

Ce texte est une version provisoire. Seule la version qui sera publiée dans le Recueil officiel des lois fédérales (<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal/recueil-officiel.html>) fait foi.

**Ordonnance
sur le personnel de l’Autorité fédérale de surveillance
des marchés financiers
(Ordonnance sur le personnel FINMA)**

Modification du 25 février 2015

Approuvée par le Conseil fédéral le ...

Le conseil d’administration de l’Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA)

arrête:

I

L’ordonnance du 11 août 2008 sur le personnel FINMA¹ est modifiée comme suit:

Préambule

vu l’art. 13, al. 4, de la loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers (LFINMA)²,

Art. 6, al. 1 et 1bis

¹ Dans le cas de rapports de travail de durée indéterminée, la période d’essai est de trois mois. Elle peut être prolongée contractuellement de trois mois au maximum.

^{1bis} Si les circonstances le justifient, elle peut être fixée contractuellement, au début des rapports de travail, à six mois au maximum.

Art. 7, al. 1

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

Art. 8

Ne concerne que le texte allemand.

Art. 9, al. 1 (ne concerne que le texte allemand) et 1bis à 3

^{1bis} Le délai de résiliation est de neuf mois pour le directeur.

² Le délai de résiliation est de sept mois pour les membres de la direction.

¹ RS 956.121

² RS 956.1

^{2bis} Si des circonstances particulières le justifient, la direction peut désigner des fonctions clés supplémentaires auxquelles un délai de résiliation plus long, mais de sept mois au maximum, s'applique.

³ Pour des fonctions qui ne relèvent pas des al. 1^{bis} à 2^{bis}, des délais de résiliation plus longs que celui prévu à l'al. 1, mais de six mois au maximum, peuvent être convenus contractuellement si cela se justifie dans certains cas particuliers.

Art. 11, al. 2

² Lorsque les parties ne peuvent mettre fin aux rapports de travail d'un commun accord, la FINMA résilie les rapports de travail par voie de décision.

Art. 15, al. 2, let. b à e, et 3 à 5

² Ont valeur de période de protection:

- b. l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident après la fin de la période d'essai: au moins jusqu'à la fin d'un délai de deux ans à compter du début de l'empêchement de travailler;
- c. l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident après la communication d'un motif de résiliation: pendant trois mois jusqu'à la fin de la cinquième année d'engagement, ensuite pendant six mois;
- d. la grossesse: pendant la grossesse et les seize semaines après l'accouchement;
- e. la participation, approuvée par la FINMA, à des opérations d'aide à l'étranger: pendant la durée de l'empêchement de travailler.

³ En cas d'empêchement de travailler pour cause de nouvelle maladie ou de nouvel accident ou pour cause de rechute d'une maladie ou de séquelles d'un accident, le délai prévu à l'al. 2, let. b, commence à nouveau à courir.

⁴ Si un nouvel empêchement de travailler selon l'al. 3 survient avant que le collaborateur ait eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption, la durée de l'ancien empêchement de travailler s'ajoute au délai prévu à l'al. 2, let. b. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération. Le délai minimum est celui prévu à l'al. 2, let. c.

⁵ Si le collaborateur refuse de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation visées à l'art. 25a ou ne suit pas les prescriptions du médecin selon l'art. 25, al. 4, l'employeur peut résilier les rapports de travail avant la fin du délai prévu à l'al. 2, let. b, pour autant qu'un motif de résiliation selon l'art. 9, al. 4, existe.

Titre précédant l'art. 17

Section 5 Salaire, allocations et autres prestations de la FINMA

Art. 17, al. 1, 2 et 4

¹ La FINMA verse un salaire à ses collaborateurs. Celui-ci est déterminé d'après les critères de l'al. 19, al. 1.

² Le montant maximum de la rémunération du directeur, composée du salaire, des allocations et d'autres prestations de la FINMA, est fixé lors de l'engagement; il est soumis à l'approbation du Conseil fédéral.

⁴ Le salaire est versé en douze parts.

Art. 18 Plages salariales

¹ La FINMA détermine le salaire au moyen de plages salariales, qui se recoupent partiellement. Elle publie ces plages salariales.

² Un salaire supérieur à 360 000 francs nécessite l'approbation du chef du Département fédéral des finances.

³ L'activité des collaborateurs est classée par fonctions.

⁴ A chaque fonction correspond une plage salariale.

⁵ Le salaire du directeur est déterminé indépendamment des plages salariales.

Art. 19 Critères de détermination du salaire

¹ Chaque collaborateur est attribué à une plage salariale correspondant à sa fonction. Le salaire est fixé, dans la plage salariale applicable à la fonction, en tenant compte des exigences, des qualifications personnelles, des performances et des responsabilités à endosser.

² Si les exigences, les qualifications personnelles, les performances ou les responsabilités à endosser évoluent, le salaire peut – à fonction inchangée – être adapté dans les limites de la plage salariale concernée et du budget alloué. En règle générale, ces adaptations interviennent en début d'année.

³ En cas de changement de fonction, l'adaptation du salaire a lieu au moment dudit changement.

⁴ Le conseil d'administration définit chaque année dans le cadre du budget le montant pouvant être alloué aux adaptations individuelles des salaires.

Art. 20

Abrogé

Art. 21 Compensation du renchérissement

Le renchérissement peut être compensé dans une mesure adéquate. Le conseil d'administration décide chaque année si et dans quelle mesure les salaires sont adaptés au renchérissement.

Art. 22 et 23

Abrogés

Art. 24, titre et al. 4

Prestations salariales complémentaires, remboursement des frais et primes spontanées

⁴ Le conseil d'administration peut prévoir des primes spontanées jusqu'à 500 francs dans le règlement du personnel.

Insérer avant le titre de la section 6

Art. 24a Frais de procédure et dépens

¹ La FINMA rembourse les frais de procédure et les dépens aux collaborateurs impliqués dans une procédure civile ou pénale en raison de leur activité professionnelle:

- a. si la procédure est liée à l'activité professionnelle pour la FINMA;
- b. si l'acte n'a été commis ni intentionnellement, ni par négligence grave, et
- c. si la FINMA a un intérêt à la tenue du procès.

² Tant que le tribunal n'a pas rendu son jugement, des garanties de remboursement des frais sont données. Les frais peuvent être payés, pour de justes motifs, avant que le tribunal ait rendu son jugement.

Art. 25 Maladie et accident

¹ Les collaborateurs ont droit au maintien de leur salaire pendant 12 mois en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident.

² A l'issue de ce délai, l'employeur verse 90 % du salaire pour une durée de 12 mois.

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

⁴ Les prestations selon les al. 1 à 3 sont allouées à condition qu'un certificat médical soit produit et que les prescriptions du médecin soient suivies. La FINMA peut demander que le collaborateur soit examiné par un médecin-conseil ou par le service médical.

⁵ Si le collaborateur recommence temporairement à travailler après le début de l'empêchement de travailler, les délais fixés aux al. 1 à 3 sont prolongés du nombre de jours pendant lesquels il effectue la totalité du temps de travail quotidien dû et satisfait aux exigences fixées dans le descriptif de sa fonction.

⁶ En cas d'empêchement de travailler pour cause de nouvelle maladie ou de nouvel accident, les délais fixés aux al. 1 à 3 commencent à nouveau à courir. La rechute d'une maladie ou les séquelles d'un accident sont considérées comme une nouvelle maladie ou un nouvel accident lorsque le collaborateur a eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins douze mois sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération.

⁷ A l'issue des délais fixés aux al. 1 à 3 et d'une prolongation éventuelle selon l'al. 6, le collaborateur perd tout droit au salaire, indépendamment du maintien des rapports de travail.

⁸ Dans le cas d'un contrat de travail de durée déterminée, le versement du salaire selon les al. 1 à 3 cesse au plus tard à la fin des rapports de travail.

Art. 25a Mesures de réadaptation de l'employeur

¹ Si un collaborateur est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, la FINMA met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail (mesures de réadaptation de l'employeur). Elle peut faire appel à des services de consultation externes dans son évaluation.

² Elle peut obliger le collaborateur à collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation.

Art. 25b Réduction du droit au salaire

¹ La FINMA verse les allocations sociales intégralement tant que le salaire est maintenu d'après l'art. 25, al. 1 à 3, puis le droit aux allocations s'éteint.

² Elle réduit ou supprime le droit au salaire si le collaborateur a causé la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou lancé dans une entreprise téméraire.

³ Si le collaborateur refuse, sans motif légitime, de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation visées à l'art. 25a, elle peut réduire le droit au salaire selon l'art. 25, al. 1 à 3, ou le supprimer dans les cas graves.

Art. 28, al. 1 et 2

¹ En cas d'interruption de travail pour cause de maternité, le salaire habituel est maintenu pendant seize semaines.

² *Abrogé*

Art. 31, al. 3

³ Si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées, elles peuvent, à titre exceptionnel, donner lieu à une compensation financière.

Art. 34, al. 2

Abrogé

Insérer les art. 35a à 35c avant le titre de la section 9

Art. 35a Composition et organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance

¹ L'organe paritaire de la Caisse de prévoyance de la FINMA se compose de trois représentants des employés et de trois représentants de l'employeur.

² Seules peuvent être élues membres de l'organe paritaire des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche de gestion. Il convient de veiller à une représentation équitable des sexes et des langues officielles.

³ La présidence se compose d'un représentant des employés et d'un représentant de l'employeur. Elle est nommée à nouveau tous les deux ans, le mandat de président et celui de vice-président alternant entre les représentants de l'employeur et ceux des employés.

⁴ L'organe paritaire établit un règlement d'organisation réglant notamment les détails de son organisation et de ses tâches, les séances, les ordres du jour, les processus de décision ainsi que les frais.

Art. 35b Durée du mandat et élections

¹ La durée du mandat des membres de l'organe paritaire est de quatre ans.

² Les représentants de l'employeur sont nommés par la direction de la FINMA.

³ Les représentants des employés sont élus à bulletin secret à la majorité simple. En cas d'égalité des voix, il y a tirage au sort.

⁴ Tous les collaborateurs de la FINMA qui sont assurés auprès de la Caisse de prévoyance de la FINMA ont le droit d'élire et d'être élus.

⁵ Les membres de la direction ou du conseil d'administration de la FINMA ne peuvent pas être élus en tant que représentants des employés.

Art. 35c Procédure d'élection des représentants des employés

¹ Les élections ont lieu au plus tard durant le quatrième trimestre de l'année précédant une nouvelle période administrative.

² La date des élections est communiquée sur l'intranet au moins six semaines à l'avance. Les candidats doivent annoncer leur volonté de se présenter jusqu'à vingt jours avant la date des élections.

³ Quatre candidatures sont nécessaires pour que les élections soient tenues. S'il n'y a que trois candidatures, il y a élection tacite.

⁴ Si un représentant des employés met un terme à son mandat, il est remplacé par le candidat non élu du scrutin précédent ayant obtenu le meilleur résultat.

⁵ L'organe paritaire définit les modalités de la procédure d'élection.

Art. 38a Passage au service d'un assujetti

¹ Si un collaborateur de la FINMA passe au service d'un assujetti, il doit en informer la FINMA au moment de la conclusion du contrat.

² La FINMA peut prendre des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts, comme la libération de l'obligation de travailler, le transfert ou la récusation.

³ Au moment de la conclusion d'un contrat de travail avec un collaborateur qui sera directement responsable de la surveillance d'assujettis avec lesquels il sera en contact permanent, une interdiction de travailler au service de ces assujettis jusqu'à un an après le début du délai de résiliation est convenue, sans dédommagement pour la période après la fin des rapports de travail.

⁴ Si la surveillance selon l'al. 3 est exercée par plusieurs collaborateurs, le délai de carence est uniquement convenu pour leurs supérieurs hiérarchiques directs.

⁵ La direction désigne les fonctions selon les al. 3 et 4.

Art. 42a Dispositions transitoires relatives à la modification
du 25 février 2015

¹ L'ancien droit est applicable aux rapports de travail dont la période d'essai est en cours au moment de l'entrée en vigueur de la modification du 25 février 2015.

² Les dispositions de l'art. 15, al. 2, let. b et c, 3 et 4, et de l'art. 25 du nouveau droit sont applicables si l'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident existait avant l'entrée en vigueur de la modification du 25 février 2015 ou au moment de celle-ci.

II

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

25 février 2015

Au nom de l'Autorité fédérale de surveillance
des marchés financiers:

La présidente, Anne Héritier Lachat