa 50<sup>e</sup> année, le droit aux vacances est de cinq semaines; dès l'année civile où il accomplit sa 60<sup>e</sup> année, ce droit est de six semaines par année civile.

**Art. 21<sup>15</sup>** Congé de maternité

L'employée a droit à un congé de maternité payé de quatre mois; la date de l'accouchement est déterminante. Elle peut, si elle le souhaite, cesser de travailler deux semaines au plus avant la date présumée de l'accouchement.

<sup>15</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO 2008 1891).

## Section 3 Protection contre la résiliation

### Art. 22 Résiliation abusive

<sup>1</sup> En cas de résiliation abusive, la partie adverse peut faire opposition par écrit auprès de celle qui a donné le congé, jusqu'à l'expiration du délai de résiliation.

<sup>2</sup> La résiliation est abusive notamment lorsqu'elle intervient:

- a. pour des raisons inhérentes à la personnalité de l'employé, pour autant que ces raisons n'aient aucun lien avec les rapports de service et ne portent aucun préjudice essentiel à ces derniers;
- b. en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel de la part de l'employé, pour autant que l'exercice de ce droit ne viole aucune obligation de l'employé et ne porte aucun préjudice essentiel à la collaboration;
- c. parce que l'employé accomplit une obligation légale, un service militaire facultatif dans l'armée suisse, un service facultatif dans la protection civile ou un service pour la Croix-Rouge;
- d. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé à une organisation du personnel ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- e. sans motif, pendant que l'employé est représentant élu d'un organe de l'entreprise ou d'une institution liée à l'IPI;
- f. à seule fin d'empêcher l'autre partie de faire valoir des prétentions résultant des rapports de service;
- g. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant des rapports de service.

<sup>3</sup> A défaut d'accord entre les parties, celle qui a reçu le congé peut exiger une indemnité par voie de droit. Son montant ne peut dépasser le salaire annuel dû pour la période de décompte en cours. Le réengagement dans une autre unité administrative de la Confédération est réservé.

<sup>4</sup> Sont réservés les dommages-intérêts dus à un autre titre.

### Art. 23 Résiliation en temps inopportun

<sup>1</sup> La résiliation pendant une période d'interdiction est nulle; si le congé a été donné avant, le délai est suspendu pendant la durée d'interdiction et est prolongé jusqu'à la fin du mois où il expire.

<sup>2</sup> Est réputée période d'interdiction de congé:

- a. en cas d'accomplissement d'une obligation légale, d'un service militaire facultatif dans l'armée suisse, d'un service facultatif dans la protection civile ou d'un service pour la Croix-Rouge, la période durant laquelle l'employé est empêché de travailler, ainsi que les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service si celui-ci a duré plus de deux semaines ouvrables;

- b. en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident sans faute de l'employé, une période de trois mois jusqu'à l'accomplissement de la cinquième année de service et de six mois par la suite;
- c. en cas de grossesse, la durée de celle-ci et les seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d. en cas de participation à un service d'aide à l'étranger avec l'accord de l'IPI, la durée de l'empêchement de travailler.

## **Section 4      Avancement du personnel**

### **Art. 24            Personnalité de l'employé**

L'IPI encourage le développement de la personnalité de ses employés notamment par les moyens suivants:

- a. il aménage les conditions de travail en s'inspirant autant que possible des connaissances modernes acquises en la matière;
- b. il veille à la formation continue et au perfectionnement professionnel;
- c. il s'engage en faveur de l'égalité des chances entre femmes et hommes;
- d. il assure la protection des données relatives au personnel;
- e. il veille autant que possible à la réadaptation professionnelle des employés atteints passagèrement d'une incapacité de travail partielle ou totale.

### **Art. 25            Appréciation des prestations**

<sup>1</sup> Les prestations de l'employé font l'objet d'une appréciation au moins une fois par année.

<sup>2</sup> La direction détermine la procédure.

<sup>3</sup> En cas de divergences, l'employé peut saisir la direction.

## Chapitre 4

### Rapports vis-à-vis de la Confédération et des tiers; représentation du personnel

#### Section 1

#### Rapports des employés vis-à-vis de la Confédération et des tiers

##### Art. 26<sup>16</sup> Obligation de garder le secret et devoir de fidélité

En vertu de son contrat d'engagement, l'employé est tenu de servir fidèlement la Confédération et de garder le secret professionnel, conformément aux art. 20, 21, al. 3, et 22 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>17</sup>.

##### Art. 27 Responsabilité civile et poursuite pénale

<sup>1</sup> La responsabilité civile et la poursuite pénale sont réglées par la loi du 14 mars 1958 sur la responsabilité<sup>18</sup>.

<sup>2</sup> Lorsque l'IPI est tenu de déposer une plainte pénale, il doit requérir l'autorisation nécessaire auprès du Département compétent.<sup>19</sup>

#### Section 2 ...

##### Art. 28<sup>20</sup>

#### Section 3 Représentation du personnel

##### Art. 29 Commission du personnel

<sup>1</sup> La commission du personnel défend les intérêts du personnel. Un règlement fixe sa composition et ses tâches.

<sup>2</sup> Le règlement est édicté par un conseil, qui se prononce à la majorité des deux tiers des personnes ayant droit de vote. Le conseil se compose de trois représentants désignés par le personnel et de trois représentants désignés par la direction; le conseil choisit un président en son sein.

<sup>3</sup> Le règlement en vigueur est applicable jusqu'à l'entrée en vigueur d'un règlement révisé.<sup>21</sup>

<sup>16</sup> Nouvelle teneur selon le ch. IV 6 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO **2007** 4477).

<sup>17</sup> RS **172.220.1**

<sup>18</sup> RS **170.32**

<sup>19</sup> Nouvelle teneur selon le ch. IV 6 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO **2007** 4477).

<sup>20</sup> Abrogé par le ch. II de l'O du 1<sup>er</sup> sept. 2010, avec effet au 1<sup>er</sup> oct. 2010 (RO **2010** 3867).

<sup>21</sup> Nouvelle teneur selon le ch. IV 6 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO **2007** 4477).

**Art. 30 Organisations du personnel**

<sup>1</sup> Les organisations du personnel défendent les intérêts fondamentaux du personnel vis-à-vis de l'IPI; ce dernier peut créer un organisme dans ce but.

<sup>2</sup> Les organisations du personnel sont habilitées à représenter leurs membres pour la défense des intérêts individuels.

<sup>3</sup> ...<sup>22</sup>

<sup>4</sup> Les organisations du personnel doivent être consultées si, en raison de la marche des affaires ou pour d'autres raisons, l'élément de base ne peut être adapté au renchérissement.

**Chapitre 5 Voies de droit et procédure****Art. 31**

<sup>1</sup> Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre en cas de litige, l'IPI rend une décision. La direction est compétente pour le personnel, le Conseil de l'Institut pour les membres de la direction.

<sup>2</sup> La décision est sujette à recours conformément aux dispositions générales de la procédure fédérale.<sup>23</sup>

**Chapitre 6 Dispositions finales****Art. 32<sup>24</sup>** Disposition transitoire concernant la modification du 9 avril 2008

Au cours d'une période transitoire de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur intégrale de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>25</sup>, l'IPI assume la moitié des coûts liés au financement de la rente transitoire (art. 10*b*) dès que la personne concernée atteint 60 ans et quel que soit son salaire annuel déterminant.

**Art. 33** Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

<sup>22</sup> Abrogé par le ch. IV 6 de l'O du 22 août 2007 relative à la mise à jour formelle du droit fédéral, avec effet au 1<sup>er</sup> janv. 2008 (RO **2007** 4477).

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. II 9 de l'O du 8 nov. 2006 portant adaptation d'ordonnances du CF à la révision totale de la procédure fédérale, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janv. 2007 (RO **2006** 4705).

<sup>24</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du 9 avr. 2008, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2008 (RO **2008** 1891).

<sup>25</sup> RS **172.222.1**

