

Plan social pour l'administration fédérale

Un résumé pour les membres de Garanto

Pour l'essentiel, le plan social est un résumé des différents paragraphes de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération.

Champ d'application

OPers Art. 105d Plan social

1 Un plan social est établi en cas de restructuration ou de réorganisation entraînant la résiliation des rapports de travail **d'au moins cinq employés ou la suppression d'au moins cinq postes.**

Mais l'individu n'est pas plus mal loti !

Principe du maintien de l'emploi

4.1 Principes

1 La Chancellerie fédérale et les départements mettent tout en œuvre pour maintenir en emploi le plus grand nombre possible d'employés dont le poste est supprimé.

2 Les employés touchés par des mesures mentionnées à l'art. 104, al. 1, OPers doivent être **principalement maintenus en emploi au sein de l'unité administrative d'origine.**

OPers Art. 104 Principes

1 Les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les mesures de restructuration ou de réorganisation d'unités administratives ou de domaines d'activité prévoyant la résiliation des rapports de travail d'un ou de plusieurs employés ou la suppression ou le réaménagement d'un ou de plusieurs postes de travail soient socialement supportables et économiquement rationnelles.

Mesures et prestations

Le catalogue des mesures et prestations en cas de restructuration et de réorganisation est complété par une garantie de salaire de neuf mois en cas de réduction du taux d'occupation.

OPers Art. 105 Mesures et prestations

1 En cas de restructuration ou de réorganisation, les mesures et prestations de protection sociale suivantes peuvent notamment être prévues:

- a. des garanties de salaire, dans les limites de la présente ordonnance;
- b. un service de placement externe;

c. **une garantie de salaire pendant neuf mois au maximum en cas de réduction du taux d'occupation**

2 En cas d'attribution d'un nouveau lieu de travail dans le cadre d'une restructuration ou d'une réorganisation, **les mesures et prestations suivantes peuvent être prévues:**

- a. une participation temporaire aux frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail;
- b. une participation aux frais de déménagement;
- c. le maintien de l'ancienne indemnité de résidence pendant deux ans si elle est plus élevée que celle du nouveau lieu de travail;
- d. une réduction de l'indemnité de résidence, s'opérant en plusieurs étapes sur une période de quatre ans au maximum, si le nouveau lieu de travail est classé dans une zone inférieure de six échelons ou plus par rapport à l'ancien lieu de travail.

3 Les mesures et prestations prévues par le plan social visé à l'art. 105d s'appliquent par analogie dans des cas particuliers, pour autant que la présente ordonnance ne prévoient pas de réglementation en la matière.

Retraite anticipée

La retraite anticipée ne doit être envisagée que si toutes les autres mesures restent sans succès. Les prestations dépendent de l'âge de la personne prenant une retraite anticipée.

Dès l'âge de 60 ans révolu et après **au moins dix ans d'emploi ininterrompu**, les salariés peuvent être mis à la retraite entièrement, par anticipation, ou partiellement selon le plan social.

OPers Art. 105a Retraite anticipée pour cause de restructuration ou de réorganisation

1 En cas de restructuration ou de réorganisation, l'employé peut prendre une retraite anticipée complète ou partielle si les conditions suivantes sont remplies:

- a. **il a atteint 60 ans;**
- b. il a travaillé pendant au moins dix ans sans interruption dans des unités administratives visées à l'art. 1;
- c. il ne peut pas être affecté à un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui et correspondant à son taux d'occupation;
- d. il n'a pas refusé de travail pouvant raisonnablement être exigé de lui;
- e. il n'est pas malade et aucune procédure de mise en invalidité n'est en cours ou ne sera bientôt ouverte.

2 En outre, au moins l'une des conditions suivantes doit être remplie:

- a. le poste de l'employé est supprimé;
- b. le domaine d'activité de l'employé subit de fortes modifications et l'initiation à une nouvelle technique, à une nouvelle organisation ou à un nouveau processus ne semble plus rationnelle, pour des raisons objectives ou personnelles;
- c. la retraite anticipée de l'employé permet de ne pas supprimer le poste d'une personne plus jeune;
- d. la succession de l'employé doit être durablement réglée.

3 Les retraites anticipées sont décidées en accord avec l'OFPER.

OPers Art. 105b Prestations en cas de retraite anticipée

1 Si l'employé a entre 60 et 62 ans au moment de sa retraite anticipée, il perçoit la rente de vieillesse qui lui reviendrait en cas de départ à la retraite à 63 ans révolus, ainsi **qu'une rente transitoire intégralement financée par l'employeur.**

2 Si l'employé a au moins 63 ans à cette date, il perçoit, outre sa rente de vieillesse réglementaire, la rente transitoire entièrement financée par l'employeur.

3 L'employeur peut, pour des raisons pertinentes, fournir les prestations suivantes en sus de la retraite anticipée partielle ou complète:

- a. une participation aux coûts de maintien de la prévoyance selon l'art. 88^{a bis}, al. 3;
- b. une participation au rachat visant à augmenter la rente de vieillesse selon l'art. 32a RPEC
- c. une prise en charge complète ou partielle des cotisations sur le revenu tiré des rentes selon l'art. 28 du règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants, mais au plus tard jusqu'à l'âge donnant droit à une rente de vieillesse au sens de l'art. 21 LAVS

Ces prestations ne sont garanties qu'en cas de réorganisation.

Garantie de salaire dès 55 ans en cas d'évaluation inférieure de la fonction

Lorsque la fonction d'une personne de 55 ans révolus doit être évaluée vers le bas, la **classe de salaire est ajustée dans le contrat de travail**. Le salaire **reste inchangé** et est exclu de la compensation du renchérissement et de la progression salariale jusqu'à ce qu'il ne dépasse plus le montant, justifié sur la base de l'évaluation de la fonction (OPers art. 52a, 2).

OPers Art. 52a Affectation de la fonction à une classe de salaire inférieure

2 Si la fonction d'un employé âgé de 55 ans révolus ou plus est affectée à une classe de salaire inférieure ou qu'une fonction moins bien évaluée lui est confiée pour des raisons qui ne lui sont pas imputables, la classe de salaire est modifiée dans le contrat de travail. Le salaire acquis est maintenu, mais il n'est pas indexé sur le renchérissement et aucune augmentation de salaire selon l'art. 39 n'est accordée tant qu'il dépasse le montant auquel l'employé peut prétendre sur la base de l'évaluation de la fonction.

Indemnité de départ

15 Indemnité de départ

Si les rapports de travail sont résiliés pour des raisons liées à l'exploitation ou à la politique du personnel, ou s'ils sont résiliés d'un commun accord dans le cadre du présent plan social, une indemnité de départ est versée aux conditions suivantes

Durée d'engagement en années	Indemnité en mois de salaire
0 à 9	aucune indemnité
10 à 15	1 salaire mensuel
16 à 20	2 salaires mensuels
21 à 24	3 salaires mensuels
plus de 25	4 salaires mensuels

Âge	Indemnité en mois de salaire
Moins de 40 ans	aucune indemnité
40 à 45 ans	1 salaire mensuel
46 à 50 ans	2 salaires mensuels
51 à 55 ans	3 salaires mensuels
plus de 55 ans	4 salaires mensuels

S'il existe de bonnes raisons, notamment des difficultés sociales, l'indemnité de départ peut être augmentée à 12 mois de salaire maximum.

Pour d'autres questions, veuillez contacter le centre RH

Heidi Rebsamen, Secrétaire centrale fin mars 2020