

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

du 11 août 2008 (État le 1<sup>er</sup> juillet 2015)

Approuvée par le Conseil fédéral le 27 août 2008

---

*Le conseil d'administration de l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers (FINMA),*

vu l'art. 13, al. 4, de la loi du 22 juin 2007 sur la surveillance des marchés financiers (LFINMA)<sup>1,2</sup>

*arrête:*

## **Section 1      Dispositions générales**

### **Art. 1            Objet**

<sup>1</sup> La présente ordonnance régit les rapports de travail des collaborateurs de la FINMA.

<sup>2</sup> Sauf disposition contraire de la présente ordonnance, les dispositions du code des obligations<sup>3</sup> s'appliquent à titre supplétif en tant que droit public de la Confédération.

<sup>3</sup> La FINMA édicte des règlements d'exécution.

### **Art. 2            Comité du personnel**

<sup>1</sup> La FINMA peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des collaborateurs, se doter d'un comité du personnel.

<sup>2</sup> Elle édicte un règlement sur les attributions et les compétences du comité du personnel.

### **Art. 3            Organisations du personnel**

<sup>1</sup> La FINMA entretient des contacts réguliers avec les organisations du personnel en leur qualité de représentantes des intérêts fondamentaux du personnel.

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

RO 2008 5331

<sup>1</sup> RS 956.1

<sup>2</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>3</sup> RS 220

## Section 2 Engagement

### Art. 4 Naissance des rapports de travail

Les rapports de travail de droit public naissent de la conclusion d'un contrat de travail écrit et dûment signé entre la FINMA et la personne à engager.

### Art. 5 Durée

<sup>1</sup> Les rapports de travail sont de durée indéterminée si le contrat de travail n'est pas conclu pour une durée déterminée.

<sup>2</sup> Le contrat de durée déterminée est conclu pour cinq ans au plus.

<sup>3</sup> Il acquiert rétroactivement la qualité de contrat de durée indéterminée s'il est prolongé tacitement à l'issue de la durée convenue ou que la durée ininterrompue de l'engagement a dépassé cinq ans.

### Art. 6 Période d'essai

<sup>1</sup> 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.<sup>4</sup>

<sup>1bis</sup> Si les circonstances le justifient, elle peut être fixée contractuellement, au début des rapports de travail, à six mois au maximum.<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Dans le cas de rapports de travail de durée déterminée, aucune période d'essai n'est prévue, sauf si le contrat de travail le prévoit.

## Section 3 Cessation des rapports de travail

### Art. 7 Principe

<sup>1</sup> Les parties peuvent, d'un commun accord, mettre fin en tout temps aux rapports de travail.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'échéance d'un délai convenu;
- b. lors de l'atteinte de la limite d'âge prévue à l'art. 12;
- c. en cas de décès du collaborateur.

<sup>4</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>5</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>6</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

**Art. 8** 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, à la fin de la semaine suivant l'annonce de la résiliation;
- b. à partir du troisième mois, à la fin du mois suivant l'annonce de la résiliation.

**Art. 9** Résiliation à l'issue de la période d'essai

<sup>1</sup> A l'issue de la période d'essai, chaque partie au contrat peut résilier les rapports de travail de durée indéterminée à la fin de chaque mois moyennant un préavis de trois mois.

<sup>1bis</sup> Le délai de résiliation est de neuf mois pour le directeur.<sup>7</sup>

<sup>2</sup> Le délai de résiliation est de sept mois pour les membres de la direction.<sup>8</sup>

<sup>2bis</sup> 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.<sup>9</sup>

<sup>3</sup> Pour des fonctions qui ne relèvent pas des al. 1<sup>bis</sup> à 2<sup>bis</sup>, 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.<sup>10</sup>

<sup>4</sup> La résiliation des rapports de travail par la FINMA se fonde sur des raisons objectives. La FINMA communique par écrit au collaborateur les raisons du licenciement.

**Art. 10** Résiliation immédiate

<sup>1</sup> Chaque partie au contrat peut résilier immédiatement et à tout moment des rapports de travail de durée déterminée ou indéterminée pour de justes motifs.

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

<sup>3</sup> 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. 11** Forme de la résiliation

<sup>1</sup> La résiliation des rapports de travail requiert la forme écrite.

<sup>7</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>8</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>9</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>10</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>2</sup> 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.<sup>11</sup>

#### **Art. 12** Limite d'âge

<sup>1</sup> Les rapports de travail prennent fin sans résiliation lors de l'atteinte de la limite d'âge (âge ordinaire de la retraite) définie à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants<sup>12</sup>.

<sup>2</sup> Exceptionnellement, la FINMA peut, d'un commun accord avec le collaborateur concerné, prolonger les rapports de travail au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, mais au maximum jusqu'à 70 ans.

#### **Art. 13** Mesures de soutien

<sup>1</sup> Si un nombre important d'employés doivent être licenciés par suite de mesures économiques ou de mesures d'exploitation, la FINMA prend des mesures de soutien pour les collaborateurs concernés après avoir entendu les organisations du personnel.

<sup>2</sup> Les mesures de soutien comprennent des mesures de protection sociale, notamment des mesures d'aide à la réorientation professionnelle ou des prestations en cas de retraite anticipée.

<sup>3</sup> Les prestations fournies en cas de retraite anticipée comprennent une rente de vieillesse et une rente transitoire financées par la FINMA selon le règlement de prévoyance pour les collaborateurs et les bénéficiaires de rente de la Caisse de prévoyance de la FINMA.

### **Section 4 Protection contre le licenciement**

#### **Art. 14** Licenciement abusif

<sup>1</sup> La résiliation des rapports de travail est abusive lorsqu'elle est prononcée notamment:

- a. pour des raisons inhérentes à la personnalité du collaborateur, dès lors que ces raisons n'ont aucun lien avec le rapport de travail et ne lui portent pas un préjudice grave sur un point essentiel;
- b. parce que le collaborateur exerce des droits constitutionnels, dès lors que ce faisant il ne viole pas ses obligations et ne porte pas sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'établissement;
- c. parce que le collaborateur exerce des obligations légales ou parce qu'il effectue un service militaire ou civil suisse volontaire;

<sup>11</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>12</sup> RS 831.10

- d. parce que le collaborateur appartient ou n'appartient pas à une association du personnel ou parce qu'il exerce des activités syndicales légales;
- e. sans raison fondée pendant la durée où le collaborateur est un représentant élu d'une institution de l'entreprise ou d'une institution rattachée à la FINMA;
- f. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant des rapports de travail;
- g. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant des rapports de travail.

<sup>2</sup> Au surplus, la protection contre le congé au sens de l'art. 10 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité<sup>13</sup> s'applique.

#### **Art. 15** Résiliation en temps inopportun

<sup>1</sup> La résiliation 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.

<sup>2</sup> Ont valeur de période de protection:

- a. l'exercice d'obligations légales et le service militaire ou civil suisse volontaire: pendant la durée de l'empêchement de travailler ainsi que, lorsqu'elle est supérieure à deux semaines ouvrées, pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent;
- b.<sup>14</sup> 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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup> la grossesse: pendant la grossesse et les seize semaines après l'accouchement;
- e.<sup>17</sup> la participation, approuvée par la FINMA, à des opérations d'aide à l'étranger: pendant la durée de l'empêchement de travailler.

<sup>3</sup> 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.<sup>18</sup>

<sup>13</sup> RS 151.1

<sup>14</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>15</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>16</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>17</sup> Introduite par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>18</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>4</sup> 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, le délai prévu à l'al. 2, let. b, tient compte de la durée de l'ancien empêchement de travailler. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération. Le délai minimum est celui prévu à l'al. 2, let. c.<sup>19</sup>

<sup>5</sup> 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.<sup>20</sup>

## **Art. 16**            Droit à une indemnité

<sup>1</sup> Si la FINMA a contrevenu aux dispositions sur les délais de résiliation ou qu'elle a prononcé une résiliation immédiate en l'absence de justes motifs, le collaborateur a droit au maintien du salaire jusqu'à l'échéance du délai de résiliation ordinaire ou du contrat de travail à durée déterminée.

<sup>2</sup> Si les rapports de travail ont été résiliés de façon abusive ou avec effet immédiat en l'absence de justes motifs ou en cas de violation des dispositions de procédure, la partie à l'égard de laquelle la résiliation a été prononcée peut, indépendamment d'éventuelles prétentions découlant de l'al. 1, exiger une indemnité appropriée tenant compte de toutes les circonstances. Son montant ne peut toutefois excéder l'équivalent de six mois de salaire.

<sup>3</sup> Si la FINMA a résilié les rapports de travail sans raisons objectives, le collaborateur peut exiger une indemnité au sens de l'al. 2.

<sup>4</sup> La nullité d'une résiliation en temps inopportun conformément à l'art. 15 et les prétentions en dommages-intérêts découlant d'autres dispositions sont réservées.

## **Section 5**        **Salaire, allocations et autres prestations de la FINMA<sup>21</sup>**

### **Art. 17**            Principes

<sup>1</sup> La FINMA verse un salaire à ses collaborateurs. Celui-ci est déterminé d'après les critères de l'art. 19, al. 1.<sup>22</sup>

<sup>19</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>20</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>21</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>22</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>2</sup> 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.<sup>23</sup>

<sup>3</sup> Les salaires des collaborateurs en formation sont fixés en fonction des recommandations des associations professionnelles et des pratiques régionales. La FINMA peut s'en éloigner au bénéfice du personnel en formation.

<sup>4</sup> Le salaire est versé en douze parts.<sup>24</sup>

#### **Art. 18<sup>25</sup>** Plages salariales

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

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

<sup>3</sup> L'activité des collaborateurs est classée par fonctions.

<sup>4</sup> A chaque fonction correspond une plage salariale.

<sup>5</sup> Le salaire du directeur est déterminé indépendamment des plages salariales.

#### **Art. 19<sup>26</sup>** Critères de détermination du salaire

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

<sup>23</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>24</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>25</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>26</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

**Art. 20**<sup>27</sup>**Art. 21**<sup>28</sup>      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**<sup>29</sup>**Art. 24**      Prestations salariales complémentaires, remboursement des frais et primes spontanées<sup>30</sup>

<sup>1</sup> Les collaborateurs ont droit à des prestations complémentaires, notamment à des allocations pour charge d'assistance, des primes de fidélité et des rabais pour les transports publics.

<sup>2</sup> La FINMA règle le remboursement des frais supplémentaires liés à l'exercice de l'activité professionnelle pour la FINMA dans un règlement.

<sup>3</sup> Des frais forfaitaires peuvent être remboursés. Ces derniers ne peuvent excéder les montants maximaux définis par les autorités fiscales.

<sup>4</sup> Le conseil d'administration peut prévoir des primes spontanées jusqu'à 500 francs dans le règlement du personnel.<sup>31</sup>

**Art. 24a**<sup>32</sup>      Frais de procédure et dépens

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>27</sup> Abrogé par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>28</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>29</sup> Abrogés par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>30</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>31</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>32</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

## Section 6      Maintien du salaire

### Art. 25<sup>33</sup>      Maladie et accident

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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<sup>34</sup>      Mesures de réadaptation de l'employeur

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>33</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>34</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

**Art. 25b<sup>35</sup>** Réduction du droit au salaire

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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. 26** Service militaire, protection civile et service civil de remplacement

<sup>1</sup> En cas d'interruption du travail en raison de service militaire ou de protection civile suisse obligatoire ou de service civil de remplacement, les personnes astreintes au service ont droit au maintien du salaire complet pendant 25 jours ouvrés par année civile au maximum.

<sup>2</sup> Si le total des jours d'astreinte dépasse ces 25 jours, le droit au salaire est réduit à 80 % du salaire normal pour les collaborateurs avec obligation d'assistance et à 60 % du salaire normal pour les collaborateurs sans obligation d'assistance pour les jours d'astreinte supplémentaires.

<sup>3</sup> En cas de prestations volontaires, le salaire est maintenu pendant cinq jours ouvrés au maximum tant que le total des jours d'astreinte n'a pas encore atteint 25 jours ouvrés par année civile.

<sup>4</sup> Si la compensation de perte de gain dépasse le droit au salaire, le salaire est versé à concurrence de la compensation de perte de gain.

**Art. 27** Décès du collaborateur

En cas de décès du collaborateur, le versement du salaire est maintenu pour le mois en cours et pour deux mois supplémentaires.

**Art. 28** Maternité et adoption

<sup>1</sup> En cas d'interruption de travail pour cause de maternité, le salaire habituel est maintenu pendant seize semaines.<sup>36</sup>

<sup>2</sup> ...<sup>37</sup>

<sup>3</sup> Sur demande, le travail peut être interrompu au titre d'un congé maternité anticipé au maximum deux semaines avant la date prévue de l'accouchement. Le reste du congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

<sup>35</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>36</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>37</sup> Abrogé par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO **2015** 2035).

<sup>4</sup> Dans le cas de la prise en charge des soins et de l'éducation de jeunes enfants âgés de moins d'un an en vue d'une adoption ultérieure, le collaborateur se chargeant majoritairement de la garde des enfants peut, après la première année d'engagement, interrompre le travail pendant deux mois tout en continuant de percevoir son salaire normal.

**Art. 29**            Droit à indemnisation

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

**Section 7**        **Temps de travail et congés**

**Art. 30**            Durée normale du travail et saisie du temps de travail

<sup>1</sup> La durée hebdomadaire normale du travail est de 42 heures pour les employés à temps plein.

<sup>2</sup> La durée normale du travail est réduite proportionnellement au taux d'occupation pour les employés à temps partiel.

<sup>3</sup> Le temps de travail doit être saisi sous réserve de l'art. 32.

**Art. 31**            Heures supplémentaires

<sup>1</sup> Les heures supplémentaires sont des heures de travail fournies en dehors du travail normal à la demande de la FINMA. Le travail de nuit et le travail du dimanche effectués sur demande sont également considérés comme des heures supplémentaires.

<sup>2</sup> Les heures supplémentaires sont en règle générale compensées par du temps libre de durée égale.

<sup>3</sup> Si les heures supplémentaires ne peuvent être compensées, elles peuvent, à titre exceptionnel, donner lieu à une compensation financière.<sup>38</sup>

<sup>4</sup> La réglementation des heures supplémentaires ne s'applique pas aux collaborateurs concernés par le temps de travail basé sur la confiance.

**Art. 32**            Temps de travail basé sur la confiance

<sup>1</sup> Le temps de travail des collaborateurs classés dans les deux plages salariales les plus élevées et du directeur est basé sur la confiance et n'est pas soumis à l'obligation de saisie.

<sup>2</sup> Les personnes précitées peuvent compenser le temps de travail fourni au-delà de la durée normale du travail défini à l'art. 31, al. 1, dans le cadre du temps de travail basé sur la confiance. Elles n'ont pas droit à une compensation financière.

<sup>38</sup> Nouvelle teneur selon le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

**Art. 33** Congés et vacances

<sup>1</sup> Les collaborateurs de la FINMA ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

<sup>2</sup> Avant l'année civile au cours de laquelle le collaborateur atteint l'âge de 20 ans et à compter de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans, le droit aux vacances est de six semaines.

<sup>3</sup> La FINMA peut, dans des cas justifiés et en tenant compte des besoins de l'exploitation, accorder aux collaborateurs des congés payés ou des congés sans solde.

**Section 8 Prévoyance professionnelle****Art. 34** Caisse de pension

<sup>1</sup> Les collaborateurs sont assurés auprès de la caisse de pension de la Confédération PUBLICA contre les risques vieillesse, décès et invalidité conformément aux dispositions de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>39</sup>, de la section 4b de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération<sup>40</sup> et du règlement de prévoyance pour les collaborateurs et les bénéficiaires de rente de la Caisse de prévoyance de la FINMA.

<sup>2</sup> ...<sup>41</sup>

**Art. 35** Rente transitoire

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

- a. la personne concernée a 62 ans; et que
- b. les rapports de travail ont duré au moins cinq ans avant le départ à la retraite.

<sup>2</sup> Si les conditions de l'al. 1 ne sont pas remplies, la FINMA participe aux coûts à hauteur de 25 %.

**Art. 35<sup>42</sup>** Composition et organisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance

<sup>1</sup> 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.

<sup>39</sup> RS 172.222.1

<sup>40</sup> RS 172.220.1

<sup>41</sup> Abrogé par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, avec effet au 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>42</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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. 35<sup>b43</sup>**      Durée du mandat et élections

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

<sup>2</sup> Les représentants de l'employeur sont nommés par la direction de la FINMA.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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. 35<sup>c44</sup>**      Procédure d'élection des représentants des employés

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

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> L'organe paritaire définit les modalités de la procédure d'élection.

<sup>43</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>44</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

## Section 9      Activité annexe et fonction publique

### Art. 36              Obligation de demander l'autorisation et de déclarer

<sup>1</sup> L'exercice d'une activité annexe ou d'une fonction publique requiert l'autorisation de la FINMA.

<sup>2</sup> En dehors du temps consacré à la FINMA, les collaborateurs à temps partiel sont autorisés à exercer une activité pour des tiers sans rapport avec la FINMA, sous réserve de la compatibilité de cette activité avec celle exercée pour la FINMA. Ils doivent déclarer à la FINMA la nature et l'ampleur de cette activité.

### Art. 37              Incompatibilité

L'exercice d'une activité en dehors de la FINMA, d'une activité annexe ou d'une fonction publique sont incompatibles avec l'engagement auprès de la FINMA si cet exercice:

- a.    porte préjudice à la réputation de la FINMA;
- b.    fait naître un conflit d'intérêts avec l'activité exercée auprès de la FINMA.

## Section 10      Devoir de loyauté et règles de conduite

### Art. 38              Principes de conduite

<sup>1</sup> Les collaborateurs de la FINMA se comportent et s'expriment d'une manière garantissant la réputation et la crédibilité de la FINMA et s'abstiennent de tout comportement susceptible de lui nuire.

<sup>2</sup> Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts propres et ceux de la FINMA ou en font état en les divulguant lorsqu'il ne peut être évité.

<sup>3</sup> Le conseil d'administration édicte un code de conduite.

### Art. 38<sup>a45</sup>          Passage au service d'un assujetti

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.

<sup>45</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

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

<sup>5</sup> La direction désigne les fonctions selon les al. 3 et 4.

#### **Art. 39** Avantages

Les collaborateurs ne peuvent bénéficier d'avantages individuels offerts par les établissements surveillés.

### **Section 11 Voies de recours et prescription**

#### **Art. 40** Procédure

<sup>1</sup> Lorsque les parties à un différend né des rapports de travail ne parviennent pas à un accord, la FINMA tranche par voie de décision.

<sup>2</sup> Le recours est régi par les dispositions générales de la procédure fédérale.

#### **Art. 41** Prescription

Les prétentions nées des rapports de travail sont prescrites indépendamment de la date à laquelle ces derniers ont pris fin:

- a. de manière générale, après l'expiration d'une durée de cinq ans à partir 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 12 Dispositions finales**

#### **Art. 42** Disposition transitoire concernant les rentes transitoires

Au cours d'une période transitoire de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur intégrale de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA<sup>46</sup>, la FINMA assume la moitié des coûts liés au financement de la rente transitoire prévue à l'art. 35 dès que la personne concernée atteint 60 ans et quelle que soit la durée des rapports de travail.

#### **Art. 42a<sup>47</sup>** Dispositions transitoires relatives à la modification du 25 février 2015

<sup>1</sup> 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.

<sup>46</sup> RS 172.222.1

<sup>47</sup> Introduit par le ch. I de l'O de la FINMA du 25 fév. 2015, approuvée par le CF le 13 mai 2015, en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juil. 2015 (RO 2015 2035).

<sup>2</sup> 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.

**Art. 43**            Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.