

Règlement du personnel de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (Règlement du personnel de l'IFSN)

du 17 octobre 2008 (État le 1^{er} janvier 2016)

approuvé par le Conseil fédéral le 12 novembre 2008

*Le Conseil de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (Conseil de l'IFSN),
vu l'art. 6, al. 6, let. d, de la loi du 22 juin 2007 sur l'Inspection fédérale
de la sécurité nucléaire¹,
édicte le règlement suivant:*

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

Le règlement du personnel régit les rapports de travail des collaborateurs de l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire (IFSN).

Art. 2 Droit applicable

Sauf disposition contraire du présent règlement, le code des obligations² s'applique en tant que droit public de la Confédération.

Art. 3 Politique du personnel

¹ L'IFSN veille à l'affectation ciblée, économiquement et socialement responsable, de ses collaborateurs.

² Elle prend notamment des mesures appropriées pour:

- a. recruter et fidéliser le personnel approprié;
- b. encourager et perfectionner le personnel, favoriser la relève des cadres;
- c. assurer une affectation flexible du personnel;
- d. promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes;
- e. favoriser un comportement responsable sur les plans de l'environnement, de la santé et de la sécurité;
- f. garantir l'information transparente du personnel.

RO 2008 5785

¹ RS 732.2

² RS 220

³ Elle utilise des instruments de politique et de gestion du personnel adaptés et modernes; elle mène notamment des entretiens d'évaluation individuels et réguliers avec les collaborateurs. Elle veille à mettre à jour et à développer ces instruments.

⁴ La direction édicte des directives de mise en œuvre de la politique du personnel et les communique de manière transparente.

Art. 4 Commission du personnel

¹ L'IFSN peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des collaborateurs, se doter d'une commission du personnel.

² Elle édicte un règlement sur les attributions et sur les compétences de la commission du personnel.

Art. 5 Organisations du personnel

¹ L'IFSN entretient des contacts réguliers avec les organisations du personnel en leur qualité de représentantes des intérêts fondamentaux du personnel.

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

Section 2 Engagement

Art. 6 Contrat de travail

¹ L'IFSN et le collaborateur consignent les modalités d'engagement dans un contrat de travail écrit.

² Le contrat de travail règle au moins les points suivants:

- a. le début des rapports de travail et leur durée lorsque le contrat de travail est à durée déterminée;
- b. la fonction ou le domaine d'activité;
- c. le taux d'occupation;
- d. le salaire.

Art. 6a³ Délai de carence

¹ Il est possible de convenir avec le directeur et les membres de la direction ainsi qu'avec les collaborateurs qui sont en contact permanent avec des organisations soumises à surveillance et qui sont directement chargés de leur surveillance, un délai de carence après cessation des rapports de travail au cours duquel ils ne sont pas autorisés à exercer une activité pour le compte d'une organisation soumise à surveillance.

³ Introduit par le ch. I du R du Conseil de l'IFSN du 31 août 2015, approuvé par le CF le 25 nov. 2015, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2016 (RO **2015** 5079).

² Le délai de carence est de six mois au moins et de douze mois au plus, y compris un éventuel délai de suspension

³ Le délai de carence peut donner lieu à une indemnité d'un montant ne dépassant pas le dernier salaire et prenant en considération tous les revenus, indemnités et prestations de prévoyance perçus pendant ce laps de temps

⁴ Quiconque perçoit une indemnité pour délai de carence est tenu de déclarer à l'IFSN les revenus, indemnités et prestations de prévoyance perçus pendant ce délai.

⁵ Les indemnités pour délai de carence perçues à tort doivent être remboursées

Art. 7 Contrat de travail à durée déterminée

Un contrat de travail à durée déterminée est conclu pour trois ans au plus. Au-delà de trois ans, les rapports de travail sont réputés de durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée qui se succèdent sans interruption sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

Art. 8 Période d'essai

¹ La période d'essai est de trois mois. Si les circonstances le justifient, elle peut être prolongée de trois mois au maximum, ou fixée contractuellement à six mois au maximum.

² Si le contrat de travail est à durée déterminée, la période d'essai peut être supprimée ou une période d'essai plus courte peut être convenue.

Section 3 Cessation des rapports de travail

Art. 9 Cessation

¹ Les deux parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.

² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants⁴;
- b. au décès du collaborateur;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

³ Dans certains cas, l'IFSN peut, d'un commun accord avec le collaborateur concerté, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.

Art. 10 Résiliation pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, chaque partie au contrat peut résilier les rapports de travail:

- a. pendant les deux premiers mois, pour la fin de la semaine suivant l'annonce de la résiliation;
- b. à partir du troisième mois, pour la fin du mois suivant l'annonce de la résiliation.

Art. 11 Résiliation au terme de la période d'essai

¹ Au terme de la période d'essai, chaque partie au contrat peut résilier les rapports de travail de durée indéterminée pour la fin d'un mois moyennant un préavis de trois mois.

² La résiliation des rapports de travail par l'IFSN se fonde sur des motifs objectivement suffisants.

Art. 12 Résiliation immédiate

¹ Pour de justes motifs, chaque partie au contrat peut résilier immédiatement et à tout moment des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée.

² Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

Art. 13 Forme de la résiliation

¹ L'IFSN résilie les rapports de travail par voie de décision.

² Le collaborateur résilie ses rapports de travail par écrit. Toute résiliation immédiate doit être motivée.

Art. 14 Prestations en cas de plan social

¹ Si l'IFSN doit résilier un contrat de travail sans qu'il y ait faute du collaborateur concerné, elle prend des mesures de soutien en sa faveur.

² Les mesures de soutien comprennent des prestations de protection sociale telles que des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée pour des collaborateurs ayant 58 ans révolus.

³ Les prestations fournies en cas de retraite anticipée comprennent une rente vieillesse et une rente transitoire financée par l'IFSN conformément à l'art. 65 du règlement de prévoyance pour les employés et les bénéficiaires de rentes de l'établissement de prévoyance de l'IFSN.

Section 4 Protection contre le licenciement

Art. 15 Licenciement abusif

La résiliation des rapports de travail est notamment abusive lorsqu'elle est prononcée:

- a. pour des raisons inhérentes à la personnalité du collaborateur, pour autant que ces raisons n'aient aucun lien avec les rapports de travail et qu'elles ne portent aucun préjudice grave à ces derniers;
- b. parce que le collaborateur exerce des droits constitutionnels, dès lors que l'exercice de ces droits n'est pas contraire à ses obligations et ne porte pas un préjudice grave aux rapports de travail;
- c. à seule fin d'empêcher la naissance de prétentions de l'autre partie résultant des rapports de travail;
- d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant des rapports de travail;
- e. parce que le collaborateur s'acquitte d'obligations légales ou qu'il effectue un service militaire ou civil suisse volontaire;
- f. parce que le collaborateur appartient ou n'appartient pas à une association du personnel ou parce qu'il exerce des activités syndicales licites;
- g. sans motif justifié pendant que le collaborateur est le représentant élu d'un organe de l'entreprise ou d'une institution rattachée à l'IFSN.

Art. 16 Résiliation en temps inopportun

¹ La résiliation qui intervient pendant une période de protection est nulle. Le délai d'une résiliation prononcée préalablement est suspendu pendant la période de protection jusqu'à la fin du mois au cours duquel la période de protection prend fin.

² Ont valeur de période de protection:

- a. en cas d'accomplissement d'obligations légales, d'un service militaire ou civil suisse volontaire: la durée de l'empêchement de travailler ainsi que, lorsqu'elle est supérieure à deux semaines ouvrées, les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
- b. en cas de maladie ou d'accident non imputables au collaborateur: une durée de trois mois jusqu'à la fin de la cinquième année d'engagement, ensuite une durée de six mois;
- c. en cas de grossesse: la durée de la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d. en cas de participation à des opérations d'aide à l'étranger avec l'accord de l'IFSN: la durée de l'empêchement de travailler.

Section 5 Temps de travail et vacances

Art. 17 Durée normale de travail

La durée hebdomadaire normale de travail est de 42 heures pour les collaborateurs à plein temps.

Art. 18 Heures supplémentaires, travail de nuit et le dimanche

¹ Si le service doit faire face à une charge extraordinaire de travail ou à un travail urgent, l'IFSN peut ordonner des heures supplémentaires ou un travail de nuit ou le dimanche.

² Les heures supplémentaires, le travail effectué de nuit ou le dimanche sont généralement compensés par du temps libre de durée égale.

³ Les heures supplémentaires, le travail de nuit ou le dimanche qui ne peuvent être compensés par du temps libre donnent lieu à une compensation financière. Cette dernière est versée sans supplément, sous réserve de l'art. 25.

Art. 19 Vacances, jours fériés et congés

¹ Par année civile, les collaborateurs ont droit à:

- a. 6 semaines de vacances jusqu'à l'année au cours de laquelle ils ont 20 ans révolus;
- b. 5 semaines de vacances à partir de l'année au cours de laquelle ils ont 21 ans révolus;
- c. 6 semaines de vacances à partir de l'année au cours de laquelle ils ont 50 ans révolus;
- d. 7 semaines de vacances à partir de l'année au cours de laquelle ils ont 60 ans révolus.

² Sont considérés comme jours fériés les jours fériés officiels du lieu de travail. 63 dimanches et jours fériés peuvent être pris par année.

³ L'IFSN définit dans quels cas elle peut accorder aux collaborateurs des congés payés ou des congés sans solde tenant compte des besoins de l'exploitation.

Section 6 Salaire, allocations et autres prestations

Art. 20 Système salarial

¹ La rémunération se compose du salaire de base et d'une part de salaire variable. Cette dernière est accordée par l'IFSN conformément aux critères prévus à l'art. 23.

² La somme du salaire de base et de la part de salaire variable s'élève au maximum à un montant brut de 290 000 francs par an (état: juillet 2008).

Art. 21 Salaire de base

¹ Les fonctions sont évaluées et attribuées à une plage salariale 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.

² Lors de la fixation du salaire de base au sein de la plage salariale, on tient dûment compte de la formation, de l'expérience professionnelle, de l'expérience personnelle et du marché de l'emploi.

³ Les fonctions sont attribuées à des plages salariales qui se chevauchent. Ces plages salariales sont fixées et publiées par l'IFSN.

Art. 22 Compensation du renchérissement

Le Conseil de l'IFSN décide chaque année dans quelle mesure les salaires de base sont adaptés au renchérissement.

Art. 23 Part de salaire variable

¹ La part de salaire variable est déterminée en fonction de la réalisation des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés dans la convention d'objectifs. Sont notamment déterminants:

- a. la contribution personnelle du collaborateur aux objectifs de l'entreprise;
- b. les prestations de l'équipe;
- c. les objectifs individuels en matière de prestations et de comportement.

² La part de salaire variable est liée au niveau de fonction. Elle se monte:

- a. au maximum à 20 % du salaire de base pour les collaborateurs classés dans les plages salariales 1 et 2;
- b. au maximum à 15 % du salaire de base pour les autres collaborateurs.

³ Le Conseil de l'IFSN définit annuellement le montant à disposition pour la part de salaire variable dans le cadre du budget.

⁴ Ce montant ne peut excéder 10 % de la masse salariale totale.

Art. 24 Convention d'objectifs

¹ Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont fixés chaque année dans une convention d'objectifs passée entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique.

² Des entretiens sont menés régulièrement sur les objectifs à atteindre. La réalisation des objectifs est évaluée lors de l'entretien d'évaluation en fonction de critères définis.

³ En cas de divergences, le collaborateur a la possibilité de saisir la direction. Les membres de la direction peuvent s'adresser au Conseil de l'IFSN.

Art. 25 Indemnités pour service de piquet, heures supplémentaires, travail de nuit et le dimanche

¹ Une indemnité de 12 % du salaire horaire est versée par heure de service de piquet.

² Une indemnité de 25 % du salaire horaire est versée pour les heures de travail ordonnées effectuées au-delà du temps de travail hebdomadaire légal de maximum 45 heures.

³ Une indemnité de 40 % du salaire horaire est versée pour les heures de travail ordonnées effectuées entre 22 heures et 6 heures.

⁴ Une indemnité de 50 % du salaire horaire est versée pour les heures de travail ordonnées effectuées le dimanche et les jours fériés.

⁵ Il peut être convenu de convertir en temps libre les indemnités pour service de piquet, heures supplémentaires et travail effectué de nuit et le dimanche.

Art. 26 Allocations complétant l'allocation familiale

¹ Des allocations complétant l'allocation familiale sont versées conformément à la loi fédérale du 24 mars 2006 sur les allocations familiales⁵ si l'allocation familiale est inférieure à 4264 francs par enfant bénéficiaire et par an (état: juillet 2008).

² Le montant des allocations complémentaires correspond à la différence entre la somme mentionnée à l'al. 1 et l'allocation familiale. L'allocation familiale, l'allocation pour enfant et l'allocation d'entretien demandées par le collaborateur ou par d'autres personnes employées ailleurs sont prises en considération.

Art. 27 Primes de fidélité

¹ Une prime de fidélité est octroyée après chaque période de cinq ans de travail à l'IFSN.

² La prime de fidélité consiste:

- a. en 5 jours de congés payés après 5 années de travail;
- b. en 10 jours de congés payés après 10 années de travail;
- c. en 15 jours de congés payés après 15 années de travail;
- d. en 20 jours de congés payés après 20 années de travail;
- e. en 20 jours de congés payés après chaque période supplémentaire de cinq ans.

³ Le collaborateur peut opter pour le paiement de la prime de fidélité par semaine entière.

Art. 28 Remboursement des frais

¹ L'IFSN édicte un règlement pour le remboursement des frais supplémentaires générés dans le cadre des activités professionnelles effectuées pour l'IFSN.

⁵ RS 836.2

² Une indemnité forfaitaire peut être prévue. Elle ne doit pas dépasser les montants maximaux admis par les autorités fiscales.

Art. 29 Prestations accessoires

Le droit aux prestations accessoires dans le cadre des montants maximaux admis par les autorités fiscales est réglé dans les dispositions d'exécution.

Section 7 **Maintien du salaire**

Art. 30 Maladie et accident

¹ En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, le collaborateur a droit au maintien de son salaire de base jusqu'à la récupération de la capacité de travail pour une durée de 12 mois.

² Au terme de cette période, il a droit au maintien de 90 % de son salaire de base pendant 12 mois supplémentaires.

³ Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, le salaire peut être maintenu selon l'al. 2 jusqu'à la fin des examens médicaux ou jusqu'au versement d'une rente, mais pour une période de 12 mois supplémentaires au maximum.

⁴ En cas de rapports de travail de durée déterminée, le salaire est maintenu au plus jusqu'à la fin du contrat.

⁵ Le droit au salaire peut être réduit si le collaborateur a provoqué la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave, ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger ou lancé dans une entreprise téméraire.

Art. 31 Mesures de réadaptation

Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, l'IFSN met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation). Il s'adjoint le concours services spécialisés pour mener des examens.

Art. 32 Décès d'un collaborateur

¹ En cas de décès d'un collaborateur, le salaire de base est maintenu le mois en cours ainsi que les deux mois suivants.

² Les ayants droit sont les survivants directs du collaborateur décédé.

Art. 33 Service militaire, protection civile et service civil

En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée ou dans la protection civile suisses ou pendant la durée du service civil, les personnes astreintes au service ont droit au maintien de leur salaire de base.

Art. 34 Maternité et adoption

¹ Les collaboratrices ont droit à un congé de maternité payé de quatre mois. Elles peuvent cesser de travailler deux semaines au plus avant la date présumée de l'accouchement. Le reste du congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

² Dans le cas de la prise en charge des soins et de l'éducation d'un enfant en vue d'une adoption ultérieure, le collaborateur se chargeant majoritairement de la garde de l'enfant a droit à deux mois de congé payé.

Art. 35 Droit à indemnisation

Les prestations versées par les assurances sont déduites du salaire maintenu.

Section 8 Prévoyance professionnelle**Art. 36** Prévoyance professionnelle

Les collaborateurs de l'IFSN sont assurés auprès de la Caisse fédérale de pensions PUBLICA, conformément aux dispositions de la loi fédérale du 20 décembre 2006 régissant la Caisse fédérale de pensions⁶ et de la section 4b de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération⁷ contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès.

Art. 37 Salaire assurable

On entend par salaire assurable les éléments du salaire selon l'art. 20, al. 1, y compris les adaptations au renchérissement visées à l'art. 22. Les prestations de l'employeur mentionnées aux art. 25, 26 et 27 ne sont pas assurées.

Art. 38 Rente transitoire

Lorsqu'un collaborateur reçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire, l'IFSN assume la moitié des coûts de financement de la rente transitoire effectivement perçue si les rapports de travail ont duré au moins cinq ans avant le départ à la retraite.

Section 9 Devoir de loyauté et règles de conduite**Art. 39** Principes de conduite

¹ Les collaborateurs de l'IFSN sont tenus d'accomplir avec soin les tâches qui leur sont confiées et de sauvegarder les intérêts légitimes de l'IFSN.

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

² Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts propres et ceux de l'IFSN ou en font état ouvertement lorsqu'il ne peut être évité.

Art. 40 Acceptation de dons et de revenus provenant d'activités pour des tiers

¹ Les collaborateurs de l'IFSN ne doivent ni accepter, ni se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour autrui, des dons ou autres avantages dans le cadre des rapports de travail. En sont exclus les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux.

² L'exercice d'une activité annexe ou d'une fonction publique requiert l'autorisation de l'IFSN. L'autorisation n'est pas accordée si, de par sa nature, l'activité exercée:

- a. risque de générer un conflit avec les intérêts du service;
- b. porte préjudice à la réputation de l'IFSN;
- c. diminue les prestations de travail du collaborateur de l'IFSN.

³ Les collaborateurs peuvent être obligés de rétrocéder à l'IFSN tout ou partie des revenus provenant d'activités pour des tiers exercées en vertu de leurs rapports de travail.

Art. 41 Obligation de garder le secret

¹ Les collaborateurs de l'IFSN sont tenus de garder le secret sur les affaires de 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 de fonction et le secret professionnel subsiste après la fin des rapports de travail.

³ Les collaborateurs de l'IFSN ne peuvent déposer en justice lors d'auditions ou de procédures judiciaires au titre de partie, témoin ou expert, sur des constatations faites dans l'exercice de leurs fonctions et en rapport avec leurs tâches officielles, qu'avec l'autorisation écrite préalable de l'IFSN.

Section 10 Protection juridique, prescription et péremption

Art. 42 Procédure

¹ Lorsque les parties à un différend né des rapports de travail ne parviennent pas à un accord, l'IFSN rend une décision. L'art. 13, al. 1, est réservé. Cette décision est de la compétence du directeur ou, pour les membres de la direction, du Conseil de l'IFSN.

² Un recours contre une décision peut être formé auprès du Tribunal administratif fédéral.

Art. 43 Décision sur recours en cas de licenciement

¹ Si l'instance de recours admet le recours contre une décision relative à la résiliation des rapports de travail par l'employeur et qu'exceptionnellement elle ne renvoie pas l'affaire à l'instance précédente, elle doit:

- a. accorder une indemnité au recourant lorsque:
 1. le licenciement est abusif au sens de l'art. 15,
 2. il n'y a pas de motifs objectivement suffisants justifiant le licenciement,
 3. la résiliation immédiate a été signifiée sans justes motifs ou que
 4. des règles de procédure n'ont pas été respectées;
- b. ordonner le maintien du salaire jusqu'au terme du délai ordinaire de résiliation ou du contrat de travail à durée déterminée en cas de résiliation immédiate sans de justes motifs;
- c. prolonger les rapports de travail jusqu'au terme du délai ordinaire de résiliation si des dispositions sur les délais de préavis n'ont pas été respectées.

² Est réservée la nullité de la résiliation en temps inopportun conformément à l'art. 16. En outre, la protection contre le congé en vertu de l'art. 10 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité⁸ est applicable.

³ L'indemnité prévue à l'al. 1, let. a, est fixée par l'instance de recours compte tenu de toutes les circonstances. Elle s'élève au maximum à six mois de salaire.

⁴ Sont réservés les éventuels dommages-intérêts dus à un autre titre.

Art. 44 Prescription et péremption

Les prétentions nées des rapports de travail se prescrivent, quelle que soit la date où ces derniers ont pris fin:

- a. de manière générale, par cinq ans à compter de l'exigibilité de la prétention;
- b. conformément aux dispositions du droit pénal, dès lors que la prétention repose sur un élément constitutif d'une infraction pénale pour laquelle un délai de prescription plus long est prévu.

Section 11 Entrée en vigueur**Art. 45**

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009.