Loi sur le personnel de l'Etat (LPer)[14)]

du 22 septembre 2010

Le Parlement de la République et Canton du Jura

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Mission

Article premier La fonction publique a pour mission de fournir au public les services de qualité auxquels il a droit, de mettre en œuvre les politiques établies par les autorités et d'assurer la réalisation des autres objectifs de l'Etat.

Objet de la loi et champ d'application

Art. 2 [1] La présente loi a pour objet de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat ainsi que les droits et les devoirs des employés qui exercent leur activité dans le cadre particulier du service public.

[2] La présente loi s'applique aux employés de l'Etat comprenant le personnel de l'administration cantonale et les enseignants, ainsi qu'aux magistrats.

[3] Elle ne s'applique pas au personnel des établissements de droit public.[15)]

[4] Elle ne s'applique pas aux apprentis, ni aux stagiaires. Le Gouvernement règle, en tant que besoin, leur statut par voie d'ordonnance.[16)]

[5] La conclusion de contrats de mandat est réservée.[16)]

Employés et supérieurs hiérarchiques

Art. 3 [1] Les employés qui accomplissent une activité durable sont engagés pour une durée indéterminée.

[2] Les employés qui accomplissent une activité temporaire, consistant notamment à effectuer des remplacements ou des tâches spéciales, sont engagés pour une durée déterminée.

[3] 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.[15)]

Magistrats

Art. 4 [1] Sont magistrats au sens de la présente loi :

a) les membres du Gouvernement;
b) les juges et procureurs au sens de la loi d'organisation judiciaire[3)];
c) le président de la Commission cantonale des recours en matière d'impôts;
d) …[13)];
e)[25)] le contrôleur général des finances;
f) le secrétaire du Parlement.

[2] Seuls les articles 21, 23, 25, 26, 27, 31, alinéa 1, 44 et 63 à 66i sont applicables aux membres du Gouvernement.[12)15)]

[3] 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.[15)]

[4] Les juges et procureurs sont soumis aux articles 65 et suivants de la loi d'organisation judiciaire[3)].

[5] Les dispositions légales spéciales sont réservées.

Terminologie

Art. 5 Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

SECTION 2 : Politique du personnel

Politique du personnel

Art. 6 [1] Le Gouvernement définit la politique du personnel, notamment en matière de conditions d'emploi, de développement, de formation et d'information.

[2] Il consulte les partenaires sociaux.

Egalité entre femmes et hommes

Art. 7[15)] 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.

Intégration des personnes handicapées

Art. 8 Le Gouvernement prend les mesures destinées à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap.

Formation continue

Art. 9 [1] Le Gouvernement encourage la formation des employés.

[2] Le Service des ressources humaines propose annuellement un programme de formation.

Mobilité

Art. 10 Le Gouvernement encourage la mobilité interne.

Information

Art. 11 Le Gouvernement informe régulièrement le personnel des décisions importantes qu'il prend.

Application de la politique du personnel

Art. 12 [1] Le Service des ressources humaines coordonne la mise en œuvre de la politique du personnel.

[2] Il édicte les directives d'application nécessaires.

[3] Il apporte soutien et conseils aux responsables hiérarchiques ainsi qu'aux employés.

SECTION 3 : Création des rapports de service

Processus de recrutement

Art. 13 [1] Les postes à pourvoir font en principe l'objet d'une mise au concours publique.

[2] Il peut être renoncé à une mise au concours publique notamment dans les cas suivants :

a) pour des postes temporaires d'une durée prévisible d'une année au maximum;
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 %.[15)]

3 Dans les hypothèses citées à l'alinéa 2, lettres a et b, il peut être procédé à une mise au concours interne.

4 En cas de mise au concours publique infructueuse, il peut être procédé à un engagement par voie d'appel.

5 Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure de mise au concours et de recrutement.

Eligibilité et conditions d'engagement

Art. 14 1 La Constitution et la loi déterminent les conditions d'éligibilité et le mode d'élection des magistrats.

2 Peut être engagée comme employé toute personne :

a) de nationalité suisse;
b) étrangère ayant l'exercice des droits politiques; ou
c) ressortissante d'un pays de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE).

3 Pour les étrangers non ressortissants d'un pays de l'UE ou de l'AELE qui ne sont pas au bénéfice de l'exercice des droits politiques, le Gouvernement peut autoriser des exceptions.

4 L'autorité d'engagement peut requérir d'un candidat qu'il justifie de son honorabilité, notamment en fournissant un extrait de casier judiciaire ou tout autre document utile.

5 Demeurent réservées les exigences posées par la législation spéciale.[16)]

Conditions d'engagement

Art. 15 1 L'autorité d'engagement détermine le profil requis pour occuper un poste.

[2] 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.[15)]

[3] 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.[15)]

[4] 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.[16)]

Autorité d'engagement

Art. 16 [1] Sous réserve de la législation spéciale et des dispositions qui suivent, les employés de l'Etat sont engagés par le Gouvernement.

[2] Le Gouvernement peut déléguer, par voie d'ordonnance, cette compétence d'engagement aux chefs de département.

[3] L'engagement des employés temporaires est réglé par voie d'ordonnance.

Mode d'engagement

Art. 17 [1] Les employés de l'Etat sont engagés par contrat de droit administratif.

[2] Le contrat précise notamment :

a) la désignation de l'emploi;
b) le taux d'occupation si l'emploi est à temps partiel;
c) les conditions de rémunération;
d) la date de l'entrée en fonction;
e) le cas échéant, les obligations particulières.

Attributions

Art. 18 Les attributions de l'employé résultent de la législation. Elles sont précisées dans une description de poste, établie par le supérieur hiérarchique et revue régulièrement.

Engagement de durée déterminée

Art. 19[15)] [1] L'employé peut être engagé pour une période déterminée.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

Période probatoire en cas d'engagement de durée indéterminée[15)]

Art. 20 [1] 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.[15)]

[2] La période probatoire peut être abrégée ou supprimée lorsque l'autorité d'engagement estime qu'elle ne se justifie pas.[15)]

[3] Lorsque l'employé n'a pas été informé de la fin des rapports de service ou de la prolongation de la période probatoire, par écrit, au moins un mois avant l'écoulement de celle-ci, l'engagement est réputé définitif.

SECTION 4 : Organisation du travail et obligations des employés

Intérêt général

Art. 21 [1] L'employé est au service du peuple.

[2] Il agit conformément à la loi et aux intérêts de l'Etat.

Devoirs généraux

Art. 22 [1] L'employé est tenu de remplir ses obligations avec diligence, compétence et efficacité, selon les règles de la bonne foi.

[2] La liberté d'opinion est garantie à l'employé. Il doit toutefois faire preuve de la réserve que lui impose sa fonction.

[2bis] Toute forme de propagande est proscrite dans le cadre de l'activité professionnelle.[16)]

[3] L'employé ne peut avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit son intérêt personnel et les devoirs de sa fonction.

[4] Il se conforme aux instructions de ses responsables.

[5] Il assume personnellement son service.

[6] Il aide ses collègues et coopère avec eux. Il les remplace en cas de nécessité.

[7] L'enseignant dispense son enseignement conformément aux plans d'études, aux programmes d'enseignement et aux instructions des autorités scolaires. Il collabore avec les parents et les institutions spécialisées, compte tenu de leur rôle respectif. Il adapte son enseignement à l'évolution des connaissances et des méthodes.

[8] L'enseignant respecte l'opinion de ses élèves et s'abstient à leur égard de toute propagande et de tout acte discriminatoire.

Interdiction d'accepter des dons

Art. 23 Il est interdit à l'employé de solliciter, de se faire promettre ou d'accepter, pour lui ou pour autrui, des dons et des avantages en rapport avec l'exécution de son travail.

Sauvegarde des intérêts de l'Etat et devoir de signaler

Art. 24[19)] [1] 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.

[2] 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.

[3] Lorsque, dans l'exercice de sa fonction, l'employé a connaissance de faits constituant des crimes et délits poursuivis d'office, il les signale à son supérieur hiérarchique ou à son chef de département. Lorsque les faits portent sur des aspects financiers, il peut également s'adresser au Contrôle des finances.

[4] Lorsque, dans l'exercice de sa fonction, l'employé a connaissance d'autres faits lui paraissant suspects ou irréguliers, il a le droit de les signaler à son supérieur hiérarchique ou à son chef de département. Lorsque les faits portent sur des aspects financiers, il peut également s'adresser au Contrôle des finances.

[5] Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, dénoncé une infraction ou annoncé une irrégularité ou pour avoir déposé comme témoin ou personne appelée à donner des renseignements.

[6] Lorsque l'affaire relève d'une autre autorité sur le plan administratif, le supérieur hiérarchique, le chef de département ou le Contrôle des finances informe celle-ci si un intérêt suffisant le justifie. En cas de lésion grave des intérêts de la collectivité, il y est tenu.

[7] Les dispositions du Code de procédure pénale[1)], celles fondant un secret de fonction qualifié ainsi que le secret professionnel au sens de l'article 321 du Code pénal suisse[20)] demeurent réservées. Il en va de même d'autres dispositions spéciales en matière de communication de données.

[8] La présente disposition ne s'applique pas aux affaires qui relèvent des tâches courantes de l'unité administrative. L'article 95 est également réservé.

Secret de fonction

Art. 25 [1] Il est interdit à l'employé de divulguer 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.

[2] 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.[15)]

[3] Ces obligations subsistent après la fin des rapports de service.

Levée du secret de fonction et déposition en justice[15)]

Art. 26 [1] 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.[15)]

[2] 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[3)];
c) le Bureau du Parlement pour les autres magistrats;
d) le chef de département pour les employés.[15)]

[3] L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public prépondérant l'exige. Au besoin, l'autorité peut faire préciser les points sur lesquels doit porter la déposition de l'employé.

[4] Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

[5] Demeurent réservées les dispositions de la législation spéciale.[16)]

Désistement

Art. 27 L'employé doit s'abstenir de tout acte dans les cas de récusation prévus par le Code de procédure administrative[2)].

Instruments de travail

Art. 28 [1] L'employé utilise avec soin le matériel et les instruments de travail mis à disposition par l'employeur pour exercer son travail.

[2] Le Gouvernement détermine les limites dans lesquelles ces instruments peuvent être utilisés à des fins personnelles.

[3] L'employé doit permettre à son responsable hiérarchique d'accéder aux documents professionnels, notamment informatiques.

[4] …[17)]

Organisation du travail et tâches spécifiques du responsable

Art. 29 [1] Le supérieur hiérarchique détermine l'organisation du travail en définissant ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs et en donnant à ses subordonnés les instructions nécessaires pour que ceux-ci puissent planifier et organiser leur activité.

[2] Le supérieur hiérarchique assure un suivi régulier du personnel qui lui est subordonné et contrôle la bonne exécution du travail.

[3] Il est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il a données.

[4] Il informe régulièrement le personnel des décisions importantes en lien avec les activités du service, notamment en le réunissant.[16)]

Absences et examen auprès du médecin conseil

Art. 30 [1] L'employé informe immédiatement son supérieur hiérarchique de ses absences. Il est tenu de les justifier.

[2] L'employé qui se trouve en incapacité de travail pour une cause inhérente à sa santé doit produire un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. En cas d'absence répétée ou de suspicion d'abus, le Service des ressources humaines peut exiger un certificat médical dès le premier jour d'absence. Il peut ordonner l'examen de l'employé par un médecin conseil désigné par lui.

Occupation accessoire

Art. 31 [1] 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.[15)]

[2] Toute activité accessoire rétribuée est soumise à autorisation.

[3] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les conditions de l'exercice d'une occupation accessoire. Il peut déléguer la compétence d'octroyer l'autorisation au Service des ressources humaines.

[4] Les articles 12 et 49 de la loi d'organisation judiciaire[3)] sont réservés.

Entretien de développement et d'évaluation

Art. 32 [1] L'employé a régulièrement un entretien de développement et d'évaluation avec son chef de service ou le responsable hiérarchique désigné par ce dernier.[15)]

[2] 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.[15)]

[3] Cet entretien sert également à déterminer les objectifs pour la période à venir, ainsi que les mesures d'accompagnement nécessaires, notamment la formation.

[4] L'employé a accès à son dossier individuel.

[5] Dans l'enseignement, les responsables hiérarchiques chargés de mener cet entretien sont désignés par le Département de la formation, de la culture et des sports.

Résidence, logement et uniforme

Art. 33 [1] Lorsque les besoins du service l'exigent, l'employé peut être tenu de résider dans une localité proche du lieu de travail.

[2] Il peut être tenu d'occuper le logement que lui assigne l'autorité d'engagement.

[3] Il peut être tenu de porter un uniforme.

[4] Le Gouvernement fixe les catégories d'employés astreints à de telles obligations.

Charte de la fonction publique

Art. 34 [1] En collaboration avec les partenaires sociaux, le Gouvernement élabore une charte de la fonction publique qui oblige l'Etat et ses employés.

[2] La charte a pour objectif de préciser les droits et devoirs des employés de l'Etat prévus dans la présente loi.

Promesse solennelle

Art. 35[15)] [1] Les magistrats font la promesse solennelle devant le Parlement.

[2] 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.

SECTION 5 : Droits des employés

Naissance et extinction du droit au traitement

Art. 36 [1] Le Parlement fixe les conditions dans lesquelles naît et s'éteint le droit au traitement et aux allocations.

[2] Il détermine de même les modalités de ce droit en cas de maladie, de grossesse, d'accident, d'invalidité, de congé, de service militaire ou lors de toute autre circonstance entraînant une incapacité temporaire de l'employé à assumer sa tâche.

Compensation

Art. 37 Le traitement ne peut être compensé avec une somme due à l'Etat en raison des rapports de service que dans la mesure où le salaire est saisissable; les créances dérivant d'un dommage causé intentionnellement peuvent être compensées sans restriction.

Retenues

Art. 38 Les contributions légales aux assurances sociales sont prélevées d'office.

Droit au traitement en cas de maladie ou d'accident
a) Empêchement non fautif

Art. 39 [1] En cas d'empêchement non fautif de travailler résultant d'une maladie ou d'un accident, le traitement des employés est versé de la façon suivante, pour le degré de l'incapacité subie :

a) à 100 %, du 1er au 30e jour d'incapacité;
b) à 90 % du 31e jour au 730e jour d'incapacité.

[2] 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.[15)]

[3] En cas d'auto-assurance, l'Etat continue à verser directement les prestations jusqu'au 730e jour d'incapacité, indépendamment de la cessation éventuelle des rapports de service et sous réserve des prestations allouées par les assurances sociales.[15)]

[4] Le Gouvernement fixe la participation des employés au financement des prestations prévues au présent article.[16)]

[5] Il règle, par voie d'ordonnance, les modalités d'application du présent article.[16)]

Art. 40[17)]

Mise à l'invalidité et annonce au service de détection précoce

Art. 41 [1] Tout employé incapable de travailler doit déposer valablement une demande de prestations à l'Office de l'assurance invalidité et à la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura, au plus tard six mois après le début de son incapacité de travail.

[2] Le Service des ressources humaines communique, en tout temps, les situations d'employés en incapacité de travail au service de détection précoce de l'assurance invalidité.

b) Empêchement imputable à une faute

Art. 42 Lorsque l'empêchement de travailler résulte d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de l'employé, les prestations énoncées à l'article 39 sont réduites ou supprimées dans la même proportion que celle appliquée par l'éventuelle assurance.

c) Empêchement imputable à un tiers

Art. 43 Lorsque l'empêchement de travailler résulte de la faute intentionnelle ou de la négligence d'un tiers, l'employeur est subrogé aux droits de l'employé jusqu'à concurrence des prestations fournies.

Traitement et classification : renvoi

Art. 44 Le mode de rémunération ainsi que la classification sont réglés par voie de décret.

Assurances et institutions de prévoyance

Art. 45 Le Parlement règle l'assurance contre les conséquences économiques du décès, de l'âge et de l'invalidité, en coordination avec les autres institutions de prévoyance en faveur du personnel.

Aménagement du temps de travail[21)]

Art. 46 [1] Le Gouvernement règle l'aménagement du temps de travail.

[2] Il peut décider d'annualiser certains horaires.

[3] 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.[15)]

[4] Les modalités d'exécution sont réglées par voie d'ordonnance.[16)]

[5] 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.[16)]

Art. 47[22)]

Durée du travail

Art. 48 [1] La durée de travail hebdomadaire maximale pour le personnel de l'administration cantonale est de 40 heures.

[2] Le Gouvernement est autorisé à fixer une durée de travail hebdomadaire inférieure, en accord avec les associations du personnel et les syndicats, dans les limites prévues à l'article 96, alinéa 3. Le contenu de l'accord doit être approuvé par le Parlement.

[3] Le temps de travail d'un enseignant à plein temps correspond à celui d'un employé de l'administration cantonale engagé à plein temps.[15)]

[4] La charge de travail de l'enseignant comprend l'enseignement proprement dit et les tâches qui lui sont associées, telles que la relation avec les parents et les services liés à l'école, la participation à des activités organisées dans le cadre de l'école ainsi que le perfectionnement professionnel.

[5] Le Gouvernement fixe le nombre de périodes hebdomadaires pour chaque catégorie d'enseignants, en fonction notamment du degré d'enseignement.

[6] 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.[15)]

Heures valorisées

Art. 49[15)] [1] 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 pont ainsi que les jours fériés; il peut être soumis à un horaire spécial.

[2] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, le mode de compensation des heures valorisées.

Vacances, congés et jours fériés

Art. 50 [1] 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 au minimum.

[2] Les enseignants ont droit à une période de vacances correspondantes. Ces vacances sont toutefois prises durant le temps des vacances scolaires.

[3] Les employés ont droit aux jours fériés et grandes fêtes définis dans la loi cantonale sur les jours fériés officiels et le repos dominical[11)].

[4] Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des congés auxquels ont droit les employés, notamment la durée du congé maternité, paternité et adoption.

Dispositions particulières

Art. 51 Le Gouvernement peut prévoir des dispositions particulières en matière d'horaire et de vacances pour les employés âgés de plus de 50 ans.

Exercice de charges publiques

Art. 52 [1] L'employé a le droit d'exercer une ou plusieurs charges publiques pour autant qu'elles soient compatibles avec sa fonction.[15)]

[2] 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.[15)]

[3] Le Gouvernement règle les modalités de détail par voie d'ordonnance.

[4] Sont réservées les dispositions sur les incompatibilités.

[5] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les conditions de l'exercice de charges publiques, notamment en ce qui concerne la prise en charge des frais occasionnés par l'exercice de ce droit.

Congé non payé

Art. 53 [1] L'employé peut solliciter un congé non payé pour accomplir une mission d'intérêt général ou pour toute autre raison importante.

[2] Le congé peut être accordé par le Gouvernement ou par l'autorité désignée par lui.

[3] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les conditions d'un tel congé.

Appui

Art. 54 Au cours de leur première année d'activité, les employés bénéficient d'un soutien, notamment pédagogique pour ce qui concerne les enseignants.

Perfectionnement professionnel

Art. 55 [1] L'employé a le droit et le devoir de se perfectionner.

[2] Le chef de département ou le supérieur hiérarchique peut astreindre un employé à suivre des cours de perfectionnement.

[3] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les modalités de prise en charge. Pour les enseignants, ces cours se déroulent en principe par moitié sur le temps scolaire.

Protection de la personnalité et de la santé
a) En général[15)]

Art. 56 [1] L'Etat assure la protection de la personnalité de ses employés.

[2] Il prend les mesures nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance, le mode de vie.

[3] 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.[15)]

[4] Il prend les mesures nécessaires de prévention des accidents et maladies professionnelles, ainsi que de protection de la santé.

[5] Il prend en outre les mesures assurant la protection des données personnelles.

b) Groupe de confiance

Art. 56a[16)] [1] 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.

[2] 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..

[3] Les membres du groupe de confiance suppriment toutes les données en leur possession après l'accomplissement de leur tâche.

[4] 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.

[5] Avec l'accord des employés les ayant sollicités, les membres du groupe de confiance peuvent communiquer au Service des ressources humaine les médiations qui ont échoué et les situations qui, selon eux, nécessitent une intervention.

Protection contre les menaces

Art. 57 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la protection des employés contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur mission.

Assistance juridique

Art. 58 Lorsqu'un employé est lésé, dans l'exercice de ses fonctions, par une infraction commise à son encontre ou lorsqu'il est lui-même l'objet d'une plainte, le Gouvernement peut lui accorder, au vu des circonstances, une assistance juridique.

Liberté d'association et droit de grève

Art. 59 [1] La liberté d'association et le droit de grève sont garantis conformément à la Constitution de la République et Canton du Jura[4)].

[2] Toute grève doit être précédée d'un préavis.

[3] En cas de grève, aucune rémunération n'est versée pour les heures de travail non effectuées.

[4] La participation licite d'un employé à une grève ne peut entraîner de mesure à son encontre, ni constituer un motif de licenciement.

[5] Un service minimum doit être assuré notamment dans le secteur de la prise en charge des élèves de la scolarité obligatoire, de la police, de la prison, des tribunaux, des ponts et chaussées, des soins et de l'informatique. Le Gouvernement en règle les modalités par voie d'ordonnance.

Consultation

Art. 60 Les employés sont consultés par le supérieur hiérarchique dans toutes les affaires importantes qui les concernent.

Inventions, droits d'auteur

Art. 61 [1] Les inventions d'un employé et les designs qu'il a créés, ou à l'élaboration desquels il a pris part, dans l'accomplissement de son travail et conformément à ses obligations, appartiennent à l'employeur, qu'ils puissent être ou non protégés.

[2] Par accord écrit, l'employeur peut se réserver un droit sur les inventions que l'employé a faites et sur les designs qu'il a créés dans l'accomplissement de son travail mais en dehors de son cahier des charges.

[3] L'employé qui a fait une invention ou créé un design au sens de l'alinéa 2 en informe par écrit le Gouvernement; celui-ci lui fait savoir par écrit dans les six mois s'il entend acquérir ou lui laisser l'invention ou le design.

[4] Si l'invention ou le design n'est pas laissé à l'employé, l'employeur peut lui verser une rétribution spéciale équitable, compte tenu de toutes les circonstances, notamment de la valeur économique de l'invention ou du design, de la collaboration de l'employeur et de ses auxiliaires, de l'usage qui a été fait de ses installations, ainsi que des dépenses de l'employé et de sa situation.

[5] Les dispositions ci-dessus s'appliquent par analogie aux œuvres créées par l'employé.

Certificat et attestation de travail
a) Principe

Art. 62[15)] 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.

b) Requête

Art. 62a[16)] [1] L'employé de l'administration cantonale adresse sa requête au Service des ressources humaines.

[2] 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.

Art. 62b[16)] [1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] La requête est traitée dans un délai de 15 jours dans la mesure du possible.

SECTION 6 : Responsabilité des employés

Responsabilité civile envers des tiers

Art. 63 [1] L'Etat répond du dommage causé sans droit à un tiers par un employé dans l'exercice de sa charge.

[2] Le lésé n'a aucune action contre l'employé.

[3] 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.[15)]

[4] Lorsqu'un tiers réclame des dommages-intérêts, l'Etat en informe immédiatement l'employé.

[5] 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.[15)]

Responsabilité civile envers l'Etat

Art. 64 [1] L'employé répond envers l'Etat du dommage qu'il lui cause directement en violant intentionnellement ou par négligence grave les devoirs de sa fonction.

[2] L'Etat peut astreindre l'employé à conclure une assurance responsabilité civile pour les dommages qu'il peut causer dans l'exercice de ses fonctions.

Etendue de la réparation

Art. 65 [1] Lorsque plusieurs employés ont causé ensemble un dommage, ils répondent envers l'Etat proportionnellement à leur faute.

[2] Font règle pour le surplus les dispositions des articles 41 et suivants du Code des obligations[5)].

Responsabilité pénale

Art. 66 [1] Les dispositions des lois pénales fédérales et cantonales sont applicables aux poursuites pénales engagées contre un employé pour violation des devoirs de sa charge.

[2] Les membres du Gouvernement, les juges et les procureurs ne peuvent être l'objet de poursuites pénales pour violation des devoirs de leur charge qu'avec l'autorisation du Parlement.

SECTION 6BIS : Traitement des données personnelles liées à l'utilisation des ressources informatiques et de télécommunication[16)]

Principes

Art. 66a[16)] [1] 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.

[2] Le traitement de données au sens de la présente section peut également porter sur des données sensibles.

Ressources informatiques et de télécommunication

Art. 66b[16)] 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 scanneurs, 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.

Enregistrement de données personnelles

Art. 66c[16)] 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) les données concernant la présence de personnes dans les locaux de l'Etat ainsi que les entrées et les sorties, pour garantir la sécurité.

Analyse ne se rapportant pas aux personnes

Art. 66d[16)] Les données enregistrées peuvent être analysées sans rapport avec des personnes dans les buts mentionnés à l'article 66c.

Analyse se rapportant aux personnes
a) Statistique

Art. 66e[16)] 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.

b) Nominative

Art. 66f[16)] [1] 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.

[2] 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 judiciaire3);
   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.

[3] 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.

[4] 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.

Prévention des abus

Art. 66g[16)] Le Gouvernement prend les mesures d'information, organisationnelles et techniques nécessaires pour prévenir les abus.

Dispositions particulières

Art. 66h[16)] 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.

Renvoi

Art. 66i[16)] Au surplus, la législation relative à la protection des données et à la transparence s'applique.

SECTION 7 : Mobilité interne[15)]

Principe

Art. 67[15)] [1] 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.

[2] Le Gouvernement détermine, par voie d'ordonnance, la procédure applicable en matière de mobilité interne.

a) A la demande de l'employé

Art. 68[15)] [1] Sur demande de l'employé, une mutation volontaire peut intervenir à un poste vacant de niveau équivalent ou inférieur à celui qu'il occupe.

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

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

Art. 69[15)] [1] 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.

[2] L'employé transféré a droit en principe au maintien de son traitement nominal pour un même taux d'occupation.

[3] 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.

[4] 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.

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

Art. 70[15)] [1] 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.

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

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

SECTION 8 : Cessation des rapports de service

Causes

Art. 71[15)] 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.

Décès

Art. 72 Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

Retraite à l'âge terme

Art. 73 [1] L'employé est en principe mis d'office à la retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint l'âge fixé par la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants (LAVS)[6)] pour l'ouverture du droit à une rente de vieillesse simple.

[2] Le Gouvernement peut déroger à cette limite d'âge dans des cas exceptionnels et avec l'accord de l'employé, notamment lorsque son remplacement s'avère difficile et qu'une vacance de poste est préjudiciable au bon fonctionnement de l'Etat.

Dispositions particulières pour le corps enseignant et de police

Art. 74 [1] 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.[15)]

[2] Les rapports de service des membres du corps de police cessent de plein droit le dernier jour du mois au cours duquel ceux-ci atteignent l'âge de 60 ans.

Retraite anticipée décidée par l'employé

Art. 75 L'employé peut prendre une retraite anticipée aux conditions de la loi sur la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura[7)].

Retraite anticipée à l'initiative de l'employeur[15)]

Art. 76 [1] 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.[15)]

[2] Dans ce cas, l'autorité alloue une indemnité sous forme de capital, qui équivaut à neuf mois de traitement au maximum.

Encouragement à la retraite anticipée

Art. 77 Le Parlement peut, par voie de décret, prendre, à titre temporaire ou de manière durable, des mesures d'encouragement à la prise volontaire de la retraite avant l'âge terme.

Invalidité ou incapacité de travail de longue durée

Art. 78[15)] [1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

Non-obtention du titre exigé

Art. 78a[16)] 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.

Délais de congé ordinaire

Art. 79 [1] 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.[15)]

[2] Le congé peut être donné pour la fin de chaque mois pour le personnel de l'administration cantonale et pour la fin d'un semestre scolaire pour les enseignants des écoles publiques.

Résiliation d'un commun accord

Art. 80 Les rapports de service peuvent être résiliés d'un commun accord pour un terme choisi et selon des modalités convenues entre les parties.

Démission

Art. 81 [1] L'employé peut démissionner, moyennant le respect des délais prévus à l'article 79.

[2] La démission est notifiée à l'autorité d'engagement ou à l'instance désignée par elle.

[3] Cette dernière peut accepter une démission donnée dans un délai plus court.

Licenciement en temps inopportun

Art. 82 [1] 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[15)] :

a) pendant que l'employé accomplit un service obligatoire, civil ou militaire, ou dans la protection civile, en vertu de la législation fédérale, pendant qu'il sert dans un service de la Croix-Rouge ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze jours;
b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute de l'employé, et cela durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
c) pendant la grossesse et au cours des congés de maternité et d'allaitement d'au maximum vingt semaines qui suivent l'accouchement;
d) pendant que l'employé participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

[2] Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.

[3] Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Licenciement pour suppression d’emploi

Art. 83[15)] [1] 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.

[2] 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.

[3] Dans le cas où un nouveau poste est attribué à l'employé, les règles relatives à la mobilité interne s'appliquent.

[4] 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.

Indemnité en cas de suppression d'emploi

Art. 84 [1] 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.[15)]

[2] Le montant de l'indemnité équivaut à :

a) un mois de traitement si l'employé peut justifier d'une année de service au moins;
b) 3 mois de traitement si l'employé peut justifier de 5 années de service au moins;
c) 4 mois de traitement si l'employé peut justifier de 8 années de service au moins et s'il est âgé de 35 ans révolus;
d) 5 mois de traitement si l'employé peut justifier de 12 années de service au moins et s'il est âgé de 40 ans révolus;
e) 6 mois de traitement si l'employé peut justifier de 15 années de service au moins et s'il est âgé de 45 ans révolus.

[3] Lorsque l'employé est en âge de prendre une retraite anticipée au sens de la loi sur la Caisse de pensions[7)], le montant de l'indemnité équivaut à :

a) 3 mois de traitement si l'employé est âgé de 61 ans révolus;
b) 4 mois de traitement si l'employé est âgé de 60 ans révolus;
c) 5 mois de traitement si l'employé est âgé de 59 ans révolus;
d) 6 mois de traitement si l'employé est âgé de 58 ans révolus.

[4] Le Gouvernement peut augmenter le montant de l'indemnité pour les cas de rigueur, notamment en fonction des difficultés de reclassement de l'employé. L'indemnité ne peut en aucun cas excéder 12 mois.

[5] L'indemnité est versée sous la forme d'un capital. Elle est due au moment où les rapports de service prennent fin ou au moment où la diminution du taux d'occupation devient effective. Dans cette dernière hypothèse, le montant est versé au pro rata du taux d'occupation supprimé.

Échéance de l'engagement de durée déterminée

Art. 85[15)] 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.

Licenciement ordinaire
a) Pendant la période probatoire

Art. 86[15)] 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.

b) Après la période probatoire

Art. 87[15)] [1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

[5] 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.

[6] Les droits envers les assurances et institutions de prévoyance sont réservés.

c) Prescription

Art. 88 L'autorité ne peut pas ouvrir la procédure de licenciement plus d'une année après la découverte des faits et, en tous les cas, pas plus de dix ans après que les faits se sont produits.

Libération de l'obligation de travailler

Art. 89 [1] 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.[15)]

[2] Le salaire est dû jusqu'à la fin du contrat. Les soldes éventuels d'heures et de vacances sont réputés compensés durant le temps de résiliation et ne donnent pas lieu à rétribution.

[3] L'article 92 est réservé.

Licenciement extraordinaire

Art. 90 [1] L'autorité d'engagement peut, en tout temps, résilier les rapports de service sans délai, pour de justes motifs.[15)]

[2] Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances graves qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger la continuation des rapports de service jusqu'au terme du délai de congé.

[2bis] La requête devant l'autorité de conciliation et le recours contre une décision de licenciement extraordinaire n'ont pas d'effet suspensif.[16)]

[3] Lorsqu'un licenciement extraordinaire est déclaré dépourvu de justes motifs par l'autorité de recours, l'article 87, alinéa 5, s'applique par analogie.[15)]

Lien entre les procédures de licenciement ordinaire et extraordinaire

Art. 91[15)] 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.

Suspension

Art. 92 [1] L'autorité d'engagement peut suspendre provisoirement l'employé qui compromet la bonne marche de l'administration ou de l'école.[15)]

1bis 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.[16)]

2 Si les faits invoqués paraissent constituer une violation grave des devoirs de service, la suspension d'activité peut être accompagnée d'une suspension de traitement. L'employé reste affilié aux assurances et à l'institution de prévoyance.

3 Si la suspension s'avère ensuite injustifiée, l'employé a droit au traitement dont il a été privé.

4 Le recours contre une décision de suspension n'a pas d'effet suspensif, à moins que l'autorité de recours n'en décide autrement, d'office ou sur requête.

SECTION 9 : Application de la loi

Autorité de conciliation
a) Composition[15)]

Art. 93 1 Il est constitué une autorité de conciliation, composée de sept membres, à savoir de trois représentants désignés par les partenaires sociaux, de trois représentants désignés par le Gouvernement et d'un président désigné par les six membres en dehors de ceux-ci.

2 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.[15)]

3 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.[15)]

4 à 9 ...[17)]

b) Fonctionnement

Art. 93a[16)] 1 L'autorité de conciliation fonctionne dans une composition paritaire de deux membres plus le président.

[2] Le président désigne pour chaque cause les deux autres membres appelés à siéger.

c) Objets soumis

Art. 93b[16)] [1] Toutes les décisions finales au sens du Code de procédure administrative[2)] 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.

[2] 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.

[3] La procédure d'opposition est exclue.

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

d) Tentative de conciliation obligatoire

Art. 93c[16)] [1] La procédure devant l'autorité de conciliation est obligatoire.

[2] 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.

[3] 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.

e) Comparution personnelle et défaut

Art. 93d[16)] [1] La partie requérante doit comparaître personnellement devant l'autorité de conciliation. Elle peut se faire assister d'une personne de son choix.

[2] 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.

[3] 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.

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

f) Procédure

Art. 93e[16)] 1 L'autorité de conciliation entend les parties, après avoir donné la possibilité à la partie requise de se prononcer brièvement, par écrit.

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

3 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.

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

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

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

7 Au surplus, le Code de procédure administrative[2)] s'applique.

Recours contre les décisions prises en application de la présente loi

Art. 94[15)] 1 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.

2 Les dispositions du Code de procédure administrative[2)] s'appliquent dans les cas où la procédure de conciliation est exclue.

3 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[18)] sont réservées.

Plainte

Art. 95 1 Tout employé qui s'estime victime d'un traitement illégal ou incorrect de la part de ses supérieurs, de ses subordonnés ou de collègues peut adresser une plainte, par écrit, auprès de son chef de département.

[2] 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.[15)]

[3] Lorsque les rapports de service n'existent plus ou lorsque la plainte devient sans objet, elle peut être classée sans autre suite.

[4] Demeurent réservées les autres voies de droit offertes par la législation.

SECTION 10 : Consultation

Partenariat social

Art. 96 [1] L'Etat reconnaît comme partenaires la coordination des syndicats de la fonction publique jurassienne (CDS), les associations du personnel et les syndicats.

[2] Le Gouvernement consulte les partenaires pour toutes les questions présentant un intérêt général pour le personnel.

[3] Dans les limites de la législation et des disponibilités budgétaires, le Gouvernement négocie avec les partenaires les éléments suivants :

a) les conditions d'emploi et la rémunération du personnel de la fonction publique;
b) la durée du travail;
c) les suppressions d'emplois, dans la mesure où elles se traduisent par des licenciements ou par une modification des conditions de travail.

[4] Par négociation, les parties entendent l'échange de leurs points de vue dans le but de parvenir à un accord.

[5] La négociation de questions spécifiques à un secteur est l'affaire de l'organisation ou des organisations représentant ce secteur.

Contribution facultative à la CDS

Art. 97 [1] L'employé engagé par l'Etat pour une durée d'au moins une année à un taux supérieur à 50 % est appelé à verser facultativement une contribution annuelle de soutien en faveur de la CDS.

[2] La contribution sert à financer une partie des frais administratifs de la CDS en tant que partenaire reconnu au sens de l'article 96.

[3] La contribution est prélevée automatiquement sur le traitement. Elle est présumée acceptée, à moins que l'employé n'exprime expressément son refus.

[4] Les dispositions d'exécution fixent le montant et le mode de perception de la contribution ainsi que le délai et la forme de la déclaration de refus.

SECTION 11 : Disposition transitoire

Art. 98 Les procédures pendantes au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi, notamment les résiliations, les enquêtes disciplinaires et les suspensions, restent soumises à l'ancien droit. Il ne peut plus être prononcé de sanction disciplinaire dès l'entrée en vigueur de la présente loi.

Garanties liées au transfert de la commune de Moutier
I. Reprise du personnel domicilié et employé à Moutier
a) Champ d'application

Art. 98a[23)] [1] Les employés du canton de Berne au sens de la législation bernoise sur le personnel, au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, ont le droit d'être engagés, sans mise au concours publique, au sein de l'Etat jurassien à la date du transfert de la commune de Moutier s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

a) ils ont été domiciliés à Moutier de manière ininterrompue entre le 28 mars 2021 et la veille de la date du transfert de la commune;
b) ils ont été employés de manière ininterrompue par le canton de Berne entre le 28 mars 2021 et la veille de la date du transfert de la commune, soit dans une unité sise à Moutier, soit dans une unité qui y était sise le 28 mars 2021 mais qui a été réorganisée ou déplacée ultérieurement par le canton de Berne en raison du transfert de la commune;
c) ils en expriment le souhait dans les délais et formes prévus.

[2] Cette garantie de reprise n'est pas applicable :

a) aux procureurs;
b) aux enseignants;
c) aux employés dont le poste est transféré au sens de l'article 98f.

[3] Le taux d'activité garanti au sein de l'Etat jurassien est celui existant avec le canton de Berne la veille de la date du transfert de la commune.

[4] Le maintien dans un poste, une fonction ou une activité identique au sein de l'Etat jurassien n'est pas garanti. Il est tenu compte, dans la mesure des postes existants, des souhaits et du profil de la personne concernée ainsi que du poste occupé dans le canton de Berne. Il n'y a pas de garantie quant au lieu d'affectation.

5 Les employés au bénéfice d'un engagement de durée déterminée peuvent, s'ils remplissent les conditions mentionnées à l'alinéa premier, bénéficier des mêmes garanties jusqu'à la date d'échéance de leur engagement au sein du canton de Berne.

b) Statut

Art. 98b[23)] 1 Dès son entrée en fonction, l'employé au bénéfice de la reprise est soumis au statut découlant de la législation jurassienne sur le personnel de l'Etat. L'autorité d'engagement est définie en application de l'article 16.

2 La période probatoire au sens de l'article 20 n'est pas applicable.

3 Il n'existe aucune garantie particulière contre une cessation ultérieure des rapports de service ou une mutation décidée aux conditions de la présente loi.

4 Les années pendant lesquelles l'employé a été au service du canton de Berne de manière ininterrompue avant son engagement sont réputées années de service.

c) Traitement

Art. 98c[23)] 1 L'autorité d'engagement décide de la fonction attribuée à l'employé au bénéfice de la reprise et arrête son traitement initial conformément à la législation jurassienne.

2 L'employé a droit au maintien du traitement nominal précédemment perçu pour un même taux d'occupation.

3 On entend par traitement nominal précédemment perçu le traitement brut du mois précédant le transfert de la commune, y compris la part mensuelle du treizième salaire, en particulier le traitement de base, la composante individuelle, la progression individuelle et la progression générale. Il ne comprend en particulier pas :

a) les indemnités spéciales ou supplémentaires;
b) les allocations, telles que les allocations familiales, d'entretien, de fonction ou liées au marché de l'emploi;
c) les primes;
d) les contributions à la formation;
e) les autres avantages.

4 Si le traitement initial fixé par l'autorité d'engagement est inférieur au traitement nominal précédemment perçu, une indemnité destinée à compenser la différence est versée. Son montant est arrêté par l'autorité d'engagement.

[5] L'indemnité est réduite à mesure que le traitement de l'employé augmente en application de la législation jurassienne, en particulier en cas de progression dans les annuités ou en cas d'adaptation à la hausse du traitement au coût de la vie.

d) Modalités

Art. 98d[23)] [1] Le Gouvernement est habilité à fixer un délai durant lequel les employés qui souhaitent bénéficier de la garantie de reprise mentionnée à l'article 98a doivent s'annoncer. Ce délai est publié dans le Journal officiel. Faute d'annonce dans le délai, la garantie de reprise n'est plus donnée.

[2] Les employés concernés donnent leur démission en temps utile auprès du canton de Berne.

[3] Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance ou dans un accord d'exécution conclu avec le Conseil-exécutif du canton de Berne en application du concordat entre le canton de Berne et la République et Canton du Jura concernant le transfert de la commune municipale de Moutier dans le canton du Jura[24)] (ci-après : "accord d'exécution"), les modalités d'application de la reprise, en particulier pour les employés en incapacité de travail ou en formation.

e) Reprise anticipée

Art. 98e[23)] [1] Les employés du canton de Berne au sens de la législation bernoise sur le personnel, au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, qui sont engagés par l'Etat jurassien avec une entrée en fonction convenue avant la date du transfert de la commune de Moutier, bénéficient des garanties offertes par les articles 98a à 98c s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

a) ils ont été domiciliés à Moutier de manière ininterrompue entre le 28 mars 2021 et leur engagement par l'Etat jurassien;
b) ils ont été employés de manière ininterrompue par le canton de Berne entre le 28 mars 2021 et leur engagement par l'Etat jurassien, soit dans une unité sise à Moutier, soit dans une unité qui y était sise le 28 mars 2021 mais qui a été réorganisée ou déplacée ultérieurement par le canton de Berne en raison du transfert de la commune;
c) ils en expriment le souhait dans le cadre d'une procédure de recrutement.

[2] L'article 98a, alinéa 2, s'applique.

[3] La fonction, l'activité, le lieu d'affectation et le taux d'activité sont ceux du poste mis au concours.

[4] L'article 98d, alinéas 2 et 3, s'applique.

II. Transfert de postes
a) Champ d'application

Art. 98f[23)] [1] Les employés du canton de Berne au sens de la législation bernoise sur le personnel, au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, ont le droit d'être engagés, sans mise au concours publique, au sein de l'Etat jurassien à la date du transfert de la commune de Moutier s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

a) ils ont été employés jusqu'à la veille de la date du transfert de la commune, soit dans une unité sise à Moutier, soit dans une unité qui y était sise le 28 mars 2021 mais qui a été réorganisée ou déplacée ultérieurement par le canton de Berne en raison du transfert de la commune;
b) leur poste de travail est transféré à l'Etat jurassien selon un accord d'exécution ou selon une liste définie par voie d'arrêté par le Gouvernement;
c) ils en expriment le souhait dans les délais et formes prévus.

[2] Le taux d'activité garanti au sein de l'Etat jurassien est celui existant avec le canton de Berne la veille de la date du transfert de la commune.

[3] L'affectation à un poste en grande partie identique au sein de l'Etat jurassien est garantie. Le maintien de la fonction, des attributions et des tâches précédemment exercées ainsi que du lieu d'affectation n'est toutefois pas garanti.

[4] Les employés au bénéfice d'un engagement de durée déterminée ainsi que les apprentis et les stagiaires peuvent, s'ils remplissent les conditions mentionnées à l'alinéa premier, bénéficier des mêmes garanties jusqu'à la date d'échéance de leur engagement.

b) Statut et traitement

Art. 98g[23)] Les articles 98b et 98c s'appliquent.

c) Modalités

Art. 98h[23)] [1] Le Gouvernement est habilité à fixer, dans le cadre d'un accord d'exécution, une date de transfert des postes à l'Etat jurassien qui diffère de celle du transfert de la commune de Moutier. Le cas échéant, cette date est déterminante en lieu et place de la date du transfert de la commune de Moutier.

[2] Il règle, par voie d'ordonnance ou dans le cadre d'un accord d'exécution, les modalités d'application du transfert de poste, en particulier pour les employés en incapacité de travail ou en formation, ainsi que les modalités de transfert des données relatives aux employés.

d) Dispositions particulières pour le personnel communal

Art. 98i[23)] [1] Les employés de la commune de Moutier, au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée, ont le droit d'être engagés, sans mise au concours publique, au sein de l'Etat jurassien à la date du transfert de la commune de Moutier s'ils remplissent les conditions cumulatives suivantes :

a) ils ont été employés jusqu'à la veille de la date du transfert de la commune par la commune de Moutier;
b) leur poste de travail est transféré à l'Etat jurassien selon un accord d'exécution, un accord entre la commune de Moutier et le Gouvernement ou une liste définie par voie d'arrêté par le Gouvernement;
c) ils en expriment le souhait dans les délais et formes prévus.

[2] Les articles 98f, alinéas 2 à 4, 98g et 98h s'appliquent par analogie.

SECTION 12 : Dispositions finales

Dispositions d'exécution

Art. 99 Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les dispositions d'exécution de la présente loi.

Modifications de la loi scolaire

Art. 100 La loi du 20 décembre 1990 sur l'école enfantine, l'école primaire et l'école secondaire (loi scolaire)[9)] est modifiée comme il suit :

TITRE CINQUIEME : **Autorisation d'enseigner**

Articles 84 à 89
Abrogés.

Articles 90 à 105
Abrogés.

Abrogation du droit en vigueur

Art. 101 Sont abrogés :

1. la loi du 26 octobre 1978 sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
2. le décret du 6 décembre 1978 portant application de la loi sur le statut des magistrats, fonctionnaires et employés de la République et Canton du Jura;
3. le décret du 19 juin 1980 fixant la cessation de plein droit des rapports de service;
4. l'arrêté du 25 octobre 1990 dressant la liste des emplois dont les titulaires ont qualité de fonctionnaire.

Référendum

Art. 102 La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Entrée en vigueur

Art. 103 La présente loi entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Delémont, le 22 septembre 2010

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Le président : Michel Juillard
Le secrétaire : Jean-Baptiste Maître

1) RS 312.0
2) RSJU 175.1
3) RSJU 181.1
4) RSJU 101
5) RS 220
6) RS 831.10
7) RSJU 173.51
8) RS 831.20
9) RSJU 410.11
10) RSJU 170.41
11) RSJU 555.1
12) Nouvelle teneur selon ch. I de la loi du 18 décembre 2013, en vigueur depuis le 1er janvier 2015
13) Abrogée par le ch. IV de la loi du 30 septembre 2015 portant suppression du statut de magistrat accordé aux préposés des Offices des poursuites et faillites, en vigueur depuis le 8 décembre 2015
14) Nouvelle teneur du titre selon ch. I de la loi du 9 décembre 2020, en vigueur depuis le 1er mars 2021
15) Nouvelle teneur selon ch. I de la loi du 9 décembre 2020, en vigueur depuis le 1er mars 2021
16) Introduit(e) par le ch. I de la loi du 9 décembre 2020, en vigueur depuis le 1er mars 2021
17) Abrogé(s) par le ch. I de la loi du 9 décembre 2020, en vigueur depuis le 1er mars 2021
18) RS 151.1
19) Nouvelle teneur selon le ch. I de la loi du 31 août 2022, en vigueur depuis le 1er janvier 2023
20) RS 311.0
21) Nouvelle teneur selon le ch. I de la loi du 29 mars 2023, en vigueur depuis le 1er août 2023
22) Abrogé par le ch. I de la loi du 29 mars 2023, en vigueur depuis le 1er août 2023
23) Introduit par le ch. I de la loi du 20 novembre 2024, en vigueur depuis le 1er février 2025
24) RSJU 102
25) Nouvelle teneur selon l'article 28, alinéa 2, de la loi du 29 octobre 2025 sur le Contrôle des finances (LCFi), en vigueur depuis le 1er février 2026 (RSJU 613)