



Ordonnance de l'Institut suisse des produits thérapeutiques sur son personnel (Ordonnance sur le personnel de Swissmedic)

du 4 mai 2018

Approuvée par le Conseil fédéral le 21 septembre 2018

*Le Conseil de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (Conseil de l'institut),
vu l'art. 75, al. 2, de la loi du 15 décembre 2000 sur les produits thérapeutiques
(LPTh)¹,*

arrête:

Section 1 Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

¹ La présente ordonnance s'applique au personnel de l'Institut suisse des produits thérapeutiques (Swissmedic).

² Elle s'applique également au personnel auxiliaire, au personnel en formation et aux stagiaires de Swissmedic, sauf convention contraire.

³ Les dispositions de la section 8 de la présente ordonnance s'appliquent par analogie aux personnes mandatées par Swissmedic, notamment aux experts.

Art. 2 Principes régissant la politique du personnel

¹ Swissmedic poursuit une politique du personnel visant à assurer le recrutement et la fidélisation d'employés compétents. Il emploie le personnel de façon adéquate, économique et responsable sur le plan social.

² Il assure la relève du personnel et des cadres, en y associant ses propres employés.

³ Il promeut l'égalité des chances et l'égalité de fait entre hommes et femmes en son sein, encourage le plurilinguisme de ses employés et veille à une représentation équitable des communautés linguistiques en son sein.

⁴ La direction crée les instruments nécessaires à sa politique du personnel, notamment en ce qui concerne la formation et la formation continue.

RS ...

¹ RS 812.21

Art. 3 Droit applicable

Les dispositions pertinentes du code des obligations² s'appliquent en tant que droit public de la Confédération, à moins que la présente ordonnance, les règlements de Swissmedic ou le contrat de travail n'en disposent autrement.

Art. 4 Commission du personnel

¹ Les employés élisent une commission du personnel.

² La commission encourage la collaboration entre la direction et le personnel et renforce les droits de participation des employés.

³ La direction édicte un règlement régissant les tâches et compétences de la commission.

Art. 5 Associations du personnel

¹ Les associations du personnel défendent les intérêts fondamentaux du personnel vis-à-vis de Swissmedic. Elles sont habilitées à représenter leurs membres dans les affaires individuelles concernant le personnel.

² Swissmedic mène un dialogue régulier avec les associations du personnel et les consulte avant de modifier la présente ordonnance ou d'édicter ou modifier d'autres règlements qui ont des conséquences importantes pour le personnel.

Section 2 Début, durée et fin des rapports de travail**Art. 6** Début

Les rapports de travail de droit public découlent de la conclusion d'un contrat de travail établi en la forme écrite entre Swissmedic et la personne à engager.

Art. 7 Durée

¹ Les rapports de travail sont conclus en règle générale pour une durée indéterminée.

² Les rapports de travail de durée déterminée sont conclus pour trois ans au plus. Au-delà, ils sont réputés de durée indéterminée. Les rapports de travail de durée déterminée qui se succèdent sont réputés de durée indéterminée lorsqu'ils ont duré trois ans.

Art. 8 Fin

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

² RS 220

² Les rapports de travail prennent fin sans résiliation:

- a. à l'âge limite (âge ordinaire de la retraite) fixé à l'art. 21 de la loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants ³;
- b. au décès de l'employé;
- c. à l'expiration de la durée du contrat.

³ Dans des cas particuliers, Swissmedic peut prolonger les rapports de travail en accord avec la personne concernée au-delà de l'âge ordinaire de la retraite, mais au maximum jusqu'à l'âge de 70 ans.

Art. 9 Période d'essai et résiliation pendant la période d'essai

¹ Les trois premiers mois de travail constituent une période d'essai. Dans des cas justifiés, la période d'essai peut être fixée à six mois au maximum ou être prolongée d'autant.

² Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié en tout temps par écrit:

- a. moyennant un délai de congé de sept jours pendant le premier mois;
- b. moyennant un délai de congé de trente jours à partir du deuxième mois.

Art. 10 Résiliation après la période d'essai

¹ Les rapports de travail de durée indéterminée peuvent être résiliés par écrit pour la fin d'un mois, moyennant un délai de congé de trois mois.

² Pour le directeur et les autres membres de la direction, le délai de congé est de six mois.

³ Dans des cas justifiés, des délais de congé plus longs que le délai prévu à l'al. 1, mais de six mois au maximum, peuvent être convenus par contrat pour d'autres fonctions.

⁴ Swissmedic ne peut résilier un contrat de travail que pour des raisons objectives inhérentes à la personne de l'employé ou à l'organisation de Swissmedic. Il communique par écrit les motifs du licenciement à l'employé.

⁵ En cas de résiliation présumée abusive ou sans raison objective des rapports de travail, de résiliation en temps inopportun ou injustifiée avec effet immédiat, l'employé dispose de 30 jours à compter de la réception de la lettre de licenciement pour exiger une décision sujette à recours et une indemnité; en cas de résiliation en temps inopportun au sens de l'art. 14, il dispose du même délai pour demander la poursuite des rapports de travail.

⁶ La procédure est régie par l'art. 49.

Art. 11 Mesures en cas de restructuration

¹ En cas de restructuration, Swissmedic met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour affecter ses employés à d'autres emplois.

² Si le licenciement est inévitable, l'employé reçoit une indemnité lorsque les rapports de travail ont duré plus de dix ans ou qu'il est âgé d'au moins 50 ans.

³ L'indemnité équivaut au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel. Elle peut être versée en espèces ou sous forme de contribution au financement de mesures visant à éviter le chômage. La direction règle les modalités.

⁴ Afin d'éviter des cas de rigueur, Swissmedic peut aussi verser une indemnité au sens de l'al. 3 aux personnes qui ne remplissent pas les conditions visées à l'al. 2.

⁵ Si un nombre important d'employés doit être licencié pour des raisons économiques ou des raisons d'exploitation, Swissmedic met en place un plan social en accord avec les associations du personnel.

Art. 12 Prestations en cas de retraite anticipée pour cause de restructuration

¹ Si des employés sont mis en retraite anticipée pour cause de restructuration, ils peuvent se voir verser, à partir de 60 ans, une rente de vieillesse calculée conformément à l'al. 2 et une rente transitoire entièrement financée par Swissmedic calculée conformément à l'art. 61 du règlement de prévoyance du 26 septembre 2007 pour les employés et les bénéficiaires de rente de la caisse de prévoyance de Swissmedic⁴ (règlement de prévoyance de Swissmedic).

² La rente de vieillesse est calculée comme la rente d'invalidité conformément à l'art. 57 du règlement de prévoyance de Swissmedic.

³ Swissmedic transfère le capital de couverture requis pour le financement de la rente de vieillesse et de la rente transitoire à la Caisse fédérale de pensions.

Art. 13 Résiliation abusive

¹ La résiliation des rapports de travail est abusive notamment lorsqu'elle intervient:

- a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'employé, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne leur porte sur un point essentiel un préjudice grave;
- b. en raison de l'exercice par l'employé d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole ses obligations et ne porte sur un point essentiel un préjudice grave aux rapports de travail;
- c. parce que l'employé accomplit une obligation légale, un service militaire suisse volontaire, un service de protection civile suisse volontaire ou un service civil suisse;

⁴ RS 172.220.143.1. Le texte du règlement de prévoyance n'est publié ni au RO ni au RS. Le règlement de prévoyance peut être obtenu auprès de PUBLICA. Il peut également être consulté à l'adresse suivante : www.publica.ch > Caisses de prévoyance.

- d. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance de l'employé à une association du personnel ou en raison de l'exercice conforme au droit d'activités syndicales;
- e. sans motif justifié alors que l'employé est le représentant élu d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à Swissmedic;
- 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;
- h. en violation des art. 3 ou 4 de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg)⁵.

² En cas de résiliation abusive ou sans raison objective des rapports de travail, l'employé peut demander une indemnité dont le montant ne peut excéder son salaire annuel.

Art. 14 Résiliation en temps inopportun

¹ Après la période d'essai, Swissmedic ne peut pas résilier les rapports de travail :

- a. en cas d'accomplissement d'une obligation légale, d'un service militaire suisse volontaire, d'un service de protection civile suisse volontaire ou d'un service civil suisse, pendant la période durant laquelle l'employé est empêché de travailler et pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service, pour autant qu'il ait duré plus de deux semaines ouvrables;
- b. en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, pendant trois mois jusqu'à l'accomplissement de la cinquième année de service et pendant six mois par la suite;
- c. en cas de grossesse, pendant la durée de celle-ci et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement;
- d. en cas de participation à un service d'aide à l'étranger avec l'accord de Swissmedic, pendant la durée de l'empêchement;
- e. lorsque l'employé a, de bonne foi, dénoncé une infraction ou signalé une irrégularité en vertu de l'art. 75a LPTh ou qu'il a déposé comme témoin sur la base de cette disposition.

² La résiliation qui intervient pendant une période prévue à l'al. 1 est nulle. Les rapports de travail se poursuivent sans modification.

³ En cas de résiliation pour cause de dénonciation ou de signalement au sens de l'al. 1, let. e, l'employé peut demander une indemnité dont le montant ne peut excéder son salaire annuel en lieu et place de sa réintégration.

⁴ Si la résiliation a été signifiée avant une période prévue à l'al. 1, le délai de résiliation est suspendu jusqu'à la fin de cette période, puis continue de courir jusqu'à la fin du mois où il arrive à échéance.

Art. 15 Résiliation immédiate

¹ Les deux parties peuvent résilier immédiatement les rapports de travail en tout temps pour de justes motifs. La résiliation immédiate doit être motivée par écrit.

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 la partie qui a donné le congé la continuation des rapports de travail.

³ En cas de résiliation immédiate injustifiée des rapports de travail:

- a. par Swissmedic, celui-ci est tenu de verser le salaire jusqu'à l'expiration du délai ordinaire de résiliation, sous réserve du revenu que l'employé a tiré d'un autre travail ou auquel il a intentionnellement renoncé;
- b. par l'employé, celui-ci est tenu de réparer intégralement le dommage subi de façon avérée par Swissmedic du fait de la résiliation.

⁴ En cas de licenciement injustifié avec effet immédiat, l'employé peut exiger au surplus une indemnité dont le montant ne peut excéder son salaire annuel.

Section 3 Salaire, allocations et autres prestations

Art. 16 Principes

¹ Le salaire des employés dépend de la fonction, de l'expérience et de la prestation. Il est composé d'un salaire de fonction et d'un élément individuel de rémunération.

² Le salaire de fonction et l'élément individuel de rémunération ne peuvent totaliser plus de 320 000 francs brut par an (état: 1.1.2019).

³ Le salaire du personnel en formation est fixé sur la base des recommandations des associations professionnelles concernées et de la pratique régionale. Swissmedic ne peut y déroger qu'en faveur du personnel en formation.

Art. 17 Salaire de fonction

¹ Le salaire des différentes fonctions est défini selon une procédure d'évaluation uniforme dans un règlement. Les organes suivants sont compétents:

- a. le Conseil de l'institut, pour les fonctions des membres de la direction;
- b. la direction, pour les fonctions des autres employés.

² Exceptionnellement, l'organe compétent peut attribuer un salaire plus élevé à une fonction donnée si celle-ci est nettement mieux rémunérée sur le marché du travail.

Art. 18 Élément individuel de rémunération

¹ L'élément individuel de rémunération se détermine en fonction de l'expérience et de la prestation de l'employé et en fonction de la réalisation des objectifs convenus.

² Il n'excède pas 60 % du salaire de fonction.

³ La direction règle la procédure de convention d'objectifs et d'évaluation des prestations.

Art. 19 Prestations annexes et frais

¹ À l'exception du remboursement de l'abonnement demi-tarif des CFF, aucune prestation annexe n'est versée.

² La direction fixe le remboursement des frais déboursés dans l'exercice du travail dans un règlement.

Art. 20 Allocation d'entretien

¹ En plus des allocations familiales légales, l'employé a droit à une allocation complémentaire pour chaque enfant dont il a la garde et avec lequel il a un lien de filiation. Les enfants du conjoint ou du partenaire enregistré et les enfants recueillis qui dépendent financièrement de l'employé sont assimilés à ces enfants. L'allocation familiale légale et l'allocation complémentaire forment l'allocation d'entretien.

² Le montant de l'allocation complémentaire est fixé annuellement dans le cadre du budget.

³ L'allocation complémentaire est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 16 ans. Elle est versée au plus tard jusqu'à l'âge de 25 ans pour les enfants en formation.

Art. 21 Primes de fidélité

¹ Une prime de fidélité est versée aux employés de Swissmedic après cinq années de travail, puis tous les cinq ans.

² Le montant de la prime de fidélité s'élève à 20 jours maximum de congés payés, échelonnés selon l'ancienneté.

³ Les primes de fidélité peuvent être versées entièrement ou partiellement.

Art. 22 Compensation du renchérissement

¹ Le renchérissement peut être compensé dans une mesure adéquate. L'ampleur de la compensation est décidée annuellement dans le cadre du budget.

² Swissmedic consulte les associations du personnel avant de statuer sur la compensation du renchérissement ainsi que sur toute autre mesure salariale.

Section 4 **Maintien du versement du salaire**

Art. 23 Maladie et accident

¹ Les employés ont droit à ce que leur salaire et leur allocation d'entretien continuent d'être versés pendant 730 jours en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie ou d'accident, à condition qu'un certificat médical soit produit et que les prescriptions du médecin soient suivies. Swissmedic peut demander que l'employé soit examiné par un médecin-conseil.

² Le droit au salaire peut être réduit si l'employé a provoqué la maladie ou l'accident intentionnellement ou par négligence grave ou si, consciemment, il s'est exposé à un danger extraordinaire ou s'est lancé dans une entreprise téméraire.

³ Si l'employé recommence temporairement à travailler après le début de l'incapacité de travail, le délai fixé à l'al. 1 est prolongé du nombre de jours pendant lesquels il effectue la totalité du temps de travail quotidien réglementaire et satisfait aux exigences fixées dans le descriptif de sa fonction.

⁴ En cas d'empêchement de travailler pour cause de nouvelle maladie ou de nouvel accident, le délai fixé à l'al. 1 commence 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 l'employé a eu auparavant une capacité de travail correspondant à son taux d'occupation pendant au moins un an sans interruption. Les absences de courte durée ne sont pas prises en considération.

⁵ À l'issue du délai fixé à l'al. 1 et d'une prolongation éventuelle conformément à l'al. 3, l'employé perd tout droit au salaire, indépendamment du maintien des rapports de travail.

⁶ Dans le cas d'un contrat de travail de durée déterminée, le versement du salaire cesse au plus tard à la fin des rapports de travail.

Art. 24 Mesures en cas d'incapacité de travail

¹ Si un employé est empêché de travailler pour cause de maladie ou d'accident, Swissmedic met en œuvre tous les moyens pertinents et raisonnables pour le réintégrer dans le monde du travail.

² Il peut faire appel à des services spécialisés appropriés.

³ L'employé est tenu de collaborer à la mise en œuvre des mesures de réadaptation.

Art. 25 Service militaire, civil et de protection civile

En cas d'absence pour cause de service obligatoire dans l'armée et la protection civile suisses ou pour cause de service civil suisse, les personnes astreintes ont droit au versement du salaire entier et de l'allocation d'entretien.

Art. 26 Décès d'un employé

En cas de décès d'un employé, Swissmedic continue de verser son salaire pour le mois en cours et les deux mois suivants pour autant que le défunt laisse un conjoint, un partenaire enregistré, des enfants mineurs ou d'autres personnes à charge.

Art. 27 Droit à indemnisation

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

Section 5 Prévoyance professionnelle**Art. 28** Caisse de pension

¹ Les employés sont assurés conformément aux dispositions de la loi du 20 décembre 2006 relative à PUBLICA⁶ 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.

² Le salaire déterminant pour l'assurance correspond au salaire défini à l'art. 16, y compris la compensation du renchérissement prévue à l'art. 22. Les allocations d'entretien visées à l'art. 20, les primes définies à l'art. 21 et les indemnités prévues à l'art. 33 ne sont pas assurées.

Art. 29 Composition, organisation et indemnisation de l'organe paritaire de la caisse de prévoyance

¹ L'organe paritaire de la caisse de prévoyance se compose de deux représentants du personnel et de deux représentants de Swissmedic.

² Seules des personnes compétentes et qualifiées pour l'exercice de leur tâche peuvent être élues membres de l'organe paritaire. Dans la mesure du possible, les sexes et les langues officielles doivent être représentés équitablement.

³ L'organe paritaire se constitue lui-même. Il élit un président pour deux ans, le mandat de président alternant entre les représentants du personnel et ceux de Swissmedic.

⁴ L'organe paritaire se réunit aussi souvent que nécessaire et au minimum une fois par an. Il est convoqué par le président ou à la demande d'au moins deux membres.

⁵ Le quorum de l'organe paritaire est atteint lorsqu'au moins trois membres sont présents. Les décisions sont prises à la majorité simple des membres présents. En cas d'égalité des voix, la voix du président est prépondérante. Les décisions prises par circulaires sont admises. Les décisions sont consignées dans un procès-verbal.

⁶ L'appartenance à l'organe paritaire ne donne droit à aucune indemnisation.

⁶ RS 172.222.1

⁷ RS 172.220.1

Art. 30 Durée du mandat et élections de l'organe paritaire

¹ Le mandat des membres de l'organe paritaire dure quatre ans. Les réélections sont admises.

² Les représentants de Swissmedic sont nommés par la direction.

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

⁴ Tous les employés qui sont assurés auprès de la caisse de prévoyance ont le droit de vote.

⁵ Les membres du Conseil de l'institut et de la direction ne sont pas éligibles en tant que représentants du personnel.

⁶ L'appartenance à l'organe paritaire cesse avec la dissolution des rapports de travail. Le successeur est élu pour le reste du mandat.

Art. 31 Rente transitoire

¹ Lorsqu'un employé reçoit une rente transitoire complète ou une demi-rente transitoire, Swissmedic participe à son financement si les rapports de travail ont duré au moins cinq ans avant le départ à la retraite.

² Swissmedic la finance:

- a. à 50 %, lorsque le salaire déterminant est inférieur à 80 000 francs;
- b. à 25 %, lorsque le salaire déterminant est compris entre 80 000 et 120 000 francs;
- c. à 10 %, lorsque le salaire déterminant est supérieur à 120 000 francs.

Section 6 Temps de travail, vacances, congés**Art. 32** Temps de travail

¹ La durée hebdomadaire normale du travail est de 41 heures pour les employés à plein temps.

² La direction édicte un règlement sur l'aménagement du temps de travail et les modèles d'horaires.

Art. 33 Heures d'appoint et heures supplémentaires

¹ En cas de charge de travail extraordinaire ou de travail urgent, les supérieurs hiérarchiques peuvent ordonner ou autoriser des heures d'appoint ou des heures supplémentaires moyennant un préavis convenable. Ils planifient avec les employés concernés la compensation des heures d'appoint ou des heures supplémentaires ordonnées ou autorisées.

² Les heures d'appoint sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire convenu pour les employés à plein temps ou à temps partiel, mais sans excéder la durée maximale de 45 heures de travail hebdomadaire prévue par la loi. Les heures de travail effectuées au-delà de 45 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Le total de ces dernières ne doit pas dépasser 170 heures par année.

³ Les heures d'appoint et les heures supplémentaires doivent être compensées par des congés de même durée.

⁴ Si les heures d'appoint ne peuvent être compensées, Swissmedic les paie au tarif habituel, sans supplément. Les heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées sont payées avec une majoration de 25 %.

⁵ La non-rétribution des heures d'appoint et des heures supplémentaires peut être prévue dans le contrat de travail des cadres.

Art. 34 Travail de nuit ou pendant les jours chômés

¹ Si un travail de nuit ou pendant les jours chômés est effectué sur ordre, le temps de travail est multiplié par 1,25 et compensé par un congé équivalent.

² Est réputé travail de nuit le travail fourni entre 22 heures et 6 heures.

Art. 35 Vacances, congés et jours chômés

¹ Les employés ont droit à cinq semaines de vacances par année civile.

² Les employés âgés de 50 ans et plus et les employés âgés de moins de 20 ans ont droit à six semaines de vacances par année civile.

³ Le samedi et le dimanche sont des jours chômés. Sont également considérés comme jours chômés le jour de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 1^{er} août, les 24, 25 et 26 décembre et le 31 décembre.

⁴ Swissmedic règle l'octroi des congés payés et des congés non payés, en particulier le congé parental et tout autre congé pour obligations familiales.

Art. 36 Congé de maternité

Les employées ont droit à un congé de maternité payé de quatre mois. Ce congé ne peut débuter qu'un mois au plus avant l'accouchement. Le reste du congé doit être pris immédiatement après l'accouchement.

Section 7 Traitement et protection des données personnelles

Art. 37 Principes

¹ Swissmedic peut exploiter des fichiers comportant des données personnelles relatives à ses employés à des fins de gestion du personnel.

² En tant que maître des fichiers, il est responsable des données traitées par ses soins.

³ La direction édicte les règlements requis pour le traitement des fichiers et tient une liste de ces fichiers. Cette liste est portée à la connaissance des employés.

⁴ Les employés ou les associations du personnel qui les représentent sont consultés avant toute création ou toute modification d'un fichier.

Art. 38 Droit d'accès et rectification des données

¹ Tout employé peut demander à être renseigné sur les données le concernant qui sont traitées dans un fichier déterminé. Ces renseignements lui sont fournis gratuitement.

² L'employé peut donner pouvoir à un mandataire, par procuration écrite, de consulter ses données ou de demander des renseignements sur les données traitées qui le concernent.

³ S'il apparaît que des données sont inexactes ou incomplètes ou qu'elles dérogent au but du traitement, le responsable du fichier doit les rectifier ou les détruire immédiatement.

⁴ Les dispositions relatives au droit d'accès de la législation sur la protection des données sont réservées.

Art. 39 Publication et communication de données

¹ Le consentement de l'employé est requis avant toute publication de ses données personnelles sur l'intranet, dans un organe interne ou sur un panneau d'affichage. Les données sensibles ne sont pas publiées.

² Des données peuvent être communiquées dans des cas particuliers à des tiers avec le consentement écrit de l'employé, en particulier aux nouveaux employeurs, aux instituts bancaires, aux instituts de crédit et aux bailleurs. Le consentement de l'employé est réputé donné s'il cite Swissmedic comme référence pour des renseignements à son sujet.

³ La communication se limite aux informations nécessaires au but de la demande.

Art. 40 Principes de traitement

¹ Le service du personnel traite les données nécessaires à l'exécution de ses tâches, notamment les données figurant dans les dossiers de candidature, le contrat de travail, le descriptif du poste et les formulaires d'évaluation personnelle ainsi que les décisions fondées sur une évaluation personnelle, les absences du travail, les certificats médicaux, les résultats des tests de personnalité et des tests d'évaluation de potentiel et les extraits de registres publics.

² Les supérieurs hiérarchiques traitent les données nécessaires à l'évaluation de leurs employés, notamment les formulaires d'évaluation.

³ Les tests de personnalité et les tests d'évaluation de potentiel peuvent uniquement être effectués avec le consentement de l'employé concerné.

⁴ Les délais suivants sont applicables à la conservation des données:

- a. pour les dossiers généraux relatifs au personnel: dix ans après la fin des rapports de travail;
- b. pour les données portant sur des mesures sociales, sur des mesures administratives ou pénales ou des mesures relatives aux poursuites: cinq ans après la mise en œuvre de la mesure;
- c. pour les profils de la personnalité: cinq ans après la collecte des données, à moins que la personne concernée n'ait consenti par écrit à une durée de conservation plus longue.

⁵ Sauf disposition contraire convenue par écrit avec la personne concernée, toutes les données concernant le candidat à un poste lui sont renvoyées au terme de la procédure de recrutement si sa candidature est rejetée, à l'exception de la lettre de candidature. Ces données peuvent être conservées plus longtemps si elles sont nécessaires au traitement des recours visés à l'art. 13, al. 2, LEg⁸.

Art. 41 Accès en ligne aux données

Swissmedic peut prévoir que les organes suivants ont accès en ligne aux données, à l'exception des données sensibles au sens de l'art. 3, let. c, de la loi du 19 juin 1992 sur la protection des données (LPD)⁹ et des profils de la personnalité au sens de l'art. 3, let. d, LPD, aux fins de mise à jour des comptes individuels du personnel:

- a. la Centrale de compensation de l'assurance-vieillesse et survivants;
- b. la Caisse fédérale de pensions

Art. 42 Sécurité des données

¹ Les données sur papier doivent être conservées sous clef.

² La direction définit les mesures de sécurité applicables aux fichiers électroniques.

Section 8 Devoir de fidélité et règles de conduite

Art. 43 Devoirs de diligence et de fidélité

¹ Les employés sont tenus d'accomplir les tâches qui leur sont confiées avec diligence et de préserver fidèlement et au mieux de leurs connaissances et de leurs capacités les intérêts de Swissmedic.

² Ils se comportent et s'expriment de manière à préserver la réputation et la crédibilité de Swissmedic et s'abstiennent de tout acte qui pourrait les compromettre. Ils évitent tout conflit entre leurs intérêts personnels et ceux de Swissmedic et les signalent s'il n'est pas possible de les éviter.

⁸ RS 151.1

⁹ RS 235.1

³ Le Conseil de l'institut adopte un code de conduite.

Art. 44 Départ dans une entreprise titulaire d'une autorisation en vertu des art. 5 ou 18 de la loi sur les produits thérapeutiques

¹ Les employés qui quittent Swissmedic pour une entreprise titulaire d'une autorisation en vertu des art. 5 ou 18 LPTh doivent en informer Swissmedic au plus tard lors de la conclusion du contrat ou de l'acceptation du mandat.

² Swissmedic peut prendre des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts, notamment l'attribution à une autre fonction, la récusation ou la libération des fonctions.

³ Le directeur est libéré de ses fonctions pendant le délai de résiliation s'il entend exercer une activité pour une entreprise titulaire d'une autorisation en vertu des art. 5 ou 18 LPTh à l'issue du délai de résiliation.

Art. 45 Secret professionnel, secret d'affaires et secret de fonction

¹ Les employés sont tenus de garder le secret sur leur profession et sur les affaires de Swissmedic, que cette exigence soit dictée par la nature des informations ou par des dispositions particulières. Cette obligation subsiste après la fin des rapports de travail.

² Les employés ne peuvent s'exprimer à propos des affaires de Swissmedic en qualité de témoin, de partie ou d'expert judiciaire qu'avec l'autorisation du Conseil de l'institut pour les membres de la direction et du directeur pour les autres employés. Aucune autorisation n'est requise si les propos concernent des faits pour lesquels l'employé est soumis à l'obligation de dénoncer en vertu de l'art. 302 du code de procédure pénale¹⁰ ou de l'art. 75a, al. 1 ou 2, LPTh.

³ L'autorisation peut uniquement être refusée si des intérêts publics ou privés prépondérants l'exigent.

Art. 46 Activités exercées en dehors des rapports de travail

¹ Toute activité accessoire et toute fonction publique exercées par un employé requièrent l'autorisation de Swissmedic s'il existe un risque de conflit d'intérêts ou si le travail de l'employé risque de s'en ressentir.

² En cas de doute, l'employé informe son supérieur hiérarchique.

Art. 47 Acceptation de dons, revenus provenant d'activités en faveur de tiers, acceptation de décorations

¹ Les employés ont l'interdiction d'accepter ou de se faire promettre, pour eux-mêmes ou pour autrui, des dons ou autres avantages susceptibles d'être en rapport avec leur engagement à Swissmedic; les cadeaux de courtoisie de peu de valeur sont réservés.

¹⁰ RS 312.0

² Ils doivent rétrocéder à Swissmedic tout ou partie des revenus provenant d'activités en faveur de tiers qu'ils exercent en raison de leurs rapports de travail.

³ L'exercice d'une fonction officielle pour un État étranger et l'acceptation de titres ou de décorations conférés par des autorités étrangères sont interdits.

Art. 48 Récusation

¹ Les employés appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se récuser dans les cas suivants:

- a. ils ont un intérêt personnel dans l'affaire en question;
- b. leur conjoint ou leur partenaire enregistré exerce une activité dirigeante ou de surveillance au sein de la partie directement concernée par la décision;
- c. ils ont agi dans la même affaire pour la partie directement concernée par la décision;
- d. ils pourraient, pour d'autres raisons, avoir une opinion préconçue dans l'affaire.

² Les employés tenus de se récuser doivent signaler spontanément leurs liens d'intérêts. En pareil cas, ils transmettent l'affaire à leur supérieur hiérarchique.

Section 9 Juridiction

Art. 49 Procédure

Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre en cas de litige, Swissmedic rend une décision. Le directeur est compétent pour les employés, le Conseil de l'institut pour les membres de la direction.

Art. 50 Prescription

Les créances découlant des rapports de travail se prescrivent comme suit, quelle que soit la date à laquelle ces derniers ont pris fin:

- a. généralement par cinq ans à compter de l'exigibilité de la prétention;
- b. conformément aux dispositions du droit pénal, si la prétention découle d'une infraction pour laquelle un délai de prescription plus long est prévu.

Section 10 Dispositions finales

Art. 51 Règlements de Swissmedic

La direction édicte les règlements d'exécution de la présente ordonnance.

Art. 52 Entrée en vigueur

La présente ordonnance entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

4 mai 2018

Au nom du Conseil de l'institut

Le président: Stéphane Rossini