

Ordonnance de METAS relative à son personnel¹ (OPers-METAS)

du 24 octobre 2012 (État le 1^{er} juillet 2013)

Approuvée par le Conseil fédéral le 21 novembre 2012

Le Conseil de l'Institut fédéral de métrologie (Conseil de l'Institut),
vu l'art. 8, let. c, de la loi fédérale du 17 juin 2011 sur l'Institut fédéral
de métrologie (LIFM)²,
arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et champ d'application

¹ La présente ordonnance régit, sous réserve de l'al. 2, les rapports de travail des collaborateurs de l'Institut fédéral de métrologie (METAS).

² Les rapports d'apprentissage à METAS sont régis par le code des obligations³ et par la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle⁴.

Art. 2 Directives complémentaires

¹ La direction édicte des directives régissant l'application de la présente ordonnance, concernant notamment le remboursement des frais, l'aménagement du temps de travail, les modèles de travail et les jours de compensation.

² Les directives complémentaires sont soumises à l'approbation du Conseil de l'Institut.

³ La direction communique aux collaborateurs les directives complémentaires sous une forme appropriée.

Art. 3 Compétence pour les décisions de l'employeur

¹ Le Conseil de l'Institut est compétent, dans les cas suivants, pour les décisions de l'employeur qui concernent des membres de la direction:

RO 2012 6893

¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

² RS 941.27

³ RS 220

⁴ RS 412.10

- a.⁵ indemnité en cas de résiliation du contrat de travail (art. 13), excepté les indemnités pour le directeur (art. 9, al. 2, LIFM);
- b. engagement à remettre les revenus provenant d'activités exécutées pour des tiers (art. 17);
- c. détermination initiale et adaptation du salaire de base initial (art. 25);
- d. part de salaire variable (art. 26);
- e. indemnité forfaitaire (art. 33, al 2);
- f. prestations salariales accessoires, dans la mesure où le droit à celles-ci et leur montant ne sont pas fixés dans les directives complémentaires (art. 34);
- g. congés, dans la mesure où le droit à ceux-ci et leur durée ne sont pas fixés dans les directives complémentaires (art. 41).

² En cas de dissolution des rapports de travail, il décide aussi de l'allocation d'indemnités à d'autres collaborateurs qui sont soumis à l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres⁶.

³ Pour autant que la LFIM ou la présente ordonnance ne prévoient pas d'autres dispositions, sont compétents pour toutes les autres décisions de l'employeur:

- a. le Conseil de l'Institut vis-à-vis du directeur;
- b. le directeur vis-à-vis d'autres membres de la direction;
- c. l'organe désigné par la direction vis-à-vis des autres collaborateurs; la désignation est régie par les directives complémentaires visées à l'art. 2 ou par les prescriptions du règlement d'organisation de METAS.

Art. 4 Politique du personnel

¹ METAS veille à engager et à garder des collaborateurs compétents pour l'accomplissement de ses tâches.

² Il offre à ses collaborateurs des conditions de travail conformes au marché dans la mesure de ses moyens financiers.

Art. 5 Développement du personnel

¹ METAS favorise le développement de tous ses collaborateurs dans le but d'augmenter la qualité de leurs prestations, d'élargir leurs compétences et d'améliorer leur compétitivité sur le marché du travail.

² Les collaborateurs suivent un perfectionnement adapté à leurs capacités et aux exigences de METAS et du marché du travail.

³ METAS participe aux frais occasionnés par le développement du personnel.

⁴ Il encourage la formation et le perfectionnement orientés sur les besoins de METAS.

⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

⁶ RS 172.220.12

Art. 6 Protection de la personnalité

¹ La direction veille à instaurer un climat de respect de la personne et de confiance, qui exclut toute forme de discrimination.

² Elle prend les mesures propres à empêcher toute atteinte inadmissible à la personnalité du collaborateur.

Art. 7 Entretien d'évaluation

¹ Les supérieurs directs ont, au moins deux fois par an, un entretien d'évaluation avec leurs collaborateurs.

² L'entretien d'évaluation sert à dresser un bilan et à promouvoir les collaborateurs.

³ Lors de l'entretien d'évaluation, les supérieurs donnent aux collaborateurs qui leur sont directement subordonnés une appréciation dûment motivée de leur travail. En outre, les deux parties discutent ensemble de la situation professionnelle, fixent les objectifs pour l'année à venir et arrêtent d'éventuelles mesures de développement professionnel.

⁴ Les collaborateurs s'expriment sur le style de conduite de leur supérieur direct. Ces retours d'information servent au développement personnel et organisationnel des supérieurs. Ils sont portés à la connaissance des chefs de l'échelon hiérarchique supérieur.

Art. 8 Mise au concours des postes

¹ METAS met au concours les postes à pourvoir.

² Il peut renoncer à mettre au concours les postes qui:

- a. sont de durée limitée; ou
- b. qui sont occupés par des collaborateurs ou par des personnes terminant leur apprentissage auprès de METAS.

Art. 9 Voies de recours

¹ Si, lors de litiges liés aux rapports de travail, aucun accord n'intervient, METAS arrête une décision. Cette décision relève:

- a. du Conseil de l'Institut pour les membres de la direction (art. 8, let. i, LIFM);
- b. de la direction pour les autres collaborateurs (art. 10, al. 1, let. c, LIFM).

² ...⁷

⁷ Abrogé par le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, avec effet au 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

Section 2 Conclusion et résiliation des rapports de travail

Art. 10 Contrat de travail

¹ Les rapports de travail avec METAS prennent naissance avec la création d'un contrat de travail écrit.

² Le contrat de travail fixe au moins:

- a. le début des rapports de travail et, si ces derniers sont de durée déterminée, la durée du contrat;
- b. la fonction;
- c. le lieu de travail;
- d. la durée de la période d'essai;
- e. le taux d'occupation;
- f. le salaire;
- g. la prévoyance professionnelle.

Art. 11 Période d'essai

¹ La période d'essai est de trois mois.

² Dans le contrat de travail, la période d'essai peut être supprimée ou une période d'essai de durée plus courte peut être convenue. Pour les collaborateurs scientifiques et les collaborateurs exerçant des tâches relatives à la gestion du personnel, la période d'essai peut être portée à six mois au maximum.⁸

³ Lorsque le collaborateur est empêché de travailler pendant la période d'essai pour cause de maladie, d'accident ou d'accomplissement non volontaire d'obligations légales, la période d'essai est prolongée en conséquence. METAS peut renoncer à la prolongation lorsque celle-ci ne s'avère pas nécessaire.

Art. 11a⁹ Occupation au-delà de l'âge ordinaire de la retraite

¹ METAS peut conclure des contrats de travail avec des personnes qui ont atteint l'âge ordinaire de la retraite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants¹⁰.

² Les rapports de travail de durée indéterminée visés à l'al. 1 prennent fin sans résiliation à la fin du mois au cours duquel le collaborateur atteint l'âge de 70 ans.

⁸ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

⁹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

¹⁰ RS 831.10

Art. 11^{b11} Délais de résiliation

¹ Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié:

- a. pour la fin de la semaine qui suit celle où le congé a été notifié, pendant les deux premiers mois d'essai;
- b. pour la fin du mois qui suit celui où le congé a été notifié, à partir du troisième mois d'essai.

² Après la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié pour la fin du mois. Les délais de résiliation sont les suivants:

- a. trois mois durant les cinq premières années de service;
- b. quatre mois de la sixième à la dixième année de service;
- c. six mois à partir de la onzième année de service.

³ Le nombre d'années de service correspond à la durée d'engagement ininterrompu auprès de METAS sans rapports d'apprentissage et sans congés non payés de plus d'un mois.

⁴ Dans des cas particuliers, METAS peut accorder au collaborateur un délai de congé plus court si aucun intérêt majeur ne s'y oppose.

Art. 12 Mesures en cas de résiliation du contrat de travail sans qu'il y ait faute du collaborateur

¹ Si METAS résilie le contrat de travail sans qu'il y ait faute de la personne concernée, il adopte des mesures en faveur de celle-ci.

² Une résiliation sans qu'il y ait faute du collaborateur a lieu:

- a. lorsqu'il y a motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3, let. e, de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)¹²;
- b. lorsqu'il y a motif de résiliation selon l'art. 10, al. 3, let. c ou f, LPers et si la résiliation précise expressément qu'il n'y a pas faute du collaborateur.¹³

³ Font notamment partie des mesures visées à l'al. 1:¹⁴

- a. le soutien à la poursuite de l'activité professionnelle;
- b.¹⁵ les indemnités visées à l'art. 13, al. 1;

¹¹ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

¹² RS **172.220.1**

¹³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

¹⁴ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

¹⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

- c. les prestations en cas de plan social selon l'art. 72 du règlement de prévoyance du 17 septembre 2012 pour les personnes employées et les bénéficiaires de rentes de la caisse de prévoyance de METAS¹⁶.

Art. 13¹⁷ Indemnité en cas de résiliation des rapports de travail

¹ Une indemnité selon l'art. 19, al. 3 LPers¹⁸ est versée:

- a. aux collaborateurs dont l'engagement auprès de METAS, sans rapports d'apprentissage et sans congés non payés excédant un mois, a duré au moins 15 ans;
- b. aux collaborateurs ayant 50 ans révolus.

² Si le collaborateur remplit les deux conditions ci-dessus, les indemnités prévues à l'al. 1, let. a et b, s'additionnent.

³ Lorsque les rapports de travail prennent fin d'un commun accord, METAS peut convenir dans des cas justifiés d'allouer une indemnité.

⁴ Aucune indemnité n'est versée aux collaborateurs auxquels un emploi est assuré auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers.

⁵ Les collaborateurs qui sont employés auprès d'un employeur au sens de l'art. 3 LPers dans l'année qui suit la résiliation des rapports de travail avec METAS doivent rembourser à ce dernier l'indemnité qu'ils ont perçue au prorata du nombre de mois de travail déjà effectués au cours de cette année auprès du nouvel employeur.

⁶ Les al. 1 et 2 ne sont pas applicables aux collaborateurs soumis à l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres¹⁹.

Art. 14 Montant de l'indemnité

¹ L'indemnité visée à l'art. 13, al. 1, let. a, équivaut:

- a. de la 15^e à la 20^e année de service accomplie, à trois mois de salaire;
- b. de la 21^e à la 25^e année de service accomplie, à quatre mois de salaire;
- c. dès la 26^e année de service accomplie, à cinq mois de salaire.

² L'indemnité visée à l'art. 13, al. 1, let. b, équivaut:

- a. de 50 à 55 ans révolus, à deux mois de salaire;
- b. de 56 à 60 ans révolus, à trois mois de salaire;
- c. à partir de 61 ans, à quatre mois de salaire.

¹⁶ RS 172.220.143.9

¹⁷ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

¹⁸ RS 172.220.1

¹⁹ RS 172.220.12

³ L'indemnité visée à l'art. 13, al. 3, correspond au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel.²⁰

Section 3 Devoirs des collaborateurs

Art. 15 Principes régissant le comportement des collaborateurs

¹ Les collaborateurs exécutent les tâches qui leur sont confiées avec diligence et s'attachent à préserver les intérêts légitimes de METAS.

² Ils évitent les conflits entre leurs propres intérêts et ceux de METAS ou font connaître ces conflits s'il n'est pas possible de les éviter.

³ Les collaborateurs se refusent s'ils ont un intérêt personnel dans la cause ou si, pour d'autres raisons, ils pourraient être prévenus de toute autre manière. L'apparence d'une opinion préconçue constitue un motif de récusation suffisant. Est réputé être un motif de partialité notamment toute relation de proximité particulière, d'amitié ou d'inimitié personnelle entre le collaborateur et une personne physique ou morale impliquée dans un dossier ou dans un processus de décision ou concernée par celui-ci.

Art. 16 Activité accessoire

¹ Les collaborateurs annoncent à METAS toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail.

² Les activités exercées en dehors des rapports de travail nécessitent une autorisation si elles:

- a. mobilisent le collaborateur dans une mesure susceptible de compromettre ses prestations dans l'activité exercée pour le compte de METAS;
- b. risquent, de par leur nature, de générer un conflit avec les intérêts du service.

³ Des conflits d'intérêt peuvent notamment survenir avec les activités suivantes:

- a. conseil ou représentation de tiers pour des affaires qui font partie des tâches de METAS;
- b. activités en rapport avec des mandats exécutés pour le compte de METAS ou que METAS doit attribuer à brève échéance.

⁴ L'autorisation d'exercer une activité accessoire est refusée lorsque des conflits d'intérêts ne peuvent pas être exclus dans le cas particulier.

⁵ Est compétent pour délivrer l'autorisation:

- a. le Conseil de l'Institut pour les membres de la direction;
- b. la direction pour les autres collaborateurs.

²⁰ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

Art. 17 Revenus provenant d'activités exécutées pour des tiers

Les collaborateurs peuvent être tenus de rétrocéder à METAS tout ou partie des revenus provenant d'activités exécutées pour des tiers, qu'ils exercent en vertu de leurs rapports de travail avec METAS.

Art. 18²¹ Acceptation de dons et d'autres avantages

¹ L'acceptation d'avantages de faible importance conformes aux usages sociaux n'est pas considérée comme une acceptation de dons au sens de l'art. 21, al. 3, LPers²². Par avantage de faible importance, on entend tout don en nature dont la valeur marchande n'excède pas 200 francs.

² Les collaborateurs participant à un processus d'achat ou de décision ont également l'interdiction d'accepter des avantages de faible importance conformes aux usages sociaux:

- a. si l'avantage est offert par:
 1. un soumissionnaire effectif ou potentiel,
 2. une personne participant au processus de décision ou concernée par celui-ci; ou
- b. s'il est impossible d'exclure tout lien entre l'octroi de l'avantage et le processus d'achat ou de décision.

³ S'il ne peut pas refuser un don pour des raisons de politesse, le collaborateur le remet à METAS. L'acceptation de dons par politesse doit servir l'intérêt général de METAS.

⁴ En cas de doute, le collaborateur examine avec son supérieur si les avantages peuvent être acceptés ou non.

Art. 19²³ Invitation

¹ Les collaborateurs déclinent toute invitation susceptible de restreindre leur indépendance et leur liberté d'action. Sauf autorisation écrite de leur supérieur, ils refusent les invitations à l'étranger.

² Les collaborateurs participant à un processus d'achat ou de décision ont également l'interdiction d'accepter une invitation:

- a. si l'invitation provient:
 1. d'un soumissionnaire effectif ou potentiel,
 2. d'une personne participant au processus de décision ou concernée par celui-ci; ou
- b. s'il est impossible d'exclure tout lien entre l'invitation et le processus d'achat ou de décision.

²¹ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

²² RS 172.220.1

²³ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

³ En cas de doute, le collaborateur examine avec son supérieur si l'invitation peut être acceptée ou non.

Art. 20 Obligation de garder le secret

¹ Les collaborateurs sont tenus de garder le secret sur les affaires du service qui doivent rester confidentielles de par leur nature ou en vertu de prescriptions légales ou d'instructions.

² L'obligation de garder le secret subsiste après la fin des rapports de travail avec METAS.

³ Les collaborateurs ne peuvent déposer en justice comme partie, comme témoin ou comme expert, sur des constatations faites dans le cadre de leurs rapports de travail avec METAS qu'avec l'autorisation écrite préalable de METAS.

⁴ Est compétent pour délivrer l'autorisation:

- a. le Conseil de l'Institut pour les membres de la direction;
- b. la direction pour les autres collaborateurs.

Art. 21 Opérations pour compte propre

¹ Les collaborateurs ne doivent pas utiliser des informations non rendues publiques, dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction, en vue d'obtenir des avantages pour eux-mêmes ou pour un tiers.

² Les collaborateurs qui disposent notamment d'informations non rendues publiques, dont la divulgation peut influencer le cours de valeurs mobilières et de devises de manière prévisible, n'ont pas le droit de s'en servir pour effectuer des opérations pour compte propre sur ces valeurs mobilières ou sur ces devises. Les achats de devises visant à couvrir les besoins journaliers sont autorisés en tout temps.

³ Par opération pour compte propre, on entend toute transaction juridique:

- a. que le collaborateur réalise en son nom propre, que se soit pour son propre compte ou pour celui d'un tiers;
- b. que le collaborateur organise pour des proches; ou
- c. que le collaborateur fait réaliser par un tiers, notamment pour cacher sa propre identité.

⁴ Les dispositions du droit boursier et du droit pénal demeurent réservées.

Art. 22 Obligations du collaborateur empêché de travailler

¹ Les collaborateurs qui ne peuvent venir au travail en raison d'une maladie ou d'un accident ou qui sont empêchés de travailler pour toute autre raison en informent immédiatement METAS.

² S'ils sont absents plus de cinq jours pour cause de maladie ou d'accident, les collaborateurs doivent fournir un certificat médical à METAS. En cas d'absences répétées

pour cause de maladie ou d'accident, ou lorsque d'autres circonstances le justifient, METAS peut réduire cette durée.

³ Les collaborateurs absents pendant une longue durée pour cause de maladie doivent fournir un nouveau certificat médical toutes les trois semaines. METAS peut réduire ou prolonger cette durée lorsque cette mesure se justifie.

Art. 22a²⁴ Participation à des mesures de réinsertion

METAS peut obliger les collaborateurs à participer à des mesures destinées à assurer leur retour au travail lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Section 4 Salaire, suppléments et autres prestations de METAS

Art. 23 Principe

¹ La rémunération se compose du salaire de base et d'une éventuelle part de salaire variable.

² La somme du salaire de base et de la part de salaire variable s'élève au maximum à 319 442 francs (état 2013).²⁵

Art. 24 Fonctions et plages salariales

¹ Chaque fonction est évaluée et attribuée à l'une des six plages salariales. Est compétent:

- a. le Conseil de l'Institut pour les fonctions de la direction;
- b. la direction pour les fonctions des autres collaborateurs.

² Les fonctions sont évaluées sur la base de critères liés aux connaissances techniques, à la connaissance de l'entreprise, aux compétences sociales, aux facultés de réflexion, au degré de difficulté, à l'autonomie de décision, au domaine et au pouvoir d'influence.

³ Les plages salariales sont définies dans l'annexe.

Art. 25 Salaire de base

¹ Pour déterminer le salaire de base individuel initial à l'intérieur des plages salariales, il est notamment tenu compte de la formation, de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle, ainsi que de la situation sur le marché de l'emploi.

² Le salaire de base est réexaminé au moins tous les deux ans et lors de chaque changement de fonction, et le cas échéant adapté. Sont notamment pris en considération les critères définis à l'al. 1.

²⁴ Introduit par le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

²⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).

Art. 26 Part de salaire variable

¹ La part de salaire variable est déterminée en fonction du niveau de réalisation d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. Est notamment déterminante la contribution du collaborateur à la réalisation:

- a. des objectifs de l'entreprise;
- b. des objectifs de l'équipe;
- c. des objectifs individuels en matière de prestations et de comportement.

² La part de salaire variable représente au maximum:

- a. 10 % du salaire de base pour les collaborateurs occupant une fonction classée dans les plages salariales 1 à 3;
- b. 15 % du salaire de base pour les collaborateurs occupant une fonction classée dans les plages salariales 4 à 6.

³ Le Conseil de l'Institut définit annuellement le montant à disposition pour la part de salaire variable en fonction de la marche des affaires de METAS. Ce montant ne peut pas excéder 10 % de la somme des salaires de base.

Art. 27 Versement du salaire

¹ Le salaire de base est versé en 13 parts. La 13^e part est versée pour moitié en juin et pour moitié en décembre.

² La part de salaire variable est versée une fois par an.

Art. 28 Salaire horaire

¹ Si le travail est irrégulier, il peut être convenu d'un salaire horaire avec le collaborateur.

² Le salaire horaire représente le 2050^e du salaire annuel déterminant. Le 13^e mois de salaire est compris dans le salaire horaire.

³ L'indemnité allouée en lieu et place des vacances s'élève à:

- a. 10,64 % si le collaborateur a cinq semaines de vacances;
- b. 13,04 % si le collaborateur a six semaines de vacances;
- c. 15,56 % si le collaborateur a sept semaines de vacances.

⁴ Pour empêchement de travailler sans faute de sa part, le collaborateur perçoit un supplément de 2,5 % sur le salaire horaire en lieu et place du salaire en cas de maladie.

Art. 29 Prime de fonction

¹ Une prime de fonction peut être versée aux collaborateurs qui remplissent temporairement des tâches supplémentaires répondant à des exigences et des sollicitations particulières.

² Le montant de la prime est fixé d'après la nature, l'ampleur et la durée des tâches supplémentaires réalisées.

Art. 30 Allocations complétant l'allocation familiale

¹ METAS octroie des allocations complétant l'allocation familiale conformément à la loi du 24 mars 2006 sur les allocations familiales²⁶, dans le cas où celle-ci est inférieure à 4384 francs (état 2012) par an et par enfant donnant droit aux allocations.

² Le montant des allocations complétant l'allocation familiale correspond à la différence entre le montant déterminant indiqué à l'al. 1 et l'allocation familiale.

Art. 31 Compensation du renchérissement et augmentations du salaire réel

¹ Le renchérissement est compensé chaque année de manière adéquate si la situation financière de METAS le permet.

² Des augmentations de salaire en termes réels peuvent être accordées à concurrence de celles accordées au personnel soumis à l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération²⁷.

³ La compensation du renchérissement et les augmentations de salaire en termes réels sont décidées par le Conseil de l'Institut en même temps que le budget.

⁴ La compensation du renchérissement et les augmentations de salaire en termes réels sont versées sur:

- a. le salaire;
- b. la prime de fonction;
- c. les allocations complétant l'allocation familiale;
- d. les plagues salariales;
- e. les indemnités pour des prestations de travail visées à l'art. 36, al. 3;
- f. les indemnités pour la disponibilité sur appel.

Art. 32 Prime de fidélité

¹ Une prime de fidélité est octroyée après cinq années de travail auprès de METAS.

² Elle est fixée d'après le montant du salaire le jour où la période de cinq ans est révolue. Elle consiste:

- a. en un quart du salaire mensuel après cinq années de travail;
- b. en la moitié du salaire mensuel après dix années de travail;
- c. en trois quarts du salaire mensuel après quinze années de travail;
- d. en un salaire mensuel après 20 années de travail ainsi qu'après chaque nouvelle tranche de cinq années de travail.

³ Le nombre d'années de service correspond à la durée d'engagement ininterrompue auprès de METAS sans rapports d'apprentissage et sans congés non payés de plus d'un mois.

²⁶ RS 836.2

²⁷ RS 172.220.111.3

⁴ Si le taux d'occupation du collaborateur a été inférieur à 100 %, fût-ce par intermittence, au cours des cinq années de service précédentes, le taux d'occupation moyen pendant ladite période est pertinent pour le calcul de la prime de fidélité.

⁵ METAS peut, sur demande justifiée, octroyer tout ou partie de la prime de fidélité sous forme de congés payés.

⁶ Les congés payés prévus à l'al. 5 sont perdus et ne donnent droit à aucun dédommagement s'ils ne sont pas pris dans les cinq ans qui suivent la naissance du droit.

Art. 33 Remboursement des frais

¹ La direction peut édicter une directive fixant le remboursement aux collaborateurs des frais supplémentaires générés dans le cadre des activités professionnelles effectuées pour METAS.

² Elle peut prévoir une indemnité forfaitaire à concurrence de 3000 francs par année.

Art. 34 Prestations salariales accessoires

¹ La direction peut édicter une directive régissant les prestations salariales accessoires.

² Le montant à disposition pour les prestations salariales accessoires ne doit pas excéder 2,5 % de la masse salariale totale.

Art. 35 Assurance contre les accidents non professionnels

¹ METAS peut prendre en charge tout ou partie des primes de l'assurance obligatoire contre les accidents non professionnels de ses collaborateurs (art. 91, al. 2, de la loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents²⁸).

² La prise en charge des primes est décidée avec le budget par le Conseil de l'Institut.

Section 5 Temps de travail, vacances et congés

Art. 36 Temps de travail

¹ La durée de la semaine de travail est de 42 heures à plein temps. Pour les collaborateurs travaillant à temps partiel, elle diminue selon le taux d'occupation.

² La direction fixe un choix de modèles d'horaires de travail qui tiennent compte des besoins de METAS et des collaborateurs.

³ Elle règle les prestations de travail effectuées en dehors des heures de travail habituelles ou qui dépassent le taux d'occupation fixé contractuellement.

⁴ Elle peut prévoir un congé sabbatique.

Art. 37 Horaire de travail fondé sur la confiance

¹ Les collaborateurs appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance sont dispensés d'enregistrer leur temps de travail.

² Les collaborateurs appliquant l'horaire de travail fondé sur la confiance reçoivent une indemnité forfaitaire sous la forme d'une indemnité en espèces représentant 5 % du salaire de base et d'une éventuelle prime de fonction pour les prestations au-delà du taux d'occupation fixé contractuellement. La direction peut offrir des compensations équivalentes. Sous réserve de la part de salaire variable visée à l'art. 26, les prestations sont ainsi entièrement compensées.

³ L'horaire de travail fondé sur la confiance est obligatoire pour les collaborateurs rangés dans les plages salariales 5 et 6. Il peut être convenu avec d'autres collaborateurs.

Art. 38 Disponibilité sur appel

METAS peut, moyennant rémunération, exiger des collaborateurs qu'ils soient disponibles sur appel en dehors de leurs heures de travail normales pour, par exemple, remédier à des problèmes techniques, faire face à une situation d'urgence, effectuer des contrôles ou réagir à d'autres événements exceptionnels.

Art. 39 Jours chômés

¹ Les samedis, les dimanches et les jours fériés sont des jours chômés.

² Sont considérés comme jours fériés: le jour de l'An, le 2 janvier, le vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, la Fête nationale, la veille de Noël, Noël, la Saint-Etienne et la Saint-Sylvestre.

³ Les jours fériés tombant pendant une période où le collaborateur est absent pour cause de maladie, d'accident ou d'un service obligatoire, sont considérés comme pris.

⁴ Les jours fériés tombant pendant les vacances ne sont pas considérés comme des jours de vacances.

⁵ La direction fixe dans une directive la compensation des jours fériés tombant sur un samedi ou un dimanche.

Art. 40 Vacances

¹ Par année civile, les collaborateurs ont droit à:

- a. cinq semaines de vacances jusqu'à l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 49 ans;
- b. six semaines à partir de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 50 ans;
- c. sept semaines à partir de l'année au cours de laquelle ils atteignent l'âge de 60 ans.

² Le nombre de jours de vacances est réduit en proportion de la durée de l'absence, si le collaborateur, au cours d'une année civile, est absent pendant plus de:

- a. 60 jours pour cause de maladie, d'accident ou de service obligatoire; les 60 premiers jours d'absence ne sont pas pris en compte dans le calcul de la réduction;
- b. 30 jours pour cause de congés non payés;
- c. 30 jours lorsqu'il a été empêché de travailler par sa propre faute.

³ L'absence pour cause de congé de maternité ou d'adoption ne donne pas lieu à une réduction du nombre de jours de vacances.

Art. 41 Congés

¹ METAS peut octroyer au collaborateur des congés payés, partiellement payés ou non payés.

² La direction précise dans une directive les motifs de congé qui donnent droit à un congé payé dans tous les cas et détermine la durée du congé.

Section 6 Prévoyance professionnelle

Art. 42 Organe paritaire de la caisse de prévoyance de METAS

¹ Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement dans la mesure du possible.

² Les indemnités versées aux membres de l'organe paritaire sont fixées par la commission de la Caisse fédérale de pensions (PUBLICA).

Art. 43 Salaire assurable

¹ Sont assurées auprès de PUBLICA dans le cadre des dispositions réglementaires les prestations suivantes de METAS:

- a. le salaire de base (art. 25);
- b. la part de salaire variable (art. 26);
- c. la prime de fonction (art. 29).

² Le salaire assurable est déterminé sur la base du temps de travail défini à l'art. 36, al. 1. Ce salaire constitue le salaire assurable même si un modèle d'horaires de travail prévu à l'art. 36, al. 2, a été convenu. L'indemnité en espèces selon l'art. 37, al. 2, ne fait pas partie du salaire assurable.

Art. 44 Rente transitoire

¹ Lorsqu'une personne reçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire, METAS assume la moitié des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue si:

- a. la personne concernée a 62 ans révolus;

- b. la personne concernée a été engagée dans une fonction attribuée à une plage salariale située entre 1 et 3; et si
- c. les rapports de travail avec METAS ont duré au moins cinq ans ininterrompus avant le départ à la retraite.

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

Art. 45 Participation au rachat

METAS peut participer au rachat réglementaire si la couverture de prévoyance de la personne à engager semble inadéquate au moment de son engagement. La décision en la matière ressortit au Conseil de l'Institut.

Section 7 Prestations en cas d'incapacité de travail

Art. 46 Versement du salaire en cas de maladie ou d'accident

¹ En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur a droit, jusqu'à la récupération de la capacité de travail, pour une durée de douze mois, au maintien de son salaire de base, aux allocations complétant l'allocation familiale et à la prime de fonction.

² Au terme de cette période, il a droit à 90 % de son salaire de base et à 100 % des allocations complétant l'allocation familiale, pendant douze mois supplémentaires.

³ Les prestations visées aux al. 1 et 2 sont allouées à condition qu'un certificat médical soit produit (art. 22, al. 2 et 3) et que les ordres du médecin soient suivis. METAS peut demander que le collaborateur soit examiné par un médecin-conseil de METAS.

⁴ La durée du droit aux prestations est calculée en additionnant toutes les absences pendant lesquelles il existe un droit au maintien du salaire pour le même motif en cas d'incapacité de travail totale ou partielle, selon les al. 1 et 2.

Art. 47 Réduction du droit au salaire en cas de maladie ou d'accident

¹ La réduction du droit au salaire visée à l'art. 46, al. 2, ne s'applique pas lorsque l'incapacité de travail est due à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle.

² Le droit au maintien du salaire est réduit ou retiré si le collaborateur a provoqué la maladie ou l'accident intentionnellement ou par suite d'une négligence grave.

Art. 48 Versement du salaire en cas de décès du collaborateur

Si le collaborateur décède, le salaire de base, les allocations complétant l'allocation familiale et la prime de fonction continuent d'être versés pour le mois en cours et les deux mois suivants.

Art. 49 Versement du salaire en cas de service obligatoire

¹ En cas d'interruption de travail pour cause de service obligatoire dans l'armée ou la protection civile suisses et pendant la durée du service civil, le collaborateur a droit au maintien du salaire de base, des allocations complétant l'allocation familiale et de la prime de fonction.

² Si le collaborateur reçoit un supplément de solde pendant les jours d'astreinte, le salaire versé est réduit en conséquence.

³ Si le collaborateur a été engagé auprès de METAS sans rapports d'apprentissage pendant moins de quatre ans, le droit au salaire est réduit pour autant que celui-ci dépasse l'allocation pour perte de gain.

Art. 50 Versement du salaire en cas de maternité ou d'adoption

¹ En cas d'absence pour cause de maternité, les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de quatre mois. Le congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

² Si le droit au salaire visé à l'al. 1 prend fin avant l'expiration du droit à l'allocation de maternité prévue par la loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (LAPG)²⁹ en raison de l'ajournement du versement de cette allocation, seule l'allocation prévue par la LAPG est versée aux collaboratrices pendant la période comprise entre la fin du droit au salaire et la fin du droit à l'allocation.

³ En cas d'accueil de jeunes enfants en vue d'une adoption ultérieure, les collaborateurs peuvent interrompre leur travail pendant deux mois, pendant lesquels ils perçoivent leur salaire. Si les deux futurs parents adoptifs travaillent auprès de METAS, le droit au congé payé ne vaut que pour un seul d'entre eux. Ils peuvent toutefois répartir librement entre eux les deux mois d'absence.

⁴ Le droit au versement du salaire comprend le salaire de base, les allocations complétant l'allocation familiale et la prime de fonction.

Art. 51 Fin du versement du salaire avec la cessation des rapports de travail

Le versement du salaire prévu aux art. 46, 47, 49 et 50 prend fin dans tous les cas avec la cessation des rapports de travail.

Art. 52 Droit à indemnisation

Les prestations versées par les assurances sociales sont déduites du salaire versé visé aux art. 46 à 50.

²⁹ RS 834.1

Section 8 Traitement des données

Art. 53 Principes

¹ METAS peut exploiter des fichiers comportant les données personnelles de ses collaborateurs à des fins de gestion du personnel.

² Il est le maître des fichiers.

³ Il est responsable des données qu'il traite.

⁴ La direction tient à jour la liste des fichiers. Cette liste est portée à la connaissance des collaborateurs.

⁵ Les collaborateurs sont consultés avant toute introduction ou modification d'un fichier.

Art. 54 Droit d'accès et rectification des données

¹ Tout collaborateur peut demander à être renseigné sur les données traitées à son sujet. Ces renseignements lui sont fournis gratuitement.

² Le collaborateur peut donner pouvoir à un mandataire, par procuration écrite, de consulter son dossier ou de demander des renseignements sur les données traitées à son sujet.

³ S'il appert que des données sont inexactes ou incomplètes, ou qu'elles dérogent au but du traitement, le maître du fichier doit les rectifier ou les détruire immédiatement.

Art. 55 Publication et communication de données

¹ Le consentement écrit des collaborateurs concernés doit être requis avant toute publication, dans Intranet, dans un organe interne ou sur un panneau d'affichage de données relevant de la sphère privée.

² Aucune donnée ne peut être communiquée à des tiers, en particulier aux nouveaux employeurs, aux instituts bancaires, aux instituts de crédit et aux bailleurs, sans le consentement écrit du collaborateur concerné. Le consentement écrit du collaborateur est réputé donné s'il cite METAS comme référence pour d'éventuels renseignements à son sujet.

³ La communication se limite aux informations nécessaires au but de la demande.

Art. 56 Traitement des données

¹ Le service du personnel traite les données indispensables à l'exécution de ses tâches, notamment les données figurant dans les dossiers de candidature, le contrat de travail, le descriptif des tâches et les formulaires d'appréciation, ainsi que les décisions fondées sur une appréciation, les absences du travail, les certificats médicaux, les résultats des tests de personnalité et des tests d'évaluation et les extraits des registres publics.

² Les responsables hiérarchiques traitent les données indispensables à l'exécution de leurs tâches d'évaluation, notamment les formulaires d'appréciation et les données relatives aux modifications de salaire opérées sur la base des prestations individuelles.

³ Le collaborateur ne peut être soumis à des tests de personnalité ou d'évaluation destinés à évaluer ses capacités professionnelles ou personnelles que s'il a donné préalablement son consentement.

⁴ Le collaborateur doit être informé au préalable du but du test ainsi que de l'utilisation qui sera faite des résultats, et des personnes qui en prendront connaissance.

Art. 57 Délais de conservation

¹ Les délais suivants sont applicables à la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux relatifs au personnel, dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les données portant sur des mesures sociales, administratives ou pénales, ainsi que des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre des mesures;
- c. pour des profils de personnalité: cinq ans après le relevé des données, à moins que la personne concernée n'ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue;
- d. pour les résultats de tests de personnalité ou d'évaluation visant à évaluer les capacités: cinq ans après le test.

² Après expiration du délai de conservation, les données doivent être traitées conformément à l'art. 38 de la loi fédérale du 25 septembre 2020 sur la protection des données (LPD)³⁰.

³ Lorsque la candidature d'une personne est rejetée, toutes les données concernant cette personne lui sont renvoyées, à l'exception de la lettre de candidature, dans les trois mois qui suivent la fin de la procédure de recrutement; les dispositions contraires convenues avec les candidats sont réservées. Ces données peuvent être conservées plus longtemps si elles sont nécessaires au traitement des recours visés à l'art. 13, al. 2, de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité³¹.

Art. 58 Données conservées sur papier

Les données sur papier doivent être conservées sous clef.

Art. 59 Système informatique de gestion du personnel

¹ METAS exploite son propre système informatique de gestion du personnel; ce système contient des données relatives aux personnes qui sont employées ou ont été employées par METAS. Conformément à l'art. 3 de l'ordonnance du 14 juin 1993 rela-

³⁰ RS 235.1. Le renvoi a été adapté au 1^{er} sept. 2023 en application de l'art. 12 al. 2 de la L du 18 juin 2004 sur les publications officielles (RS 170.512).

³¹ RS 151.1

tive à la loi fédérale sur la protection des données³², METAS a déclaré ce fichier au Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence.

² Le système informatique de gestion du personnel sert les buts suivants:

- a. centraliser la gestion des données relatives au personnel et en uniformiser l'exploitation;
- b. permettre le traitement des données du salaire, procéder à des évaluations, à des simulations de budget et à des planifications des frais de personnel;
- c. intégrer la gestion des données relatives au personnel dans la gestion financière et la comptabilité;
- d. gérer, avec l'accord du collaborateur, les données utiles au développement des capacités de gestion.

³ Le domaine du personnel gère et entretient le système informatique de gestion du personnel.

⁴ Les collaborateurs compétents du domaine du personnel ont accès aux données du système informatique de gestion du personnel et peuvent les traiter.

Art. 60 Traitement de données relatives au personnel particulièrement sensibles par le système informatique de gestion du personnel

Le système informatique de gestion du personnel permet de traiter les données ci-après particulièrement sensibles relatives aux collaborateurs:

- a. les certificats médicaux;
- b. les conclusions de constats médicaux établis par le service médical;
- c. la durée des absences consécutives à une maladie ou à un accident;
- d. les évaluations personnelles et les accords sur les objectifs, de même que les décisions prises à l'issue de l'évaluation personnelle;
- e. le comportement et les compétences professionnelles;
- f. les résultats de tests de personnalité et de détermination du potentiel;
- g. les références;
- h. les expertises graphologiques;
- i. les charges publiques et les activités accessoires exercées;
- j. les actes de procédure et les décisions concernant les enquêtes disciplinaires;
- k. les décisions de saisie du salaire;
- l. les déclarations à l'AI et les déclarations d'accident;
- m. les décisions des services de l'AI, de la CNA et de l'assurance militaire;

³² [RO 1993 1962; 2000 1227 annexe ch. II 7; 2006 2331 annexe 2 ch. 3, 4705 ch. II 24; 2007 4993; 2008 189; 2010 3399. RO 2022 568 annexe 2 ch. I]. Voir actuellement l'O du 31 août 2022 sur la protection des données (RS 235.11).

- n. les décisions du service chargé des contrôles de sécurité relatifs aux personnes;
- o. les extraits de jugements en vue de déterminer les ayants droit aux allocations familiales;
- p. les certificats de travail.

Art. 61 Accès aux données par procédure d'appel

Sauf pour les données personnelles sensibles au sens de l'art. 3, let. c, LPD³³ et les profils de personnalité au sens de l'art. 3, let. d, LPD, METAS peut accorder l'accès aux données par procédure d'appel pour:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- b. la Caisse fédérale de pensions PUBLICA: données nécessaires à la mise à jour des comptes individuels du personnel;
- c. l'établissement financier de METAS: données nécessaires au paiement des salaires du personnel.

Art. 62 Dossiers médicaux

¹ Les dossiers médicaux contiennent les résultats des examens médicaux et l'appréciation du médecin-conseil de METAS nécessaire à l'évaluation de l'aptitude des collaborateurs pendant la durée des rapports de travail ou dans le contexte de l'obligation du maintien du paiement du salaire visée à l'art. 46. Le dossier médical est conservé auprès du médecin-conseil.

² Les données relatives à la santé sont recueillies sur support papier. Certaines données, telles que le nom du collaborateur, peuvent être traitées de manière automatisée à des fins de facturation ou de statistique. Le système automatisé de traitement des données médicales doit rester un système clos; il ne doit être relié à aucun autre système électronique de traitement des données.

³ Le droit d'accès des collaborateurs est régi par l'art. 54. Si le médecin-conseil de METAS estime que le contenu du dossier médical pourrait être préjudiciable au collaborateur concerné, les données contenues dans ce dossier peuvent être communiquées au médecin-conseil qui a été désigné par le collaborateur concerné.

⁴ Seule l'appréciation du médecin-conseil de METAS est communiquée au domaine du personnel. Le contenu du dossier médical n'est communiqué au domaine du personnel ou à des tiers que si la personne concernée a donné préalablement son consentement écrit. Si la personne concernée n'a pas donné son consentement, l'autorisation de communiquer des données relatives à sa santé ressortit à la direction (art. 28, al. 3 et 4, LPers³⁴).

³³ RS 235.1. Voir actuellement l'art. 5, let. c et g, LPD.

³⁴ RS 172.220.1

Section 9 Commission du personnel et partenaires sociaux

Art. 63 Commission du personnel

¹ Les collaborateurs peuvent élire une commission du personnel. Les membres de la commission du personnel sont élus au scrutin majoritaire.

² La commission du personnel encourage la collaboration entre la direction et le personnel et renforce les droits de participation des collaborateurs.

³ La direction crée les conditions nécessaires à la commission du personnel pour exécuter ses tâches de manière ciblée. Elle précise notamment dans une directive les attributions de la commission, le nombre de ses membres et les modalités de la procédure d'élection.

Art. 64 Partenaires sociaux

¹ Le personnel et les associations du personnel de la Confédération sont consultés avant toute modification de la présente ordonnance.

² METAS rencontre au besoin les représentants des associations du personnel de la Confédération pour un échange d'informations. Il les rencontre notamment avant une éventuelle décision du Conseil de l'Institut de ne pas compenser intégralement le renchérissement.

Section 10 Dispositions finales

Art. 65 Dispositions transitoires

¹ Pour les collaborateurs dont les rapports de travail sont transférés de l'Office fédéral de métrologie à METAS, conformément à l'art. 28, al. 1, LIFM, sont applicables les dispositions suivantes:

- a. les soldes horaires résultant de l'ancien droit sont repris. Leur utilisation est régie par l'ancien droit;
- b. les années de service acquises en vertu de l'ancien droit sont prises en compte pour l'indemnité allouée selon l'art. 13, al. 1, let. a, pour la prime de fidélité prévue à l'art. 32, pour la participation de METAS au financement de la rente transitoire visée à l'al. 3 et pour le délai de résiliation visé à l'art. 11b, al. 2.³⁵

² La direction peut prolonger, pour certains collaborateurs, la garantie de salaire prévue à l'art. 28, al. 2, LIFM, pour éviter les cas de rigueur. Pour les membres de la direction et les autres collaborateurs soumis à l'ordonnance du 19 décembre 2003 sur les salaires des cadres³⁶, la décision ressortit au Conseil de l'Institut.

³⁵ Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO 2013 2145).

³⁶ RS 172.220.12

³ Jusqu'au 31 décembre 2017, METAS assume la moitié des coûts de financement de la rente transitoire (art. 44) pour les collaborateurs ayant 60 ans révolus, indépendamment de la fonction de la personne concernée, si les rapports de travail ont duré au moins cinq ans ininterrompus avant le départ à la retraite.

Art. 66 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013.

*Annexe*³⁷
(art. 24, al. 3)

Plages salariales

Plage salariale	Montant maximum du salaire de base en francs (état 2013)
1	96 407
2	115 783
3	148 782
4	166 728
5	190 836
6	277 776

³⁷ Nouvelle teneur selon le ch. II de l'O du Conseil de l'Institut du 5 mars 2013, approuvée par le CF le 26 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} juil. 2013 (RO **2013** 2145).