



Chambre vaudoise  
du commerce et de l'industrie

Union patronale suisse  
Madame  
Ruth Derrer Balladore  
Case postale  
8032 Zurich

Lausanne, le 8 décembre 2008  
S:\COMMUN\POLITIQUE\Position\2008\POL0870.doc  
MAP/chb

### ***Révision de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers)***

Chère Madame,

Nous nous référons à votre courrier du 10 novembre 2008 relatif à l'objet cité en titre et vous en remercions.

Ce projet de révision de la LPers a principalement pour but d'accroître la liberté de décision de la Confédération et sa marge d'action dans le domaine des relations du travail. Pour ce faire, il convient de rapprocher les règles applicables au personnel de l'administration fédérale de celles qui prévalent pour les acteurs de l'économie privée.

Nous partageons entièrement cet objectif, dont l'atteinte ne pourra qu'améliorer l'attractivité et la compétitivité des employeurs soumis à la LPers. Toutes les modifications proposées allant dans ce sens méritent d'être soutenues. Nous regrettons seulement le manque d'ambition de ce projet, qui ne pousse pas assez loin la logique d'harmonisation de la LPers avec le CO, en particulier sur les questions relatives à la résiliation du contrat de travail (motifs et indemnités). Ceci dit, nous accueillons favorablement ce projet et nous nous limiterons à vous faire part de quelques remarques sur les éléments de la révision qui nous paraissent les plus importants et qui nécessitent, à notre sens, des adaptations.

#### **Limite d'âge (art. 10 al. 1 et 2 P-LPers)**

Le projet prévoit d'augmenter la marge de manœuvre des employeurs en leur déléguant la compétence de fixer un âge de retraite moins élevé ou au contraire une occupation allant au-delà de l'âge ordinaire de la retraite. La seule nouveauté consiste ici à laisser cette compétence aux employeurs exclusivement plutôt qu'au Conseil fédéral et aux employeurs conjointement. Certes, cette modification permettra davantage de flexibilité, mais la question est ailleurs : faut-il vraiment continuer à fixer dans la loi le principe d'une fin automatique des rapports de travail à l'âge ordinaire de la retraite ? La réponse est négative. A l'heure d'introduire des systèmes de flexibilisation de l'âge de la retraite – tant vers le bas que vers le haut –, il convient en effet de renoncer à fixer des règles rigides sur le départ à la retraite et de privilégier des solutions souples aménagées selon les besoins et les possibilités de chacun. Le CO ne prévoit d'ailleurs aucune règle de ce type et l'on ne voit pas pour quel motif la LPers devrait s'en écarter sur ce point.

**Proposition : suppression des art. 10 al. 2 let. a LPers et 10 al. 1 et 2 P-LPers**

**Motifs de résiliation (art. 10 al. 3 et 4 P-LPers)**

Le projet renonce à l'énumération des motifs pouvant justifier un licenciement. Cette nouveauté va dans la bonne direction, mais ne constitue qu'un pas – insuffisant – vers une véritable harmonisation avec le CO. L'argument selon lequel le droit constitutionnel imposerait un motif suffisant pour résilier un contrat de travail soumis à la LPers n'est pas satisfaisant. L'interdiction d'arbitraire faite aux organes de l'Etat pourrait très bien être respectée en appliquant la systématique prévue par les règles de droit privé, c'est-à-dire en renonçant à la nécessité d'un «motif objectivement suffisant» tout en sanctionnant les résiliations abusives conformément à l'art. 336 CO : cette disposition, dont le champ d'application a été largement étendu par la jurisprudence du Tribunal fédéral, permet également de sanctionner les employeurs du secteur privé qui font preuve d'arbitraire lors d'un licenciement.

**Proposition : suppression des art. 12 al. 6 et 7 LPers, ainsi que 10 al. 3 P-LPers**

**Délais de résiliation (abrogation de l'art. 12 LPers)**

L'harmonisation des délais de congé des contrats soumis à la LPers avec ceux soumis au CO est ici pleinement réalisée et ne peut dès lors qu'être soutenue.

**Mesures en cas de résiliation du contrat de travail (art. 19 P-LPers)**

Nous approuvons sans réserve la suppression de l'obligation de réintégration de la personne licenciée. Cette obligation n'existe pas dans le droit privé et pour cause : elle conduit à des situations inextricables dans lesquelles l'employeur et l'employé sont forcés à poursuivre une collaboration malgré une rupture du lien de confiance. Il est donc justifié de lui préférer une autre voie, qui peut prendre la forme d'une aide à la transition professionnelle ou le versement d'une indemnité financière. Nous proposons néanmoins de transformer l'obligation de soutien ou de versement d'une indemnité en une faculté d'agir pour l'employeur, à nouveau dans l'idée de rapprocher encore davantage le régime de la LPers de celui du CO.

**Proposition : modification de l'art. 19 al. 1 P-LPers: «(...) il peut soutenir ce dernier dans sa transition professionnelle » et l'art. 19 al. 2 P-LPers : «Il peut verser une indemnité à l'employé»**

**Indemnité en cas de licenciement non justifié (art. 34b al. 3 P-LPers)**

En cas d'acceptation d'un recours contre son licenciement, l'employé a droit à une indemnité dont le montant peut varier d'un mois à deux ans de salaire ; en l'absence de motif objectivement suffisant, le montant de l'indemnité est d'au moins six mois de salaire.

En comparaison avec le CO, la fourchette prévue s'avère excessivement large, le CO prévoyant une indemnité maximale de six mois de salaire (licenciement abusif et licenciement immédiat injustifié). On ne comprend pas pourquoi le salarié soumis à la LPers mérite un tel traitement de faveur par rapport à celui dont les rapports de travail dépendent du CO, soit une différence du simple au quadruple (au sextuple même si l'on prend en compte la sanction minimale en cas

d'absence de motif objectivement suffisant!). Cette disproportion n'a pas lieu d'être, non seulement pour des raisons d'égalité de traitement, mais également dans l'optique du but de la révision de la LPers : flexibilisation des rapports de travail et harmonisation avec le CO.

**Proposition : modification de l'art. 34b al. 3 P-LPers : «(...) Le montant de l'indemnité correspond au minimum à un mois de salaire et au maximum à six mois de salaire.»**

### **Congé des parents (art. 17 al. 2 P-LPers)**

Cette disposition introduit une nouvelle notion «congé des parents», avec pour effet de créer une base légale pour le congé paternité et le congé d'adoption. Il s'agit là clairement d'une extension des droits des employés, qui se distingue des règles de droit privé, qui ne connaissent ni le congé adoption, ni le congé paternité, sous réserve du congé usuel d'un jour imposé pour la naissance d'un propre enfant. Nous n'y sommes dès lors pas favorables, du moins au vu du contenu actuel du projet de révision. Nous pourrions entrer en matière sur ce «congé des parents» si nos propositions de modifications ci-dessus étaient retenues. Nous jugeons en effet pour le moins inopportun le maintien de différences essentielles sur des questions relatives à la résiliation des contrats de travail (motifs et indemnités en particulier) couplé avec l'extension des droits du personnel soumis à la LPers, ce qui a pour effet d'accroître un écart LPers-CO que le présent projet a précisément pour but de réduire.

**En conclusion, nous approuvons le projet de révision de la LPers qui nous est soumis, mais souhaitons que des correctifs y soient apportés afin que l'écart de réglementation entre la LPers et les dispositions du droit privé se réduise davantage.**

En vous remerciant de votre consultation, nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

CHAMBRE VAUDOISE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

Guy-Philippe Bolay  
Directeur adjoint

Mathieu Piguet  
Sous-directeur