

(Avant-projet : état au 17.11.2009)

**Loi
sur le personnel de l'Etat du Valais**

du...

Le Grand Conseil du canton du Valais

vu les articles 22, 31, alinéa 1, chiffre 1 et 42, alinéa 1 de la Constitution cantonale ;
sur la proposition du Conseil d'Etat,

ordonne :

Chapitre 1 : Dispositions générales

Article premier Objet et but de la loi

La présente loi a pour objet de fixer les principes de la politique et de la gestion du personnel de l'Etat, les rapports de travail ainsi que les droits et obligations du personnel qui exerce une activité dans le cadre des services publics cantonaux.

Art. 2 Champ d'application

¹La présente loi régit, sous réserve des dispositions spéciales, le statut de toutes les personnes engagées par l'administration cantonale et les établissements de l'Etat, ainsi que du personnel administratif engagé par les tribunaux.

²La présente loi est applicable au corps de la police cantonale, sous réserve des dispositions spéciales, ainsi que subsidiairement aux enseignants engagés par le Conseil d'Etat. En outre, la législation scolaire règle le statut du corps enseignant.

Art.3 Egalité entre hommes et femmes

¹Toute désignation de personne, de statut, de fonction ou de profession utilisée dans la présente loi s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

Art. 4 Politique du personnel

¹Le Conseil d'Etat définit les principes de la politique du personnel. Il défend une politique du personnel moderne. Celle-ci est orientée mandats de prestations du service public et besoins de ses employés, et se fonde notamment sur les principes suivants :

- a) Elle contribue à une administration performante et proche du citoyen.
- b) Elle tient compte du marché de l'emploi et des possibilités des finances publiques.

- c) Elle veille à un partenariat social entre le canton, son personnel et les associations du personnel.
- d) Elle vise à recruter et fidéliser des employés compétents, responsables, coopératifs et orientés qualité.
- e) Elle utilise et développe les compétences et le potentiel de ses employés en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications.
- f) Elle accorde une importance particulière à la sélection, à la formation et au développement des supérieurs hiérarchiques.
- g) Elle soutient la flexibilité et la mobilité professionnelle au sein de l'administration ainsi qu'une planification du personnel prévisionnelle et dynamique.
- h) Elle favorise l'égalité des chances entre femmes et hommes, la conciliation vie professionnelle et familiale et promeut des formes flexibles de travail et de temps de travail.
- i) Elle protège la santé des employés, incite à la tolérance et à l'acceptation entre employés et empêche toute forme de discrimination.
- j) Elle promeut une communication ouverte et veille à une information ciblée et transparente des employés.
- k) Elle offre des places d'apprentissage et de formation de qualité et soutient l'intégration des personnes avec une capacité de prestation réduite.
- l) Elle contribue aux possibilités d'emploi des jeunes et des chômeurs afin de faciliter leur insertion ou leur réinsertion dans le marché du travail.

²Le Conseil d'Etat veille à l'application des principes de la politique du personnel et prend les mesures adéquates.

Art. 5 Service central chargé des ressources humaines

¹Le service central chargé des ressources humaines est un organe spécialisé et de conseil pour toutes les questions relatives au personnel et à l'organisation.

²Il est responsable notamment des missions suivantes :

- soutenir le Conseil d'Etat dans la définition et la mise en œuvre de la politique du personnel;
- conseiller les supérieurs hiérarchiques dans la gestion des ressources humaines et du développement organisationnel;
- veiller, en collaboration avec les services, à l'application uniforme des dispositions en matière de droit du personnel ainsi que de l'application de la politique du personnel définie par le Conseil d'Etat.

³Pour les questions relatives à la gestion des ressources humaines, tous les services collaborent étroitement avec le Service central chargé des ressources humaines. Ces services peuvent désigner des correspondants ou responsables ressources humaines.

Art. 6 Droit applicable

¹Les rapports de service du personnel sont régis par le droit public.

²Les dispositions du Code des obligations et les dispositions non impératives de la loi fédérale sur le travail du 13 mars 1964 sont applicables par analogie au titre de droit cantonal supplétif, en cas de renvoi exprès ou de lacune de la législation.

³Demeurent réservées les dispositions impératives de la loi fédérale sur le travail.

Art. 7 Partenaires sociaux

¹Les associations de personnel reconnues doivent être informées et impliquées de façon préliminaire par le Conseil d'Etat dans les décisions et dispositions légales ayant un impact notable sur le personnel.

²L'Etat peut conclure avec les associations de personnel qu'il reconnaît des conventions de partenariat.

Art. 8 Système informatisé de gestion des données

¹L'administration cantonale exploite un système informatisé de gestion des données relatives au personnel, à l'organisation et aux postes de travail.

²Il est établi un inventaire informatisé des postes de travail existants au sein de l'Etat et de ses établissements.

³Les dispositions légales sur l'information du public, la protection des données et l'archivage sont valables également pour les données en version électronique.

Art. 9 Places de travail protégées

¹Le Conseil d'Etat favorise l'intégration et la réintégration professionnelle.

²Il met pour cela à disposition dans le cadre du budget accordé un nombre limité de places de travail protégées à durée indéterminée et à durée déterminée, pour les personnes qui, pour des raisons de santé, ont des besoins particuliers par rapport à leurs capacités et leurs conditions de travail.

Art. 10 Application des dispositions des conventions collectives de travail

Le Conseil d'Etat peut décider de faire application des dispositions des conventions collectives de travail régissant certains secteurs particuliers, sans toutefois participer aux dites conventions.

Art. 11 Notion de chef de service

Dans le corps de la présente loi, la notion de chef de service englobe celle de directeur d'établissement, rattaché directement à un chef de département.

Art. 12 Remplacement en cas de récusation

En cas de récusation d'un chef de département ou d'un chef de service, la personne récusée est remplacée par son suppléant, respectivement son adjoint.

Chapitre 2 : Engagement et mobilité professionnelle interne

Art. 13 Statut d'employé

¹Est considérée comme employé la personne engagée sous rapports de droit public pour une durée indéterminée ou déterminée, rémunérée mensuellement, à l'heure, ou non rémunérée par l'autorité d'engagement compétente.

²La définition de sous-catégories (apprenti, stagiaire, semi-protégé, personne payée par honoraires etc.) est réglée dans l'ordonnance.

Art. 14 Autorité d'engagement

¹Le Conseil d'Etat engage le personnel.

²Il peut déléguer la compétence d'engagement, par voie d'ordonnance, aux chefs de départements et aux chefs de service.

Art. 15 Nature et forme d'engagement

¹En principe, l'engagement se fait par voie de décision de l'autorité compétente.

²Dans certains cas particuliers, peut toutefois être retenue la forme du contrat écrit de droit public.

³La loi et l'ordonnance règlent les modalités d'application.

Art. 16 Promotion de la mobilité professionnelle

¹Lors de l'entretien d'appréciation annuel et/ou d'un plan de carrière individuel, le supérieur évalue entre autres les compétences et les souhaits des collaborateurs et les possibilités de mobilité professionnelle.

²Dans le cadre de la mobilité professionnelle et/ou d'un plan de carrière individuel, tous les postes peuvent être mis au concours en interne, au sein d'un service ou au sein de l'administration cantonale.

Art. 17 Mise au concours et description de poste

¹En principe, tout engagement doit faire l'objet d'une mise au concours externe, sous réserve des dispositions sur la mobilité professionnelle (mise au concours interne).

²Avant de repourvoir un poste vacant, l'autorité d'engagement doit évaluer l'évolution des besoins et les mesures organisationnelles et personnelles y relatives.

³L'autorité d'engagement veille à ce que, pour chaque poste mis au concours et pour chaque employé, une description de poste actualisée (profil, cahier des charges, etc.) soit établie. Cette dernière doit également être réexaminée en fonction des tâches des collègues et doit correspondre aux mandats de prestations opérationnels y relatifs.

⁴Si le résultat d'une mise au concours externe est insuffisant, une fonction peut être repourvue par voie d'appel d'offres, pour autant que l'appelé remplisse les conditions de la mise au concours.

⁵Le Conseil d'Etat définit et garantit un processus de mise au concours méthodique et standardisé.

Art. 18 Exigences d'engagement et recrutement

¹Tous les employés à engager doivent remplir au mieux le profil recherché.

²Tout engagement dans le cadre de la mobilité professionnelle doit faire l'objet d'une mise au concours interne.

³Les parents ou alliés, jusqu'au deuxième degré inclus, ne peuvent en principe pas travailler avec des rapports de subordination directe et indirecte au sein d'un même service.

⁴Le Conseil d'Etat peut, pour certaines fonctions de souveraineté, exiger la nationalité suisse.

⁵Le Conseil d'Etat définit et garantit un processus de recrutement méthodique et objectif.

Art. 19 Temps d'essai

¹L'employé est soumis à un temps d'essai de trois mois.

²En cas de doute sur les aptitudes, les prestations, ou le comportement de l'employé, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai.

³Un entretien d'appréciation a lieu au cours de cette période.

Chapitre 3 : Devoirs de service

Art. 20 Devoirs généraux

¹L'employé est tenu de fournir des prestations de qualité. Il accomplit ses tâches dans un souci d'efficacité, de conscience professionnelle, de réserve, de loyauté et de fidélité à son employeur. Il travaille dans un esprit d'entraide et de collaboration.

²L'employé doit agir, en toutes circonstances, de manière professionnelle et conformément aux intérêts de l'Etat et du service public, dans le respect des normes en vigueur, des missions, des objectifs et des instructions de ses supérieurs.

³La participation à une cessation de travail constitue une violation des devoirs de service.

Art. 21 Secret de fonction

¹L'employé est soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, dans la mesure où la loi sur l'information du public, la protection des données et l'archivage du 9 octobre 2008 ne lui permet pas de les communiquer à autrui.

²Le secret de fonction s'applique également, dans les mêmes limites, à la communication à des tiers, en original ou en copie, des documents de service.

³L'obligation de garder le secret de fonction subsiste après la cessation des rapports de service.

⁴L'employé ne peut déposer en justice sur les faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation du Conseil d'Etat. Cette autorisation demeure nécessaire après la fin de l'engagement.

⁵Lorsque l'employé constate une éventuelle infraction qui se poursuit d'office, il en informe immédiatement le Juge compétent et le Conseil d'Etat.

Art. 22 Durée du travail

Le Conseil d'Etat fixe, par voie d'ordonnance, la durée hebdomadaire et l'horaire de travail que l'employé est tenu de respecter.

Art. 23 Formes de travail

Le Conseil d'Etat peut prévoir diverses formes de travail que l'employé est tenu de respecter.

Art. 24 Subvention de tiers

Toute subvention ou participation au traitement accordé par la Confédération ou des tiers reste acquise à l'Etat. Il en est de même des indemnités versées pour les travaux spéciaux et des émoluments encaissés par l'Etat.

Art. 25 Dons ou autres avantages

¹Il est interdit à l'employé de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre, pour lui ou pour autrui, en raison de sa situation officielle, des dons ou d'autres avantages.

²Il lui est par ailleurs interdit de participer de manière directe ou indirecte aux fournitures, soumissions ou ouvrages qui intéressent l'Etat du Valais ou ses établissements.

³Demeurent réservés les avantages et les prestations liées à l'appartenance à une association de personnel.

Art. 26 Activité accessoire

¹Sont incompatibles avec l'activité d'employé à plein temps ou dont le degré d'activité est de 75 % au moins :

- a) l'exercice de toute industrie et l'exploitation de tout commerce dans un but lucratif ;
- b) la participation à un conseil d'administration, à la direction d'une société à but lucratif à moins que l'employé n'agisse sur mandat du Conseil d'Etat ou, avec son autorisation, sur mandat d'une collectivité publique.

²Des exceptions complémentaires peuvent être admises s'il s'agit d'entreprises à caractère familial ou principalement d'intérêt général et que le temps requis par l'activité et le revenu retiré demeurent dans des proportions modestes.

³L'ordonnance peut subordonner à autorisation l'exercice d'autres activités accessoires dans la mesure où celles-ci risquent de compromettre la bonne exécution des tâches liées à la fonction, ou si l'activité accessoire est liée à dite fonction.

Art. 27 Charge publique

¹Tout employé éligible peut se présenter lors d'une élection à une charge publique.

²L'employé qui veut être candidat à une charge publique doit en informer par écrit le Conseil d'Etat. Celui-ci en prend connaissance, informe l'employé des éventuelles incompatibilités et attire son attention sur les conséquences qui en découlent.

³L'employé élu doit aviser le Conseil d'Etat de son élection et de l'acceptation de celle-ci par lui-même.

⁴Le Conseil d'Etat arrête les mesures nécessaires liées à une éventuelle incompatibilité de faits ou de droit.

⁵Le Conseil d'Etat, par ordonnance, règle les congés spéciaux pour les employés occupant une charge publique.

Art. 28 Examen médical

¹Lorsque l'engagement a été conclu pour une période durable, l'employé doit se soumettre à un examen médical avant son entrée en fonction.

²Le médecin-conseil détermine si l'état de santé du candidat lui permet d'exercer l'activité prévue. Si tel n'est pas le cas, l'engagement est résilié avec effet immédiat pour juste motif.

³Les dispositions en matière de prévoyance professionnelle demeurent réservées.

⁴Le service central chargé des ressources humaines, ou l'autorité d'engagement, peut exiger que l'employé se soumette à un examen médical, si un motif pertinent justifie une telle mesure.

⁵Le refus de l'employé de se soumettre à un examen médical lors de l'engagement, ou ultérieurement, peut constituer un motif de résiliation immédiate de l'engagement.

Chapitre 4 : Conséquences des violations des devoirs de service

Art. 29 Principe de la responsabilité disciplinaire

¹L'employé qui viole intentionnellement ou par négligence ses devoirs de service engage sa responsabilité.

²Le droit de prononcer des sanctions disciplinaires subsiste indépendamment de l'ouverture d'une procédure civile ou pénale engagée en raison des mêmes faits.

Art. 30 Mesures disciplinaires

¹Sont applicables les mesures disciplinaires suivantes :

- a) l'avertissement,
- b) le blâme écrit,
- c) l'amende jusqu'à Fr. 5'000.-,
- d) la diminution du traitement jusqu'à concurrence du tiers, pour une durée maximale d'une année,
- e) le transfert dans une fonction inférieure avec traitement correspondant,
- f) le renvoi sans délai et sans indemnité.

²La mesure disciplinaire est fixée selon la gravité du manquement aux devoirs de service et selon la conduite antérieure de l'employé.

³Si les circonstances l'exigent, plusieurs mesures disciplinaires peuvent être cumulées.

⁴En cas de démission présentée par l'employé concerné, l'autorité compétente peut renoncer à une mesure disciplinaire et accepter la démission, si cette solution s'avère la plus adéquate au vu de l'ensemble des circonstances et des divers intérêts en présence.

Art. 31 Compétence pour le prononcé des mesures disciplinaires

¹L'autorité d'engagement au sens de l'article 14 est compétente pour prononcer les mesures disciplinaires.

²En sus, le chef du département, et le chef de service, même n'ayant pas qualité d'autorité d'engagement, peuvent prononcer les mesures de l'avertissement, du blâme écrit et de l'amende jusqu'à Fr. 1'000.-.

Art. 32 Compétence pour l'ouverture de la procédure disciplinaire

¹La décision d'ouverture de la procédure disciplinaire relève en principe de l'autorité compétente pour arrêter la mesure disciplinaire.

²Lorsque l'ouverture de la procédure disciplinaire s'accompagne de mesures conservatoires au sens de l'article 35, elle relève, ainsi que ces mesures conservatoires, de la compétence de l'autorité d'engagement.

Art. 33 Commission disciplinaire

¹Le Conseil d'Etat nomme une commission disciplinaire de trois à cinq membres, chargée d'examiner les cas qui lui sont soumis et d'élaborer des propositions à l'attention de l'autorité compétente.

²Ne sont soumises à la commission disciplinaire que les infractions présentant un certain degré de gravité et faisant l'objet de mesures plus graves que celles de l'avertissement, du blâme écrit, ou de l'amende jusqu'à Fr. 1'000.-.

³La commission disciplinaire doit procéder à l'audition de l'employé et à toutes les investigations utiles.

⁴L'ordonnance précise la composition, l'organisation et le fonctionnement de la commission disciplinaire.

Art. 34 Procédure disciplinaire

¹L'ouverture d'une procédure disciplinaire doit être communiquée par écrit à l'employé concerné.

²Il est donné connaissance à l'employé des éléments retenus à son encontre. L'employé a le droit de se déterminer de manière suffisante, de faire valoir tous les faits à sa décharge et de proposer des moyens de preuve.

³L'employé peut se faire assister d'un conseiller juridique.

⁴La décision disciplinaire doit être motivée et notifiée par écrit à l'employé, avec indication des voies de droit.

Art. 35 Mesures conservatoires

¹En prononçant l'ouverture d'une procédure disciplinaire, l'autorité d'engagement peut arrêter des mesures conservatoires telles que notamment le transfert provisoire de l'employé, ou la suspension provisoire des rapports de service, avec ou sans maintien total ou partiel du traitement.

²Ces mesures sont arrêtées après une pesée des divers intérêts en présence et doivent répondre à un intérêt public prépondérant.

³Préalablement à la décision arrêtant ces mesures, l'employé doit avoir été informé des mesures envisagées et avoir eu l'occasion de se déterminer sur celles-ci.

Art. 36 Voies de droit

¹La décision d'ouverture de la procédure disciplinaire et celle concernant les mesures conservatoires ne sont susceptibles de recours qu'aux conditions restrictives posées par les articles 41 et 42 de la loi sur la procédure et la juridiction administratives du 6 octobre 1976.

²La décision prononçant la mesure disciplinaire, prise par un chef de département ou un chef de service, peut être attaquée par voie de recours administratif auprès du Conseil d'Etat dans un délai de trente jours à dater de sa notification.

³La décision prononçant la mesure disciplinaire, prise par le Conseil d'Etat, peut être attaquée par la voie du recours de droit administratif auprès de la cour de droit public du Tribunal cantonal dans un délai de trente jours à dater de sa notification.

⁴Les dispositions de la loi cantonale précitée sur la procédure et la juridiction administratives sont applicables.

Art. 37 Prescription

¹La responsabilité disciplinaire de l'employé est prescrite si aucune procédure disciplinaire n'est ouverte dans le délai d'une année après la découverte du manquement aux devoirs de service, et dans tous les cas cinq ans après le dernier manquement aux dits devoirs.

²La prescription est suspendue pendant la durée des procédures de recours concernant la procédure disciplinaire.

Art. 38 Responsabilité pénale

La responsabilité pénale de l'employé est régie par les dispositions des lois pénales fédérales, notamment le Code pénal suisse, et cantonales, notamment par le Code de procédure pénale.

Art. 39 Responsabilité civile

La responsabilité civile de l'employé est régie par les dispositions de la loi cantonale sur la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents du 1^{er} mai 1978.

Chapitre 5 : Droits de l'employé**Art. 40** Protection de la personnalité, de la santé et des données personnelles

¹L'Etat assure la protection de la personnalité de ses employés.

²Dans ce cadre,

- a) il prend les dispositions nécessaires pour empêcher toute discrimination entre les employés, en particulier en relation avec le sexe, la race, la culture, l'origine, la croyance et le mode de vie ;
- b) il met en place les mesures nécessaires de prévention des accidents et maladies professionnelles, de protection de la santé ainsi que de protection des employés contre les menaces ou les attaques en lien avec l'exercice de leur fonction ;
- c) il prend toute mesure assurant la protection des données personnelles ;
- d) il met à disposition une protection juridique pour les employés;
- e) il met à disposition des prestations de soutien, d'aide et de conseil à ses collaborateurs.

³L'employé victime d'une atteinte illicite portée par d'autres membres du personnel de l'Etat a, s'il le désire, qualité de partie dans la procédure disciplinaire ouverte contre l'auteur de l'atteinte.

Art. 41 Droit à la consultation et à l'information

¹L'employé a le droit d'être consulté et informé sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui le concernent.

²L'employé est consulté par l'intermédiaire des directions, des établissements et des services, ainsi que par l'intermédiaire des associations de personnel.

Art. 42 Droit au traitement et à l'entretien d'appréciation annuel

¹L'employé a droit à un traitement adapté aux exigences de sa fonction, à ses prestations et à son comportement.

²L'employé a droit d'autre part à un entretien d'appréciation annuel.

³La loi et l'ordonnance arrêtent l'application de ces principes.

Art. 43 Droit aux vacances

L'employé a droit à des vacances annuelles payées, dont la durée est fixée par le Conseil d'Etat par voie d'ordonnance.

Art. 44 Développement personnel – Formation et perfectionnement professionnels

¹Le Conseil d'Etat crée les conditions pour un développement personnel et professionnel durable.

²Il règle la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que la formation continue, et favorise les compétences personnelles, professionnelles, sociales et de conduite du personnel.

Art. 45 Droit d'association

Le droit d'association est garanti à l'employé sous réserve des dispositions de droit public.

Art. 46 Inventions et propriété intellectuelle

¹Le Conseil d'Etat encourage les inventions et les suggestions du personnel.

²Les dispositions du Code des obligations s'appliquent en qualité de droit cantonal public supplétif aux inventions faites par les employés dans l'accomplissement de leur fonction.

Art. 47 Reconnaissance de la fidélité

¹L'Etat du Valais reconnaît la fidélité de ses employés par des mesures matérielles et/ou immatérielles.

²Le Conseil d'Etat définit, par voie d'ordonnance, les compétences et les modalités pour l'octroi de la reconnaissance d'une telle fidélité.

Art. 48 Egalité des chances

L'Etat du Valais promeut l'égalité des chances entre hommes et femmes et favorise des mesures matérielles et immatérielles en ce sens.

Art. 49 Conciliation vie professionnelle et familiale

¹L'Etat du Valais soutient et promeut la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, moyennant des mesures matérielles et immatérielles. Il informe les employés des prestations offertes.

²Les mesures sont définies dans les lois et les textes d'application et d'exécution et portent notamment sur les aspects suivants :

- les conditions de travail,
- les horaires et formes de travail,
- les congés payés et non payés

- les tâches éducatives dans la détermination du traitement,
- les structures d'accueil et la participation financière aux frais de garde des enfants,
- le soutien dans les situations d'urgence des enfants du personnel,
- les conditions et modalités relatives à la prévoyance professionnelle.

Art. 50 Lieu de domicile

¹Les employés sont en principe libres d'élire domicile à l'endroit de leur convenance.

²L'autorité d'engagement peut exiger d'un employé la domiciliation dans un lieu ou une région déterminée si les nécessités de l'accomplissement de l'activité professionnelle le requièrent.

Art. 51 Prévoyance professionnelle

L'employé est assuré contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès auprès de CPVAL, sous réserve de dispositions légales spéciales.

Art. 52 Assurance perte de gain

L'Etat du Valais peut conclure pour son personnel une assurance perte de gain en cas d'incapacité de travail.

Chapitre 6 : Modification et cessation des rapports de service

Art. 53 Promotion

Est considérée comme promotion la nomination d'un employé à une fonction supérieure attribuée à une classe de traitement plus élevée.

Art. 54 Transfert

¹Dans le cadre d'une procédure de mise au concours interne ou externe, l'employé peut, à sa demande, être transféré dans une autre fonction.

²Lorsque l'accomplissement des tâches, ou l'engagement approprié et efficace des ressources en personnel l'exigent, l'autorité d'engagement peut transférer provisoirement ou définitivement un employé à une autre fonction, sans procédure de mise au concours.

³Aux mêmes conditions, l'autorité d'engagement peut modifier le lieu de travail de l'employé à condition que le nouveau lieu soit raisonnablement acceptable pour la personne concernée.

⁴Lorsque le transfert provisoire ordonné par l'autorité d'engagement n'est pas motivé par des insuffisances de l'employé, il n'entraîne en principe pas de diminution de traitement.

⁵Lorsque le transfert définitif ordonné par l'autorité d'engagement n'est pas motivé par des insuffisances de l'employé, le nouveau traitement est fixé compte tenu de l'ensemble des circonstances et **des** éléments déterminants.

Art. 55 Cessation des rapports de service sans résiliation

Les rapports de service prennent fin sans résiliation,

- a) à l'âge limite fixé par le Conseil d'Etat,
- b) au décès de l'employé,
- c) trois mois après la disparition de l'employé en danger de mort, ou sans donner de nouvelles,
- d) à l'expiration de la durée du contrat de durée déterminée, sous réserve d'une éventuelle prolongation.

Art. 56 Résiliation pendant le temps d'essai

La résiliation d'un engagement pendant le temps d'essai ne peut intervenir, de part et d'autre, que pour la fin d'un mois, moyennant un préavis de deux semaines.

Art. 57 Résiliation ordinaire par l'employé d'un engagement de durée indéterminée

¹Après le temps d'essai, l'employé peut présenter sa démission moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois.

²Moyennant le respect d'un même délai, l'employé a le droit de prendre sa retraite dès l'atteinte de l'âge minimal de la retraite anticipée tel que fixé par les dispositions de CPVAL.

³Les délais précités peuvent être réduits d'un commun accord entre l'autorité d'engagement et l'employé.

Art. 58 Résiliation ordinaire par l'employeur d'un engagement de durée indéterminée

¹Après le temps d'essai, l'autorité compétente peut résilier un engagement de durée indéterminée moyennant le respect d'un délai de trois mois pour la fin d'un mois, et l'existence d'un motif de résiliation.

²Un tel motif existe notamment dans les cas suivants :

- a) manquements répétés ou persistants dans les prestations et/ou dans le comportement ;
- b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir les tâches liées à la fonction, ou mauvaise volonté de l'employé à accomplir ces tâches ;
- c) impératifs économiques ou impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'intéressé une autre fonction pouvant raisonnablement être exigée de lui ;
- d) disparition de l'une des conditions d'engagement fixées dans la loi ou dans la décision d'engagement.

Art. 59 Résiliation par l'employeur d'un engagement de durée indéterminée en cas d'incapacité durable de travail

¹En cas d'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident, l'autorité compétente résilie l'engagement lors de l'extinction du droit au traitement.

²Demeure réservé, cas échéant, un éventuel réengagement total ou partiel, en cas de récupération totale ou partielle de la capacité de travail, pour autant qu'un poste correspondant au profil de l'employé soit disponible.

Art. 60 Mise à la retraite

¹L'autorité d'engagement peut procéder à une mise à la retraite, totale ou partielle, lorsque l'employé a atteint l'âge ordinaire de la retraite au sens des dispositions régissant CPVAL et qu'il ne satisfait plus complètement aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.

²La mise à la retraite en cas d'atteinte de l'âge ordinaire de retraite peut également être opérée en cas de suppression ou de modification de fonction.

Art. 61 Suppression et transformation de fonction

¹Lorsqu'une fonction est supprimée ou qu'une modification structurelle est intervenue au point que l'employé ne peut plus remplir son cahier des charges, l'employé est transféré, dans la mesure des places disponibles, dans une fonction correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

²Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes de l'employé n'est disponible, les rapports de service sont résiliés, sous réserve d'un transfert à une fonction inférieure, avec l'accord de l'employé.

³Le délai de résiliation est en principe de six mois pour la fin d'un mois.

⁴Sous réserve de l'alinéa suivant, l'employé dont les rapports de service sont résiliés a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

⁵L'indemnité n'est pas due lorsque l'employé a refusé une offre de poste équivalent sur le plan de la rémunération au poste supprimé, ou si l'Etat a procuré à l'employé un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il bénéficiait.

⁶En cas de suppression de plusieurs postes dans une même unité organisationnelle, le Conseil d'Etat, après négociation avec les associations du personnel, établit un plan social avec des mesures d'accompagnement financières adéquates.

Art. 62 Résiliation immédiate pour justes motifs

¹L'autorité compétente peut résilier immédiatement l'engagement en tout temps pour de justes motifs.

²Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de service.

³La procédure de résiliation pour justes motifs peut être utilisée, en lieu et place de la procédure disciplinaire.

Art. 63 Résiliation d'un engagement de durée déterminée

L'engagement de durée déterminée peut être résilié, avant son échéance, en cas d'entente entre les parties ainsi qu'en cas de résiliation pour justes motifs.

Art. 64 Compétence

L'autorité compétente pour la résiliation est l'autorité d'engagement.

Art. 65 Voies de droit

¹La décision prise par un chef de département ou un chef de service peut être attaquée par la voie du recours administratif auprès du Conseil d'Etat dans un délai de trente jours à dater de sa notification.

²La décision prise par le Conseil d'Etat peut être attaquée par la voie du recours de droit administratif auprès de la cour de droit public du Tribunal cantonal dans un délai de trente jours à dater de sa notification.

³Les dispositions de la loi cantonale précitée sur la procédure et la juridiction administratives sont applicables.

Art. 66 Conséquences d'une résiliation non fondée juridiquement

¹Lorsque la résiliation se révèle non fondée juridiquement, l'employé est réintégré dans sa fonction, si lui-même et l'autorité d'engagement acceptent cette réintégration.

²Au cas où l'une des parties refuse la réintégration, l'employé a droit à une indemnité calculée en fonction de l'âge et du nombre d'années de service et dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

Art. 67 Modification et résiliation d'un engagement par contrat de droit public

¹Les dispositions du présent chapitre s'appliquent par analogie aux rapports de service conclus par contrat écrit de droit public, étant précisé que les positions de l'autorité d'engagement ont, dans ce cadre, valeur de déclaration de volonté et non pas de décision au sens de la loi sur la procédure et la juridiction administratives du 6 octobre 1976.

²En cas de litige, et si aucun accord n'a pu intervenir, l'autorité compétente prend une décision au sens de la loi précitée, décision susceptible de recours conformément aux dispositions de dite loi.

Chapitre 7 : Dispositions transitoires et finales

Art. 68 Rapports de service existants

Les rapports de service établis avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont automatiquement maintenus conformément au nouveau droit, à moins d'avoir été dissous par une résiliation ou un non renouvellement en vertu de l'ancien droit.

Art. 69 Procédures pendantes

Les procédures pendantes lors de l'entrée en vigueur de la loi sont poursuivies conformément à l'ancien droit.

Art. 70 Dispositions d'exécution

Le Conseil d'Etat édicte par voie d'ordonnance et de règlement toutes les dispositions utiles en vue de l'application et de l'exécution de la présente loi.

Art. 71 Modifications

1. La loi fixant le traitement des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 12 novembre 1982 est modifiée comme suit :

Art. 27 Temps de travail

Abrogé.

Art. 28 Droit aux vacances

Abrogé.

Art. 30, alinéa 2 Abrogation du droit antérieur

Abrogé.

2. La loi sur l'organisation de la justice du 11 février 2009 est modifiée comme suit :

Art.31 Statut des greffiers

Sauf disposition contraire, la législation sur le personnel de l'Etat s'applique par analogie aux greffiers.

Art. 41, al. 1, troisième phrase Personnel administratif

Le personnel administratif est soumis à la législation sur le personnel de l'Etat.

Art. 42, al. 4 Huissiers

Sauf disposition contraire, la législation sur le personnel de l'Etat s'applique par analogie.

3. La loi sur la police cantonale du 20 janvier 1953 est modifiée comme suit :

Art. 7 bis Loi sur le personnel de l'Etat du Valais

La loi sur le personnel de l'Etat du Valais et ses dispositions d'exécution sont applicables au corps de la police cantonale, sous réserve de dispositions contraires de la présente loi et de ses textes d'exécution et d'application.

Art. 8, al. 1, première phrase et al. 2 Ordonnance

¹Par voie d'ordonnance, le Conseil d'Etat fixe:

²Les dispositions du Conseil d'Etat sont soumises à l'approbation du Grand Conseil dans la mesure où elles concernent les lettres c) et f) ci-dessus.

Art. 10 Engagement, modification et cessation des rapports de service, et procédure disciplinaire

Les procédures d'engagement, de modification et de cessation des rapports de service ainsi que la procédure disciplinaire sont régies par les dispositions de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais ainsi que ses dispositions d'exécution.

Art. 18 Secret de fonction

¹Les membres du corps de la police cantonale sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leur fonction, dans la mesure où la loi sur l'information du public, la protection des données et l'archivage du 9 octobre 2008 ne leur permet pas de les communiquer à autrui.

²Cette obligation subsiste même après la cessation des rapports de service.

³Demeurent réservées les dispositions du code de procédure pénale du canton du Valais du 22 février 1962 concernant les activités de la police judiciaire.

Art. 19, al. 1 Déposition en justice

¹Les membres de la police cantonale ne peuvent déposer en justice comme partie, témoin ou expert, sur les constatations se rapportant à leurs obligations ou faites en raison de leurs fonctions ou dans l'accomplissement de leur service, qu'avec l'autorisation du commandant de la police cantonale, respectivement du chef du département auquel est rattachée la police cantonale si l'autorisation concerne le commandant.

Art. 20 Charges publiques et activités accessoires

¹Les membres de la police cantonale ne peuvent exercer aucune charge publique.

²Les membres de la police cantonale ne peuvent exercer aucune activité accessoire incompatible avec leur fonction.

³L'exercice d'autres activités accessoires peut être autorisé, cas échéant, sous certaines conditions.

⁴L'ordonnance règle l'application de ces principes.

4. Les modifications d'autres lois sont indiquées dans l'annexe I, partie intégrante de la présente loi.
5. Le Conseil d'Etat est chargé de procéder aux modifications correspondantes des dispositions cantonales de rang inférieur.

Art. 72 Abrogation

La présente loi abroge toutes les dispositions cantonales contraires et notamment la loi fixant le statut des fonctionnaires et employés de l'Etat du Valais du 11 mai 1983.

Art. 73 Référendum et entrée en vigueur

¹La présente loi est soumise au référendum facultatif.

²Le Conseil d'Etat fixe l'entrée en vigueur de la présente loi.