

## **Loi sur le personnel de l'Etat**

Modification du 18 novembre 2020 (première lecture)

*Le Parlement de la République et Canton du Jura*

*arrête :*

### **I.**

La loi sur le personnel de l'Etat du 22 septembre 2010<sup>1)</sup> est modifiée comme il suit :

**Titre de la loi** (nouvelle teneur)

**Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)**

**Article 2, alinéas 3** (nouvelle teneur), **4 et 5** (nouveaux)

<sup>3</sup> Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.

<sup>4</sup> Elle ne s'applique pas aux apprentis, ni aux stagiaires. Le Gouvernement règle, en tant que besoin, leur statut par voie d'ordonnance.

<sup>5</sup> La conclusion de contrats de mandat est réservée.

**Article 3, alinéa 3** (nouvelle teneur)

<sup>3</sup> Sous réserve de la législation spéciale, sont supérieurs hiérarchiques les agents publics auxquels sont subordonnés un ou plusieurs employés, notamment les chefs de service ou d'office, les chefs de section, les directeurs d'écoles publiques et ceux dont le cahier des charges le prévoit.

**Article 4, alinéas 2 et 3** (nouvelle teneur)

<sup>2</sup> Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, 44 et 63 à 66i sont applicables aux membres du Gouvernement.

<sup>3</sup> Ne sont pas applicables aux autres magistrats les dispositions relatives à la création et à la fin des rapports de service pour cause de licenciement, de

même que les articles 22, alinéa 4, 28, alinéa 3, 32, 46, alinéas 1 et 2, 48, 49 et 67 à 70.

**Article 7** (nouvelle teneur)

**Art. 7** Le Gouvernement applique l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines de la gestion du personnel. Il veille à permettre aux collaborateurs de concilier vie professionnelle et familiale, notamment en favorisant les différentes formes d'aménagement du temps de travail.

**Article 13, alinéa 2, lettres b, c et d** (nouvelle teneur) **et lettre e** (nouvelle teneur)

<sup>2</sup> Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :

- b) pour des postes à temps partiel, dont le taux d'occupation est inférieur ou égal à 50 %;
- c) pour la redistribution entre plusieurs personnes de l'unité administrative d'un pourcentage disponible résultant d'une réduction inférieure ou égale à 50 % de taux d'occupation;
- d) pour des postes partagés d'enseignants, dans la mesure où le poste libéré est proposé au second titulaire, et pour autant que son taux d'occupation soit inférieur ou égal à 50 %;
- e) pour des postes pourvus par mutation interne, pour autant que cela ne débouche pas sur une augmentation de traitement, sauf au sein d'une même unité administrative pour la réattribution d'un taux ne dépassant pas une redistribution d'au maximum 20 %.

**Article 14, alinéa 5** (nouveau)

<sup>5</sup> Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.

**Article 15, alinéas 2 et 3** (nouvelle teneur) **et alinéa 4** (nouveau)

<sup>2</sup> En cas d'engagement à un poste exigeant une formation en emploi, l'engagement définitif est subordonné à l'acquisition de celle-ci dans une période convenue à l'engagement. A défaut d'obtention du titre, les rapports de travail cessent automatiquement à l'issue de la période convenue, sous réserve de la prolongation de celle-ci par l'autorité d'engagement. Le cas échéant, la prolongation demeure subordonnée à la condition de l'acquisition de la formation initialement prévue.

<sup>3</sup> S'agissant des enseignants, seules peuvent être engagées les personnes qui ne sont pas sous le coup d'un retrait de l'autorisation d'enseigner ou d'une mesure équivalente prononcée à l'extérieur du Canton.

<sup>4</sup> En outre, sous réserve de l'engagement d'enseignants à titre temporaire, seules peuvent être engagées pour une durée indéterminée les personnes en possession de titres reconnus; l'alinéa 2 est réservé. Les conditions sont précisées, en tant que besoin, par voie d'ordonnance.

#### **Article 19** (nouvelle teneur)

**Art. 19** <sup>1</sup> L'employé peut être engagé pour une période déterminée.

<sup>2</sup> Une période probatoire de trois mois au maximum peut être prévue. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de trois mois au maximum. Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect d'un délai de 14 jours pour la fin d'un mois.

<sup>3</sup> Pour certaines catégories d'employés, notamment ceux qui débutent leur engagement par une formation, le Gouvernement peut prévoir, par voie d'ordonnance, une période probatoire de six mois. Au surplus, l'alinéa 2 est applicable.

<sup>4</sup> Un contrat de durée déterminée peut être renouvelé. Il ne peut être renouvelé plus de deux fois que s'il existe un motif objectif lié au poste s'opposant à la conclusion d'un contrat de durée indéterminée, faute de quoi il doit être converti en un contrat de durée indéterminée.

#### **Article 20, titre marginal et alinéas 1 et 2** (nouvelle teneur)

Période probatoire en cas d'engagement de durée indéterminée

**Art. 20** <sup>1</sup> L'engagement définitif à un nouveau poste est précédé d'une période probatoire de six mois. Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité de l'employé à assumer sa fonction, la période probatoire peut être prolongée de six mois au maximum. Durant la période probatoire, la résiliation des rapports de service peut être donnée moyennant un préavis d'un mois pour la fin d'un mois.

<sup>2</sup> La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité d'engagement estime qu'elle ne se justifie pas.

#### **Article 22, alinéa 2bis** (nouveau)

<sup>2bis</sup> Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.

**Article 24, alinéas 1 et 4** (nouvelle teneur)

**Art. 24** <sup>1</sup> Les supérieurs hiérarchiques sont tenus de signaler à l'autorité d'engagement dont relèvent leurs subordonnés les faits punissables ou préjudiciables aux intérêts de l'Etat commis par ceux-ci dans l'accomplissement de leurs fonctions.

<sup>4</sup> L'employé qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit susceptible de porter préjudice à l'activité ou à l'image de l'Etat en informe sa hiérarchie.

**Article 25, alinéa 2** (nouvelle teneur)

<sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est interdit de communiquer à des tiers ou de conserver par-devers lui, au-delà des besoins du service, des documents professionnels en original ou en copie.

**Article 26, titre marginal** (nouveau) **et alinéas 1, 2** (nouvelle teneur) **et 5** (nouveau)

Levée du secret  
de fonction et  
déposition en  
justice

**Art. 26** <sup>1</sup> L'employé ne peut déposer en justice comme partie, témoin ou expert sur des faits dont il a eu connaissance dans l'accomplissement de son travail et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales que moyennant autorisation écrite. Cette autorisation demeure nécessaire après la cessation des rapports de travail.

<sup>2</sup> L'autorité compétente pour octroyer cette autorisation et, plus généralement, pour lever le secret de fonction est :

- a) le Gouvernement pour les membres du Gouvernement et le chancelier;
- b) le Conseil de surveillance de la magistrature pour les magistrats au sens de la loi d'organisation judiciaire<sup>2)</sup>;
- c) le Bureau du Parlement pour les autres magistrats;
- d) le chef de département pour les employés.

<sup>5</sup> Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.

**Article 28, alinéa 4** (abrogé)

<sup>4</sup> (Abrogé.)

**Article 29, alinéa 4** (nouveau)

<sup>4</sup> Il informe régulièrement le personnel des décisions importantes en lien avec les activités du service, notamment en le réunissant.

**Article 31, alinéa 1** (nouvelle teneur)

**Art. 31** <sup>1</sup> L'employé ne peut se livrer à une occupation accessoire incompatible avec l'exercice de sa fonction ou qui porte préjudice à l'image de l'Etat.

**Article 32, alinéas 1 et 2** (nouvelle teneur)

**Art. 32** <sup>1</sup> L'employé a régulièrement un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.

<sup>2</sup> L'entretien de développement et d'évaluation porte sur le bilan de la période écoulée sur le plan des connaissances, des compétences, de l'efficacité professionnelle, ainsi que du comportement au travail.

**Article 35** (nouvelle teneur)

**Art. 35** <sup>1</sup> Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.

<sup>2</sup> Sous réserve de la législation spéciale, le Gouvernement définit, par voie d'ordonnance, les fonctions pour lesquelles les titulaires doivent faire la promesse solennelle, ainsi que le texte de celle-ci et l'autorité devant laquelle elle est prononcée.

**Article 39, alinéas 2 et 3** (nouvelle teneur) **et 4 et 5** (nouveaux)

<sup>2</sup> Le Gouvernement peut conclure une assurance perte de gains pour les employés. En cas de conclusion d'une assurance perte de gains, les indemnités journalières sont acquises à l'employeur, sous réserve de cessation des rapports de service. En cas de cessation des rapports de service, les indemnités journalières sont directement versées à l'assuré par l'assurance perte de gains.

<sup>3</sup> En cas d'auto-assurance, l'Etat continue à verser directement les prestations jusqu'au 730<sup>e</sup> jour d'incapacité, indépendamment de la cessation éventuelle des rapports de service et sous réserve des prestations allouées par les assurances sociales.

<sup>4</sup> Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.

<sup>5</sup> Il règle, par voie d'ordonnance, les modalités d'application du présent article.

#### **Article 40**

(Abrogé.)

#### **Article 46, alinéa 3 (nouvelle teneur) et alinéas 4 et 5 (nouveaux)**

<sup>3</sup> Il met sur pied des formes d'aménagement du temps de travail permettant de concilier les impératifs de service et les besoins de l'employé, telles que le travail à temps partiel, le travail à distance, la flexibilisation de l'horaire ou les congés supplémentaires non payés.

<sup>4</sup> Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.

<sup>5</sup> Par décision, le Gouvernement peut déroger à certaines dispositions de la présente loi pour autoriser des projets pilotes en matière d'aménagement du temps de travail, aux conditions cumulatives suivantes :

- a) la durée du projet pilote ne peut dépasser deux ans;
- b) il est limité à certaines unités administratives ou à certains employés de celles-ci;
- c) il est mis sur pied d'entente avec les partenaires sociaux;
- d) les employés concernés y consentent;
- e) une convention écrite formalise les modalités applicables.

#### **Article 47, alinéa 2, lettres b et c (nouvelle teneur)**

<sup>2</sup> Ce programme est défini par voie d'ordonnance, notamment en ce qui concerne :

- b) les critères donnant droit aux différents paliers de programme, tels que les années de service et le taux d'occupation minimum;
- c) la répartition individualisée du financement du programme entre l'employeur et les employés.

#### **Article 48, alinéas 3 et 6 (nouvelle teneur)**

<sup>3</sup> Le temps de travail d'un enseignant à plein temps correspond à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.

<sup>6</sup> Au besoin, le Gouvernement peut prévoir, selon les cas, un allègement de programme ou une rémunération complémentaire lorsqu'un employé est chargé d'une tâche particulière ou d'une tâche spécifique dans l'intérêt de l'Etat.

**Article 49** (nouvelle teneur)

Heures  
valorisées

**Art. 49** <sup>1</sup> Le personnel de l'administration cantonale est tenu d'accomplir les heures valorisées que peut exiger le service, soit celles effectuées entre 20h00 et 6h00 du matin, les dimanches, les jours de ponts ainsi que les jours fériés; il peut être soumis à un horaire spécial.

<sup>2</sup> Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des heures valorisées.

**Article 50, alinéa 1** (nouvelle teneur)

**Art. 50** <sup>1</sup> Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des vacances auxquelles ont droit les employés, soit au minimum 20 jours ouvrables, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler. La durée du droit aux vacances pour les employés dès 50 ans est fixée à 25 jours ouvrables.

**Article 52, alinéas 1 et 2** (nouvelle teneur)

**Art. 52** <sup>1</sup> L'employé a le droit d'exercer une ou plusieurs charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles avec sa fonction.

<sup>2</sup> Selon l'importance des charges publiques exercées, l'employé peut leur consacrer au total 15 jours de travail par an au maximum sans réduction de traitement. Si l'exercice de la charge exige une absence de durée supérieure, le Gouvernement est habilité à statuer de cas en cas. Il peut, dans cette hypothèse, fixer une réduction appropriée du traitement ou une obligation de verser une contribution sur l'indemnité perçue pour l'exercice de la charge publique.

**Article 56, alinéa 3 et note marginale** (nouvelle teneur)

Protection de la  
personnalité et  
de la santé  
a) En général

<sup>3</sup> Il met à disposition des employés des prestations individuelles d'aide ou de conseil auprès de professionnels de la santé en cas de difficultés liées à leur situation professionnelle

**Article 56a** (nouveau)

b) Groupe de  
confiance

**Art. 56a** <sup>1</sup> Le Gouvernement institue un groupe de confiance, composé de médiateurs qui se tiennent à disposition des employés rencontrant des difficultés sur leur lieu de travail, pour une écoute et une résolution des conflits en toute

confidentialité. Il peut confier cette tâche à des employés de l'Etat ou mandater un partenaire externe suisse, public ou privé.

<sup>2</sup> Dans la mesure nécessaire, les employés sont autorisés à exposer aux membres du groupe de confiance les faits relatifs aux difficultés rencontrées ainsi qu'à produire des documents, même si ces faits ou ces documents sont soumis au secret de fonction et susceptibles de contenir des données personnelles, y compris sensibles.

<sup>3</sup> Les membres du groupe de confiance suppriment toutes les données en leur possession après l'accomplissement de leur tâche.

<sup>4</sup> Toute personne collaborant, à un titre ou un autre, au sein d'un partenaire externe mandaté, susceptible de prendre connaissance du contenu des faits et des documents mentionnés à l'alinéa 2, est soumise au secret de fonction et à la législation cantonale en matière de protection des données.

<sup>5</sup> Avec l'accord des employés les ayant sollicités, les membres du groupe de confiance peuvent communiquer au Service des ressources humaines les médiations qui ont échoué et les situations dont ils estiment qu'elles nécessitent une intervention.

### **Article 62** (nouvelle teneur)

Certificat et  
attestation de  
travail  
a) Principe

**Art. 62** L'employé peut demander en tout temps :

- a) un certificat de travail portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de ses prestations, sur son comportement et sur ses aptitudes;
- b) une attestation de travail portant uniquement sur la nature et la durée des rapports de service.

### **Article 62a** (nouveau)

b) Requête

**Art. 62a** <sup>1</sup> L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.

<sup>2</sup> L'enseignant adresse sa demande de certificat à la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée. Lorsqu'il requiert une attestation, il peut présenter sa demande directement au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire.



**Article 62b** (nouveau)

c) Etablissement **Art. 62b** <sup>1</sup> Pour les employés de l'administration cantonale, le Service des ressources humaines et le supérieur hiérarchique ou le chef de l'unité administrative de l'employé préparent et signent conjointement le certificat ou l'attestation.

<sup>2</sup> Pour les enseignants, le certificat est préparé par la direction du cercle scolaire ou de la division du Service de la formation postobligatoire concernée et transmis, avec leur signature, au Service de l'enseignement ou au Service de la formation postobligatoire à fin de validation et de cosignature par le chef de l'unité administrative concernée. L'attestation est préparée et signée par le Service de l'enseignement, respectivement par le Service de la formation postobligatoire.

<sup>3</sup> Le Service de l'enseignement et le Service de la formation postobligatoire établissent, en collaboration avec le Service des ressources humaines, les certificats de travail et les attestations des membres des directions des écoles ou des divisions du Service de la formation postobligatoire.

<sup>4</sup> La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.

**Article 63, alinéas 3 et 5** (nouvelle teneur)

<sup>3</sup> L'action en dommages-intérêts se prescrit par trois ans à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par dix ans dès le jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé. En cas de mort d'homme ou de lésions corporelles, elle se prescrit par trois ans à compter du jour où le lésé a eu connaissance du dommage et, dans tous les cas, par vingt ans à compter du jour où le fait dommageable s'est produit ou a cessé.

<sup>5</sup> Lorsqu'il est tenu de réparer le dommage causé, l'Etat dispose, même après la résiliation des rapports de service, d'une action récursoire contre l'employé qui a commis une faute de manière intentionnelle ou par négligence grave. L'action se prescrit par trois ans dès le jour où la responsabilité de l'Etat a été reconnue par jugement, transaction, acquiescement ou d'une autre manière.

**Section 6bis** (nouvelle)**SECTION 6bis : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication****Article 66a** (nouveau)

Principes **Art. 66a** <sup>1</sup> Les organes de l'Etat ne sont pas autorisés à enregistrer et analyser les données personnelles concernant des employés de l'Etat et liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication ou de celles

dont ils ont délégué l'exploitation, sauf si la poursuite des buts prévus aux articles 66c à 66i l'exige.

<sup>2</sup> Le traitement de données au sens de la présente section peut également porter sur des données sensibles.

#### **Article 66b** (nouveau)

Ressources  
informatiques et  
de télécommuni-  
cation

**Art. 66b** Les ressources informatiques et de télécommunication comprennent l'ensemble des équipements fixes ou mobiles qui peuvent enregistrer des données personnelles, en particulier :

- a) les ordinateurs, les composants de réseau et les logiciels;
- b) les supports de données;
- c) les appareils téléphoniques;
- d) les imprimantes, les scanners, les télécopieurs et les photocopieurs;
- e) les systèmes de saisie du temps de travail;
- f) les systèmes de contrôle des installations à l'entrée et à l'intérieur de locaux;
- g) les systèmes de géolocalisation.

#### **Article 66c** (nouveau)

Enregistrement  
de données  
personnelles

**Art. 66c** Les organes de l'Etat peuvent enregistrer les données personnelles liées à l'utilisation de leurs ressources informatiques et de télécommunication dans les buts suivants :

- a) toutes les données personnelles, y compris celles se rapportant au contenu de la messagerie électronique, pour garantir leur sécurité (copies de sauvegarde);
- b) les données résultant de l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication :
  - pour maintenir la sécurité de l'information et des services;
  - pour assurer l'entretien technique des ressources informatiques et de télécommunication;
  - pour contrôler le respect des directives et règlements d'utilisation;
  - pour retracer l'accès aux fichiers;
  - pour facturer les coûts à chaque unité d'imputation;
- c) les données concernant le temps de travail des employés, pour gérer le temps de travail du personnel;
- d) es données concernant la présence de personnes dans les locaux de l'Etat ainsi que les entrées et les sorties, pour garantir la sécurité.

#### **Article 66d** (nouveau)

Analyse ne se  
rapportant pas  
aux personnes

**Art. 66d** Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.

**Article 66e** (nouveau)

Analyse se rapportant aux personnes  
a) Statistique

**Art. 66e** Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes mais de manière non nominative, lorsque l'analyse a lieu par sondage et dans les buts suivants :

- a) contrôler l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication;
- b) contrôler le temps de travail du personnel.

**Article 66f** (nouveau)

b) Nominative

**Art. 66f** <sup>1</sup> Les données enregistrées peuvent être analysées en rapport avec des personnes et de manière nominative dans les buts suivants :

- a) élucider un soupçon concret d'utilisation abusive ou poursuivre un cas d'utilisation abusive, pour autant que les mesures d'information, organisationnelles et techniques de prévention des abus ne permettent pas de remédier à ceux-ci;
- b) analyser les perturbations des ressources informatiques et de télécommunication, y remédier ou parer aux menaces concrètes qu'elles subissent;
- c) fournir les prestations indispensables;
- d) saisir les prestations effectuées et les facturer;
- e) contrôler le temps de travail de personnes déterminées.

<sup>2</sup> Une analyse nominative de données personnelles ne peut être effectuée que si cumulativement :

- a) elle est ordonnée par :
  1. le Gouvernement, si les données concernent un membre du Gouvernement, le chancelier ou s'il n'est pas possible d'identifier l'unité administrative;
  2. le chef de département, s'il s'agit de contrôler les données d'un ou plusieurs employés dans une unité administrative déterminée;
  3. le Conseil de surveillance de la magistrature, si elles concernent un magistrat au sens de la loi d'organisation judiciaire<sup>2</sup>;
  4. le Bureau du Parlement, si elles concernent un autre magistrat;
  5. le chef du Service des ressources humaines en cas de contrôle du temps de travail d'un employé;
- b) elle suit une information écrite à la personne concernée, si celle-ci a pu être identifiée.

<sup>3</sup> Selon les circonstances, l'autorité au sens de l'alinéa 2, lettre a, peut renoncer à une analyse nominative rétrospective et avertir en lieu et place l'employé ou les employés concernés qu'une analyse nominative sera opérée ultérieurement dans un délai qu'elle indique.

<sup>4</sup> Au surplus, le président du Gouvernement peut ordonner, à titre provisionnel, des mesures urgentes nécessaires, pouvant impliquer une analyse nominative de données personnelles, pour assurer la protection des ressources informatiques et de télécommunication de l'Etat, en particulier en cas d'attaque informatique.

#### **Article 66g** (nouveau)

Prévention des abus

**Art. 66g** Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et techniques nécessaires pour prévenir les abus.

#### **Article 66h** (nouveau)

Dispositions particulières

**Art. 66h** Le Gouvernement règle notamment :

- a) l'enregistrement, la conservation et la destruction des données;
- b) la procédure de traitement;
- c) l'accès aux données;
- d) les mesures techniques et organisationnelles visant à garantir la sécurité des données.

#### **Article 66i** (nouveau)

Renvoi

**Art. 66i** Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.

#### **Section 7** (nouvelle teneur du titre)

#### **SECTION 7 : Mobilité interne**

#### **Article 67** (nouvelle teneur)

Principe

**Art. 67** <sup>1</sup> L'employé peut être transféré à un poste vacant :

- a) s'il en fait la demande;
- b) lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige;
- c) lorsque ses aptitudes ne correspondent plus aux exigences de sa fonction.

<sup>2</sup> Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mobilité interne.

**Article 68** (nouvelle teneur)

a) A la demande de l'employé

**Art. 68** <sup>1</sup> Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste vacant de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'il occupe.

<sup>2</sup> L'employé transféré acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.

**Article 69** (nouvelle teneur)

b) Lorsque l'organisation ou la rationalisation des tâches l'exige

**Art. 69** <sup>1</sup> En cas de réorganisation ou de rationalisation des tâches de l'administration ou des écoles publiques, l'employé peut être transféré à un emploi en principe de niveau équivalent à celui qu'il occupait.

<sup>2</sup> L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal pour un même taux d'occupation.

<sup>3</sup> Si la fonction qui lui est confiée est moins bien évaluée, le traitement nominal de l'employé pour un même taux d'occupation est maintenu pendant deux ans. Pendant ce délai, son traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé.

<sup>4</sup> L'employé, âgé de 60 ans révolus et occupant son poste depuis au moins cinq ans, transféré dans une fonction moins bien évaluée bénéficie du maintien de son salaire nominal pour un même taux d'occupation pendant une durée maximale de cinq ans. Le traitement n'est pas indexé à la hausse sur le renchérissement et aucune augmentation n'est accordée à l'employé tant que son traitement dépasse le montant auquel il peut prétendre sur la base de la classification de la fonction nouvellement occupée. A l'issue de la période de cinq ans, le traitement est adapté à la classification valable pour le nouveau poste occupé.

**Article 70** (nouvelle teneur)

c) Lorsque les aptitudes ne correspondent plus aux exigences de la fonction

**Art. 70** <sup>1</sup> Lorsque, en dépit des mesures qui ont été prises en vue de l'amélioration de ses performances ou de ses prestations, les aptitudes d'un employé ne correspondent plus aux exigences de sa fonction, celui-ci peut être affecté à un poste vacant.

<sup>2</sup> Le Gouvernement décide de la mutation en se fondant sur un rapport établi par le Service des ressources humaines, respectivement du Service de l'enseignement ou du Service de la formation postobligatoire.

<sup>3</sup> L'employé muté acquiert le statut afférant à son nouveau poste. Il est rémunéré conformément à la classification valable pour ce dernier.

#### **Article 71** (nouvelle teneur)

**Art. 71** Les rapports de service prennent fin par :

- a) le décès;
- b) la retraite;
- c) l'invalidité ou l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi;
- d) le défaut d'obtention du titre exigé;
- e) la résiliation d'un commun accord;
- f) la démission;
- g) le licenciement pour suppression d'emploi;
- h) l'échéance du contrat, uniquement en cas d'engagement de durée déterminée;
- i) le licenciement ordinaire;
- j) le licenciement extraordinaire.

#### **Article 74, alinéa 1** (nouvelle teneur)

**Art. 74** <sup>1</sup> Pour le corps enseignant, les rapports de service cessent de plein droit à la fin du semestre scolaire la plus proche de la date où l'âge mentionné à l'article 73, alinéa 1, est atteint. En cas d'accord entre l'enseignant et l'autorité d'engagement et sur préavis du Service de l'enseignement, respectivement du Service de la formation postobligatoire, la fin des rapports de service peut être reportée au plus tard à la fin du semestre scolaire suivant.

#### **Article 76, titre marginal et alinéa 1** (nouvelle teneur)

Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur

**Art. 76** <sup>1</sup> En lieu et place d'un licenciement ordinaire, pour suppression d'emploi ou suite à une réorganisation de l'unité administrative, l'autorité d'engagement peut proposer à l'employé une retraite anticipée, totale ou partielle, pour autant que celle-ci intervienne aux conditions de la législation concernant la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura.

#### **Article 78** (nouvelle teneur)

Invalidité ou incapacité de travail de longue durée

**Art. 78** <sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail partielle ou totale, les rapports de service prennent fin d'office à l'échéance de 730 jours d'incapacité de travail, pour le degré d'incapacité encore subi, au sens de l'article 39.

<sup>2</sup> S'il est probable que l'employé puisse recouvrer une capacité de travail totale ou partielle à l'issue de ce délai de 730 jours, l'autorité d'engagement peut prolonger les rapports de service.

<sup>3</sup> En cas d'invalidité partielle ou totale de l'employé reconnue par l'institution de prévoyance compétente, les rapports de travail prennent fin d'office à concurrence du degré d'invalidité dès que ladite institution commence à verser une rente d'invalidité.

<sup>4</sup> En cas d'invalidité partielle, le contrat est adapté en conséquence. Si l'employé n'est plus à même d'exercer son activité antérieure, un autre poste correspondant à ses capacités lui est proposé. En cas d'impossibilité, le contrat est résilié moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.

#### **Article 78a (nouveau)**

Non-obtention  
du titre exigé

**Art. 78a** Les rapports de service prennent fin d'office lorsque le titre validant une formation en emploi exigée n'est pas obtenu dans le délai convenu ou prolongé, en application de l'article 15, alinéa 2.

#### **Article 79, alinéa 1 (nouvelle teneur)**

**Art. 79** <sup>1</sup> Le délai de congé est, de part et d'autre, d'un mois la première année, puis de trois mois dès la deuxième année de service.

#### **Article 82, alinéa 1, phrase introductive (nouvelle teneur)**

**Art. 82** <sup>1</sup> Si les rapports de service ont duré trois mois au moins, l'autorité d'engagement ne peut pas résilier le contrat, sauf s'il s'agit d'un licenciement extraordinaire :

#### **Article 83 (nouvelle teneur)**

**Art. 83** <sup>1</sup> Lorsque son emploi est supprimé et qu'il n'est pas possible de lui trouver, dans l'administration ou dans une école publique, un emploi analogue correspondant à son profil ou qu'il le refuse, l'employé peut être licencié, moyennant un délai de congé de six mois.

<sup>1bis</sup> En cas d'engagement de durée déterminée, un licenciement pour suppression d'emploi est possible uniquement en cas de circonstances exceptionnelles et si cette possibilité a été réservée dans le contrat, lequel doit énumérer de manière exhaustive les motifs qui pourraient s'appliquer.

<sup>2</sup> Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mobilité interne s'appliquent.

<sup>3</sup> Le Service des ressources humaines soutient l'employé licencié dans la recherche d'un nouvel emploi. Au besoin, il formule des propositions au Gouvernement pour décision.

#### **Article 84, alinéa 1** (nouvelle teneur)

**Art. 84** <sup>1</sup> Le Gouvernement alloue une indemnité à l'employé dont l'emploi est supprimé en tout ou partie, pour autant que celui-ci n'ait pas refusé un emploi analogue correspondant à son profil.

#### **Article 85** (nouvelle teneur)

**Art. 85** Sous réserve de l'article 19, alinéa 4, l'engagement de durée déterminée prend fin automatiquement, à moins de la conclusion d'un nouveau contrat.

Échéance de l'engagement de durée déterminée

#### **Article 86** (nouvelle teneur)

**Art. 86** Les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, par écrit, moyennant le respect des délais prévus aux articles 19 et 20.

Licenciement ordinaire  
a) Pendant la période probatoire

#### **Article 87** (nouvelle teneur)

**Art. 87** <sup>1</sup> Après la fin de la période probatoire, l'autorité d'engagement peut licencier l'employé pour des motifs fondés en respectant les délais prévus à l'article 79.

b) Après la période probatoire

<sup>2</sup> Cette condition est remplie notamment dans les cas suivants :

- a) violation d'obligations légales ou contractuelles importantes ;
- b) manquements dans les prestations ou dans le comportement ;
- c) aptitudes ou capacités insuffisantes pour effectuer le travail convenu dans le contrat ou exigé par la fonction ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ce travail ;
- d) non satisfaction de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans le contrat de travail de l'employé. L'article 78a prévoyant une résiliation d'office est réservé.

<sup>3</sup> Le licenciement peut être prononcé par l'autorité d'engagement si l'employé s'est préalablement vu signifier formellement les faits ou les manquements reprochés sans amélioration suffisante après un délai raisonnable. Pour l'employé dont les aptitudes sont en cause, la voie de la mutation est réservée.



<sup>4</sup> L'autorité d'engagement notifie le licenciement avec indication des motifs et voie de droit, après avoir permis à l'employé d'exercer son droit d'être entendu.

<sup>5</sup> Lorsqu'un licenciement est déclaré dépourvu de motifs fondés par l'autorité de recours, l'employé est en principe maintenu dans son poste. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration de l'employé présenterait des difficultés importantes, l'employé peut prétendre au versement d'une indemnité de six à douze mois de salaire, en lieu et place d'une réintégration. En outre, aux mêmes conditions, l'autorité d'engagement peut d'office prononcer la non-réintégration et allouer une indemnité de six à douze mois de salaire.

<sup>6</sup> Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

#### **Article 89, alinéa 1** (nouvelle teneur)

**Art. 89** <sup>1</sup> Durant le délai de congé, l'autorité d'engagement peut libérer l'employé de l'obligation de travailler, notamment lorsque l'exercice de l'activité jusqu'à la fin des rapports de service n'est pas opportun.

#### **Article 90, alinéas 1 et 3** (nouvelle teneur) **et 2<sup>bis</sup>** (nouveau)

**Art. 90** <sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.

<sup>2bis</sup> La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.

<sup>3</sup> Lorsqu'un licenciement extraordinaire est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa 5, s'applique par analogie.

#### **Article 91** (nouvelle teneur)

**Art. 91** L'autorité d'engagement et l'autorité de recours peuvent prononcer un licenciement ordinaire en lieu et place d'un licenciement extraordinaire, si les circonstances le justifient, et vice-versa.

#### **Article 92, alinéa 1** (nouvelle teneur) **et alinéa 1<sup>bis</sup>** (nouveau)

**Art. 92** <sup>1</sup> L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.

<sup>1bis</sup> En cas de suspension, le supérieur hiérarchique, en collaboration avec le Service des ressources humaines, le Service de l'informatique ou le Service des infrastructures, prend toutes les mesures utiles, notamment en ce qui concerne :

- a) l'accès à la messagerie informatique de l'employé ou tout autre outil professionnel, le blocage ou la déviation de ces derniers;
- b) l'accès téléphonique de l'employé, le blocage ou la déviation de cet accès;
- c) la restitution des clés, du véhicule de fonction, du téléphone professionnel ou de tout autre outil ou instrument de travail mis à disposition de l'employé par l'Etat.

**Article 93, titre marginal, alinéas 2 et 3 (nouvelle teneur) et alinéas 4 à 9 (abrogés)**

Autorité de conciliation  
a) Composition

<sup>2</sup> Le président de l'autorité de conciliation doit être au bénéfice d'une formation ou d'une expérience juridique ou en matière de ressources humaines.

<sup>3</sup> Il ne peut être choisi parmi les personnes soumises au statut du personnel de l'Etat, ni parmi les députés et députés suppléants du Parlement.

<sup>4 à 9</sup> (Abrogés.)

**Article 93a (nouveau)**

b) Fonctionnement

**Art. 93a** <sup>1</sup> L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.

<sup>2</sup> Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.

**Article 93b (nouveau)**

c) Objets soumis

**Art. 93b** <sup>1</sup> Toutes les décisions finales au sens du Code de procédure administrative<sup>3)</sup> relevant de l'application de la présente loi et de ses dispositions d'application, à l'exclusion des litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction, peuvent faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation. Ne sont en particulier pas soumises à l'autorité de conciliation les mesures provisionnelles et autres décisions préjudicielles et incidentes.

<sup>2</sup> La requête doit être adressée par écrit au président de l'autorité de conciliation dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision. A défaut, la décision devient exécutoire et ne peut plus être contestée ultérieurement.

<sup>3</sup> La procédure d'opposition est exclue.

<sup>4</sup> Dans les cas où la voie de l'action administrative est ouverte, le dépôt d'une requête à l'autorité de conciliation vaut litispendance.

### Article 93c (nouveau)

d) Tentative de conciliation obligatoire

**Art. 93c** <sup>1</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.

<sup>2</sup> Le dépôt de la requête devant l'autorité de conciliation est la condition préalable en vue d'une procédure ultérieure de recours ou d'action auprès des instances de la juridiction administrative.

<sup>3</sup> Les parties et l'autorité qui a rendu la décision peuvent y renoncer. L'autorité de conciliation constate alors l'échec de la conciliation et délivre l'autorisation de procéder à la partie requérante.

### Article 93d (nouveau)

e) Comparution personnelle et défaut

**Art. 93d** <sup>1</sup> La partie requérante doit comparaître personnellement devant l'autorité de conciliation. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

<sup>2</sup> En cas de défaut de la partie requérante, la requête sera considérée comme retirée, la procédure deviendra sans objet et l'affaire sera rayée du rôle.

<sup>3</sup> En cas de défaut de la partie requise, l'échec de la conciliation sera constaté et l'autorité de conciliation délivrera l'autorisation de procéder.

<sup>4</sup> En cas de défaut des deux parties, la procédure devient sans objet et l'affaire est rayée du rôle.

### Article 93e (nouveau)

f) Procédure

**Art. 93e** <sup>1</sup> L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.

<sup>2</sup> Les dépositions des parties et de tiers éventuels ne figurent pas dans le procès-verbal de conciliation.

<sup>3</sup> Si les parties arrivent à un accord, celui-ci est inscrit au procès-verbal qui est signé par les parties. L'accord vaut transaction judiciaire.

<sup>4</sup> En cas d'échec de la conciliation, l'autorité de conciliation le consigne dans le procès-verbal et délivre l'autorisation de procéder.

<sup>5</sup> La procédure devant l'autorité de conciliation est gratuite. L'autorité de conciliation n'alloue pas de dépens.

<sup>6</sup> L'octroi de l'assistance judiciaire demeure réservé. Le président de l'autorité de conciliation est compétent pour statuer sur la demande.

<sup>7</sup> Au surplus, le Code de procédure administrative<sup>3)</sup> s'applique.

#### **Article 94** (nouvelle teneur)

Recours contre  
les décisions  
prises en  
application de la  
présente loi

**Art. 94** <sup>1</sup> Les décisions soumises à l'autorité de conciliation peuvent faire l'objet d'un recours auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal dans les trente jours qui suivent la délivrance de l'autorisation de procéder.

<sup>2</sup> Les dispositions du Code de procédure administrative<sup>3)</sup> s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.

<sup>3</sup> La personne dont la candidature à un poste a été rejetée ne peut pas exiger qu'une décision susceptible de recours soit rendue. Les dispositions de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes<sup>4)</sup> sont réservées.

#### **Article 95, alinéa 2** (nouvelle teneur)

<sup>2</sup> Le chef de département traite les plaintes déposées. Le dépôt d'une plainte ne donne pas droit à une décision, sauf dans les cas où est invoquée une atteinte à la personnalité au sens de l'article 56 de la présente loi, en particulier une discrimination. Dans tous les cas, le plaignant est informé de la suite donnée à sa démarche.

## **II.**

<sup>1</sup> La présente modification est soumise au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Le président :  
Eric Dobler

Le secrétaire :  
Jean-Baptiste Maître

- 1) RSJU 173.11
- 2) RSJU 181.1
- 3) RSJU 175.1
- 4) RS 151.1