

**Loi***du 17 octobre 2001***sur le personnel de l'Etat (LPers)***Le Grand Conseil du canton de Fribourg*

Vu le message du Conseil d'Etat du 28 novembre 2000;

Sur la proposition de cette autorité,

*Décète :***CHAPITRE PREMIER****Objet et champ d'application**

**Article premier.** 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 obligations des collaborateurs et collaboratrices qui exercent leur activité dans le cadre particulier des services publics.

Objet de la loi

**Art. 2.** <sup>1</sup> La présente loi s'applique aux personnes qui exercent une activité au service de l'Etat et qui sont rémunérées pour cette activité.

Personnel soumis à la loi  
a) Principe

<sup>2</sup> Sont considérés comme exerçant une activité au service de l'Etat les collaborateurs et collaboratrices de l'administration cantonale – y compris des établissements personnalisés de l'Etat (ci-après: établissements) – et de l'ordre judiciaire.

**Art. 3.** <sup>1</sup> Les membres du Conseil d'Etat, du Tribunal cantonal et du Tribunal administratif ne sont pas soumis à la présente loi. Les préfets n'y sont soumis que par analogie, conformément à la législation qui les concerne.

b) Exceptions

<sup>2</sup> Les personnes qui exercent une fonction accessoire au sens de la loi réglant la durée des fonctions publiques accessoires et de la loi d'organisation judiciaire ne sont pas soumises à la présente loi.

<sup>3</sup> Les apprenti-e-s ainsi que les stagiaires sont engagés sur la base du code des obligations et de dispositions complémentaires.

<sup>4</sup> Les personnes dont la nature de l'activité détermine un traitement à l'heure, ou qui sont engagées pour de courtes périodes, sont soumises, si nécessaire, à des prescriptions dérogatoires.

<sup>5</sup> Les personnes qui sont liées à l'Etat par un contrat de mandat ou par un contrat de collaboration de droit public sont soumises aux dispositions du code des obligations ou aux dispositions spécifiques de droit public.

<sup>6</sup> Les lois spéciales sont en outre réservées.

## CHAPITRE II

### Politique du personnel

Objectif

**Art. 4.** La politique du personnel a pour but de valoriser de manière optimale les ressources humaines de l'Etat en se fondant sur les principes suivants :

- a) la gestion dynamique et prévisionnelle du personnel ;
- b) le respect de l'intégrité du collaborateur ou de la collaboratrice et son épanouissement professionnel ;
- c) la flexibilité et la mobilité du personnel tant à l'intérieur des Directions et établissements qu'entre ces unités ;
- d) l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;
- e) la participation du collaborateur ou de la collaboratrice au processus décisionnel ;
- f) l'information et la consultation régulière du personnel ;
- g) la création de places pour les personnes accomplissant un apprentissage ou une formation ;
- h) l'intégration des personnes handicapées ;
- i) l'intégration des personnes sans emploi ;
- j) la promotion du bilinguisme.

Concept général

**Art. 5.** <sup>1</sup> Le Conseil d'Etat établit un concept de politique du personnel.

<sup>2</sup> Le concept prend en compte les besoins de l'employeur, du collaborateur ou de la collaboratrice et des destinataires des prestations étatiques.

Décentralisation des compétences

**Art. 6.** <sup>1</sup> Dans les limites de la législation, les Directions et les établissements développent, au besoin, des lignes directrices complémentaires en matière de politique du personnel, qui sont soumises à l'approbation du Conseil d'Etat, sur le préavis de l'Office du personnel.

<sup>2</sup> Ces compétences peuvent être déléguées aux chef-fe-s de service.

**Art. 7.** La politique du personnel en matière de rémunération respecte les principes suivants : -Principes de la rémunération

- a) le maintien de la compétitivité de l'Etat face aux autres employeurs;
- b) la prise en compte de la situation du marché du travail, de la situation financière de l'Etat et de la situation économique et sociale;
- c) la détermination du salaire en tenant compte de la fonction, de l'expérience et des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice.

## CHAPITRE III

### Organisation

**Art. 8.** Le Conseil d'Etat exerce les attributions suivantes:

Conseil d'Etat

- a) il adopte les dispositions d'exécution de la présente loi et approuve celles qui sont édictées par les Directions et établissements;
- b) il prend toutes les décisions de principe relatives à l'ensemble du personnel de l'Etat;
- c) il engage les directeurs et directrices d'établissements et les chef-fe-s des services centraux et prend toutes les décisions les concernant en application de la présente loi;
- d) il approuve l'engagement des autres cadres supérieurs dépendant des Directions;
- e) il approuve les délégations de compétence aux chef-fe-s de service, décidées par les Directions et établissements en application de la présente loi;
- f) il représente l'Etat-employeur face à la Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg, à l'Association des magistrats et cadres supérieurs, aux associations professionnelles et aux organisations syndicales, pour toute question de portée générale ou entrant dans ses attributions en vertu de la présente disposition;
- g) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par la présente loi et ses dispositions d'exécution ou par les lois spéciales.

**Art. 9.** <sup>1</sup>Les Directions et les établissements exercent toutes les attributions découlant de la présente loi, qui ne sont pas expressément dévolues à une autre autorité par des dispositions spéciales.

Directions  
et établissements

<sup>2</sup>La Chancellerie d'Etat a les mêmes attributions qu'une Direction à l'égard du personnel qui lui est rattaché.

<sup>3</sup>Le conseiller d'Etat Directeur ou la conseillère d'Etat Directrice, le directeur ou la directrice d'établissement peut déléguer à des unités d'état-major ou à ses chef-fe-s de service des attributions de la Direction ou de l'établissement en matière de gestion du personnel. L'approbation par le Conseil d'Etat selon l'article 8 let. e est réservée.

**Art. 10.** <sup>1</sup> Le ou la chef/fe de service a les attributions suivantes :

- a) donner les instructions nécessaires pour que le personnel du service puisse planifier et organiser son travail en vue d'atteindre les objectifs fixés;
- b) développer la prise de responsabilité des collaborateurs et collaboratrices du service face à l'organisation, la planification et l'exécution de leurs propres tâches;
- c) assurer un contrôle du travail effectué par le personnel du service;
- d) assurer la coordination nécessaire avec les autres services de l'Etat et des établissements en matière de gestion du personnel;
- e) exercer les compétences qui lui sont déléguées en vertu de l'article 9 al. 3;
- f) donner son avis avant toute décision prise en application de la présente loi par une autre autorité relative à un collaborateur ou une collaboratrice de son service;
- g) exercer toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par la présente loi et ses dispositions d'exécution ou par les lois spéciales.

<sup>2</sup> Le ou la chef/fe de service applique en outre les règles de gestion fixées par la législation relative à l'organisation du Conseil d'Etat et de l'administration.

**Art. 11.** L'Office du personnel est un service central. Le Conseil d'Etat détermine la Direction dont il relève.

**Art. 12.** L'Office du personnel a les attributions suivantes :

- a) il veille à l'application uniforme de la présente loi et des lois spéciales concernant le personnel de l'Etat et de ses établissements; à cet effet, il donne des préavis ou établit des directives;
- b) il développe les instruments de gestion centralisés;
- c) il gère le logiciel relatif à la gestion et aux salaires du personnel;
- d) il assure la gestion des salaires du personnel de l'Etat, à moins que des motifs de rationalisation ne commandent une décentralisation, notamment au profit des établissements;
- e) il est organe de conseil, de contrôle, de rapport et de préavis au Conseil d'Etat, aux Directions et aux établissements dans tous les domaines relatifs au personnel;

- f) il exerce toutes les autres attributions qui lui sont expressément dévolues par la présente loi et ses dispositions d'exécution ou par les lois spéciales.

**Art. 13.** <sup>1</sup> Chaque Direction ou établissement crée et organise en son sein une entité chargée des tâches de gestion du personnel.

Entité de gestion du personnel au sein des Directions et établissements

<sup>2</sup> Cette entité constitue le répondant fonctionnel de l'Office du personnel au sein de la Direction ou de l'établissement.

<sup>3</sup> L'Office du personnel apporte sa collaboration à l'organisation de cette entité.

**Art. 14.** <sup>1</sup> Le Conseil d'Etat dispose d'une Commission consultative permanente pour les questions de personnel.

Commission consultative  
a) Organisation

<sup>2</sup> La composition de la Commission assure une représentation paritaire de l'Etat-employeur et du personnel.

<sup>3</sup> Le Conseil d'Etat nomme les membres et détermine le fonctionnement de la Commission.

**Art. 15.** La Commission a les attributions suivantes :

b) Attributions

- a) elle participe à l'élaboration des projets de dispositions d'exécution de la présente loi ainsi que des modifications y relatives ;
- b) elle donne son avis préalable sur les questions de principe concernant le personnel, notamment en matière de rémunération ;
- c) elle donne son avis sur toute autre question concernant le personnel lorsqu'elle en est requise par le Conseil d'Etat.

## CHAPITRE IV

### Instruments de gestion

**Art. 16.** <sup>1</sup> Il est établi un inventaire informatisé des postes de travail existant au sein de l'Etat et de ses établissements. L'inventaire contient des informations relatives à la fonction exercée, au rattachement budgétaire, au crédit financier, à la correspondance en équivalent plein-temps ainsi qu'à l'occupation effective du poste par le ou la titulaire et au montant dépensé à cet effet.

Inventaire des postes de travail

<sup>2</sup> L'Office du personnel gère le logiciel relatif à l'inventaire des postes de travail. Il assume en outre la gestion de l'inventaire lui-même, à moins que des motifs de rationalisation ne commandent une décentralisation, notamment au profit des établissements.

Description, évaluation et classification des fonctions

a) Principe

**Art. 17.** <sup>1</sup>Chaque fonction exercée pour le compte de l'Etat ou de ses établissements fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification salariale.

<sup>2</sup>Les critères d'évaluation sont liés aux exigences intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction.

<sup>3</sup>Le Conseil d'Etat adopte par voie de directives la description des fonctions et le système d'évaluation des fonctions. Il procède à la classification salariale des fonctions et la publie par voie d'arrêté.

b) Commission d'évaluation et de classification des fonctions

**Art. 18.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat dispose d'une Commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions.

<sup>2</sup>La Commission est chargée de faire des propositions au Conseil d'Etat concernant la description, l'évaluation et la classification des fonctions.

<sup>3</sup>Le Conseil d'Etat nomme les membres de la Commission et détermine son mode de fonctionnement. L'Office du personnel assure le secrétariat de la Commission.

Gestion des compétences

**Art. 19.** Le Conseil d'Etat adopte un système de gestion des compétences requises pour l'exercice des fonctions et des compétences acquises par les titulaires.

Formation

**Art. 20.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat établit un concept général de formation continue et de formation des cadres, notamment dans le domaine de la conduite du personnel.

<sup>2</sup>Dans la mesure nécessaire, les Directions et les établissements établissent des concepts spécifiques pour les catégories de personnel qui leur sont rattachées. Ces concepts sont approuvés par le Conseil d'Etat, sur le préavis de l'Office du personnel.

Relève

**Art. 21.** Le Conseil d'Etat adopte un système permettant d'assurer la relève du personnel, notamment des cadres.

Evaluation périodique et entretien annuel du personnel

**Art. 22.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat adopte un système général d'évaluation périodique du personnel, qui comprend une analyse des prestations, du comportement, des aptitudes et du potentiel de développement des collaborateurs et collaboratrices (ci-après : évaluation des prestations).

<sup>2</sup>Un entretien personnel doit être mené chaque année.

<sup>3</sup>Dans la mesure nécessaire, les Directions et les établissements établissent des systèmes spécifiques pour les catégories de personnel qui leur sont rattachées. Ces systèmes sont approuvés par le Conseil d'Etat, sur le préavis de l'Office du personnel.

**Art. 23.** Le Conseil d'Etat adopte un système d'encouragement des inventions et suggestions du personnel.

Inventions  
et suggestions

## CHAPITRE V

### Statut

#### SECTION 1

##### *Statut de droit public*

**Art. 24.** Les rapports de service des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat sont régis par le droit public.

#### SECTION 2

##### *Création des rapports de service*

**Art. 25.** <sup>1</sup>Les postes à pourvoir font l'objet d'une mise au concours interne ou externe.

Mise au concours

<sup>2</sup>Si la mise au concours n'a pas donné le résultat attendu, l'autorité d'engagement la renouvelle ou procède par voie d'appel.

<sup>3</sup>Le Conseil d'Etat édicte des règles relatives à la forme et à l'étendue de la mise au concours pour les postes à temps partiel ou de durée limitée.

**Art. 26.** <sup>1</sup>Pour être engagé/e, le candidat ou la candidate doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.

Conditions  
d'engagement

<sup>2</sup>Lorsque l'intérêt de l'Etat le nécessite, l'autorité d'engagement peut, avec l'accord du candidat ou de la candidate, faire procéder à des tests de personnalité.

<sup>3</sup>Selon la nature du poste de travail à pourvoir, l'autorité d'engagement procède aux contrôles de sécurité nécessaires. Le candidat ou la candidate donne son accord par écrit. Il ou elle est informé/e du résultat du contrôle.

<sup>4</sup>Les incompatibilités constitutionnelles et légales sont réservées.

**Art. 27.** <sup>1</sup>Le candidat ou la candidate n'a en aucun cas un droit à être engagé/e.

Refus  
d'engagement

<sup>2</sup>Lorsque le candidat ou la candidate fait valoir, sur la base d'indices concrets, qu'un motif discriminatoire lié notamment au sexe, à l'état civil ou à l'origine est la cause du refus d'embauche, il ou elle peut demander à l'autorité d'engagement de motiver son refus.

**Art. 28.** <sup>1</sup>Lorsque l'engagement a été conclu pour une période durable, le collaborateur ou la collaboratrice doit se soumettre à un examen médical avant son entrée en fonction.

Examen médical

<sup>2</sup> Le ou la médecin-conseil de l'Etat détermine si l'état de santé du candidat ou de la candidate lui permet d'exercer l'activité prévue. Si tel n'est pas le cas, l'engagement devient caduc.

<sup>3</sup> L'autorité d'engagement peut renoncer à l'obligation de l'examen médical lorsque le collaborateur ou la collaboratrice est engagé/e à un faible taux d'activité.

<sup>4</sup> La loi sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat reste réservée.

Prestation  
de serment  
ou de promesse

**Art. 29.** <sup>1</sup> Le Conseil d'Etat détermine les catégories de personnel qui doivent prêter serment ou faire la promesse solennelle. Les lois spéciales sont réservées.

<sup>2</sup> L'engagement devient caduc lorsque le collaborateur ou la collaboratrice refuse de prêter serment ou de faire la promesse solennelle alors qu'il ou elle y est tenu/e.

Contrat  
d'engagement

**Art. 30.** <sup>1</sup> L'engagement du collaborateur ou de la collaboratrice est conclu sous la forme d'un contrat.

<sup>2</sup> Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

<sup>3</sup> Le contrat revêt la forme écrite. Toutefois, lorsque le contrat est conclu pour une période inférieure à trois mois et que les circonstances le justifient, le contrat oral suffit.

Période  
probatoire  
a) Principe

**Art. 31.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice est soumis/e à une période probatoire d'une année.

<sup>2</sup> Durant la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre, sous réserve de l'article 46. La résiliation est communiquée par pli recommandé.

<sup>3</sup> Durant les trois premiers mois de la période probatoire, les rapports de service peuvent être résiliés de part et d'autre une semaine d'avance pour la fin d'une semaine. Dès le quatrième mois, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup> Il peut être renoncé, dès l'engagement ou pendant la période probatoire, à tout ou partie de celle-ci, pour les contrats de durée déterminée, ou lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a déjà exercé antérieurement la fonction concernée, ou encore lorsque les prestations, le comportement et les aptitudes sont comparables à celles d'une personne expérimentée. Les articles 34 et 35 sont en outre réservés.



**Art. 32.** <sup>1</sup> A moins que les rapports de service n'aient été résiliés antérieurement, le collaborateur ou la collaboratrice est réputé/e, au terme de la période probatoire, répondre aux exigences de son poste ; en ce cas, il ou elle fait l'objet d'une reconnaissance officielle de sa qualité d'agent ou agente des services publics.

b) Fin de la période probatoire et reconnaissance officielle

<sup>2</sup> Si, à la suite d'une évaluation des prestations, il existe un doute sur la capacité du collaborateur ou de la collaboratrice d'occuper le poste de travail, la reconnaissance officielle est reportée au terme d'une nouvelle période probatoire d'une année au plus. Au plus tard au terme de la période probatoire, le collaborateur ou la collaboratrice doit être avisé/e de sa prolongation et du report de la reconnaissance officielle.

<sup>3</sup> Durant la prolongation, les rapports de service peuvent être résiliés librement de part et d'autre deux mois d'avance pour la fin d'un mois. Une nouvelle prolongation n'est pas possible.

<sup>4</sup> Les lois spéciales prévoyant une nomination du collaborateur ou de la collaboratrice sont réservées.

### SECTION 3

#### *Modification des rapports de service*

**Art. 33.** <sup>1</sup> Lorsque des raisons de service le justifient, l'autorité d'engagement peut, par mesures provisionnelles, ordonner à un collaborateur ou une collaboratrice de suspendre immédiatement son activité. Pour les mêmes motifs, elle peut également ordonner le déplacement provisoire du collaborateur ou de la collaboratrice à un autre poste correspondant à ses capacités. Le collaborateur ou la collaboratrice doit être entendu/e préalablement par l'autorité d'engagement.

Suspension ou déplacement provisoires d'activité

<sup>2</sup> Lorsque des motifs sérieux indiquent que le maintien des rapports de service au-delà de la suspension d'activité n'est pas envisageable en raison d'une faute du collaborateur ou de la collaboratrice, la suspension d'activité peut être assortie d'une suspension de traitement.

<sup>3</sup> Si la suspension ou le déplacement d'activité se révèle infondé, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une réparation appropriée du tort moral. Si la suspension de traitement se révèle infondée, le collaborateur ou la collaboratrice a droit en plus au remboursement du traitement.

**Art. 34.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut être déplacé/e ou chargé/e d'autres tâches répondant à ses aptitudes pour les motifs suivants :

Transfert  
a) Principe

a) lorsqu'un plan de carrière ou de relève, les exigences d'une formation polyvalente ou d'un perfectionnement professionnel le justifient. Dans ce cas, le transfert a lieu par entente réciproque ;

b) lorsqu'une réorganisation administrative, la transformation du poste de travail du ou de la titulaire, les besoins de rotation de personnel entre services le justifient ;

c) lorsqu'il ou elle le demande ;

d) lorsqu'il ou elle ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement et des aptitudes.

<sup>2</sup> L'article 33 est réservé.

b) Conditions

**Art. 35.** <sup>1</sup> La modification temporaire ou peu importante du cahier des charges peut intervenir en tout temps et sans délai, pour les motifs énumérés à l'article 34.

<sup>2</sup> En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'article 34 let. b, le transfert est assimilé à une suppression de poste, au sens de l'article 47 applicable par analogie, suivie d'un réengagement sans période probatoire.

<sup>3</sup> En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'article 34 let. d, le transfert est assimilé à un licenciement, au sens des articles 38 à 40 applicables par analogie, suivi d'un réengagement.

<sup>4</sup> En cas de modification durable et importante du cahier des charges décidée en application de l'article 34 let. a et c, le transfert est assimilé à une résiliation par entente réciproque ou à une démission, suivie d'un réengagement.

<sup>5</sup> Dans les cas visés par les alinéas 2, 3 et 4, le traitement est adapté à la classification de la nouvelle fonction.

## SECTION 4

### *Résiliation ordinaire des rapports de service*

Contrat de durée déterminée

**Art. 36.** <sup>1</sup> Le contrat de durée déterminée prend fin de plein droit au terme fixé par le contrat.

<sup>2</sup> Le terme du contrat peut être fixé par une date ou par l'atteinte d'un objectif. Le renouvellement du contrat nécessite un accord exprès des parties.

<sup>3</sup> Sous réserve des articles 44 et 45, les rapports de service ne peuvent être résiliés de part et d'autre avant le terme fixé que pendant la période probatoire. A défaut ou au-delà de celle-ci, la résiliation n'est possible avant le terme fixé que si le contrat le prévoit expressément.

Contrat de durée indéterminée

a) Principe

**Art. 37.** Le contrat de durée indéterminée est résiliable dans un délai de trois mois pour la fin d'un mois. L'article 42 al. 2 est réservé.

**Art. 38.** <sup>1</sup>Le licenciement par l'autorité d'engagement a lieu lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes.

b) Motifs de licenciement

<sup>2</sup>Les motifs de licenciement sont attestés dans le cadre d'une évaluation des prestations au sens de l'article 22.

**Art. 39.** Le licenciement est précédé au moins d'un avertissement écrit et motivé, donné suffisamment tôt pour permettre au collaborateur ou à la collaboratrice de répondre aux exigences du poste.

c) Avertissement

**Art. 40.** <sup>1</sup>Le licenciement a lieu à la suite d'une procédure garantissant au collaborateur ou à la collaboratrice le droit d'être entendu/e.

d) Procédure de licenciement

<sup>2</sup>L'autorité d'engagement est compétente pour mener la procédure. Elle peut confier la conduite de cette procédure à une autre personne, interne ou externe à l'administration.

<sup>3</sup>Le licenciement est communiqué par pli recommandé.

<sup>4</sup>Pour le surplus, la procédure de licenciement est régie par le code de procédure et de juridiction administrative et par les dispositions d'exécution de la présente loi.

**Art. 41.** Lorsque les motifs de licenciement se révèlent injustifiés, le collaborateur ou la collaboratrice est maintenu/e dans sa fonction. Toutefois, s'il y a eu cessation de fait des rapports de service et qu'une réintégration du collaborateur ou de la collaboratrice ne soit plus possible, celui-ci ou celle-ci a droit à une indemnité dont le montant maximal est égal à une année de traitement.

e) Conséquences d'un licenciement injustifié

**Art. 42.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice peut démissionner moyennant le respect du délai de résiliation de trois mois pour la fin d'un mois.

Démission

<sup>2</sup>Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, le Conseil d'Etat peut fixer un délai et un terme différents à la résiliation par démission. Dans ce cas, le délai et le terme sont également applicables au licenciement prévu à l'article 37.

<sup>3</sup>La démission est adressée par pli recommandé à l'autorité d'engagement.

<sup>4</sup>Tant que l'intérêt du service ne s'y oppose pas, l'autorité d'engagement peut aussi accepter une démission donnée dans un délai plus court.

<sup>5</sup>Dans des cas exceptionnels et pour des motifs pertinents d'intérêt public, elle peut exiger du ou de la démissionnaire qu'il ou elle reste en fonction jusqu'à l'entrée en fonction d'un remplaçant ou d'une remplaçante qualifié/e, mais au maximum pendant six mois.

Résiliation  
par entente  
réciproque

**Art. 43.** Les rapports de service peuvent être résiliés par entente réciproque pour un terme choisi et des modalités arrêtées par voie conventionnelle, sur le préavis de l'Office du personnel.

## SECTION 5

### *Résiliation extraordinaire*

Renvoi pour  
de justes motifs  
a) Principe

**Art. 44.** <sup>1</sup> En cas de manquements graves ou répétés aux devoirs de service, ou pour d'autres circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de l'autorité d'engagement le maintien des rapports de service, l'autorité d'engagement peut décider du renvoi pour de justes motifs du collaborateur ou de la collaboratrice.

<sup>2</sup> La décision de renvoi a un effet immédiat.

b) Procédure

**Art. 45.** <sup>1</sup> La procédure est celle qui est prévue à l'article 40. Toutefois, dans les cas graves et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice reconnaît les faits qui lui sont reprochés, la décision de renvoi peut être prononcée selon une procédure d'urgence simplifiée, réglée par le Conseil d'Etat.

<sup>2</sup> Lorsque les circonstances le permettent, le renvoi est précédé d'un avertissement écrit.

<sup>3</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu/e de supporter les frais de procédure. Si celle-ci n'aboutit pas au renvoi mais que le collaborateur ou la collaboratrice l'ait provoquée par sa faute ou sa légèreté ou qu'il ou elle l'ait rendue plus difficile, tout ou partie des frais peuvent également être mis à sa charge.

<sup>4</sup> Les conséquences d'un renvoi injustifié sont réglées conformément à l'article 41.

Licenciement  
ou renvoi abusif

**Art. 46.** <sup>1</sup> Le licenciement ou le renvoi est abusif lorsqu'il est donné :

- a) pour une raison inhérente à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, à moins que cette raison n'ait un lien avec l'exercice de la fonction ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de l'Etat ;
- b) en raison de l'exercice par le collaborateur ou la collaboratrice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation découlant de la présente loi, des dispositions d'exécution et du contrat ou ne porte un préjudice grave aux intérêts de l'Etat ;
- c) afin d'empêcher la naissance ou l'exercice de bonne foi de prétentions juridiques résultant de la présente loi, des dispositions d'exécution et du contrat ;
- d) en raison de l'accomplissement de service militaire, de protection civile et de service civil ;

- e) en raison d'une obligation légale incombant au collaborateur ou à la collaboratrice sans qu'il ou elle ait demandé à l'assumer ;
- f) en raison de la grossesse, de la maternité ou d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident, grossesse ou maternité, sous réserve de l'article 48 ;
- g) durant toute la grossesse, à l'exception de la période probatoire et sous réserve de l'article 44 ;
- h) en raison de l'appartenance du collaborateur ou de la collaboratrice à une organisation de travailleurs ;
- i) en raison de l'exercice d'une activité syndicale, à moins que le comportement du collaborateur ou de la collaboratrice dans ce cadre n'ait pour effet de perturber fortement la bonne marche du service.

<sup>2</sup>Les conséquences du licenciement abusif sont réglées conformément à l'article 41.

**Art. 47.** <sup>1</sup>En cas de suppression de poste, le collaborateur ou la collaboratrice est transféré/e à un poste disponible correspondant à sa formation et à ses aptitudes.

Suppression  
de poste

<sup>2</sup>Si aucun poste correspondant à la formation et aux aptitudes du collaborateur ou de la collaboratrice n'est disponible, les rapports de service sont résiliés.

<sup>3</sup>Le délai de résiliation est de six mois pour la fin d'un mois.

<sup>4</sup>Sous réserve de l'alinéa 5, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une indemnité en fonction de l'âge et des années de service en cas de licenciement ou de transfert, au sens de l'article 35 al. 2, à un poste rémunéré à un niveau inférieur.

<sup>5</sup>L'indemnité n'est pas due lorsque le collaborateur ou la collaboratrice a refusé une offre de poste équivalant, sur le plan de la rémunération, au poste supprimé. Elle n'est pas due non plus lorsque l'Etat a procuré au collaborateur ou à la collaboratrice un emploi auprès d'un autre employeur public ou privé, à des conditions comparables à celles dont il ou elle bénéficiait.

<sup>6</sup>Les articles 50 à 55 relatifs à la mise à la retraite sont réservés.

**Art. 48.** <sup>1</sup>L'incapacité durable de travail par suite de maladie ou d'accident entraîne une cessation de plein droit des rapports de service lorsque sa durée dépasse 360 jours complets ou partiels d'absence dans une période de 540 jours consécutifs. L'autorité d'engagement peut réengager le collaborateur ou la collaboratrice, soit dès la cessation des rapports de service, soit de manière différée.

Incapacité  
durable  
de travail

<sup>2</sup>L'article 110 relatif au droit au traitement en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident reste réservé.

Décès  
et disparition

**Art. 49.** <sup>1</sup> Les rapports de service cessent de plein droit le jour du décès.

<sup>2</sup> Si le collaborateur ou la collaboratrice disparaît en danger de mort ou sans donner de nouvelles, les rapports de service cessent de plein droit trois mois après le jour de la disparition.

## SECTION 6

### Retraite

Retraite  
volontaire

**Art. 50.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de prendre sa retraite dès la fin du mois au cours duquel il ou elle atteint l'âge minimal de la retraite.

<sup>2</sup> L'âge minimal de la retraite est fixé par le Conseil d'Etat par les dispositions d'exécution. Il peut être différent pour certaines catégories de personnel. Lorsqu'il est inférieur à 60 ans, il entraîne une réduction actuarielle de la pension de retraite.

<sup>3</sup> Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, le Conseil d'Etat peut fixer un terme différent à la résiliation par prise de la retraite.

Retraite  
de plein droit

**Art. 51.** <sup>1</sup> Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite de la retraite, les rapports de service cessent de plein droit.

<sup>2</sup> L'âge limite de la retraite est fixé par les dispositions d'exécution. Il peut être différent pour certaines catégories de personnel.

<sup>3</sup> Le Conseil d'Etat édicte des dispositions relatives au financement, par l'Etat-employeur et par le personnel, d'un pont pré-AVS ainsi que du rachat de la réduction actuarielle éventuelle lorsque l'âge limite est inférieur à l'âge donnant droit à une rente AVS et à l'âge de 60 ans.

<sup>4</sup> La cessation de plein droit a lieu dès la fin du mois au cours duquel le collaborateur ou la collaboratrice atteint l'âge limite. Lorsque la spécificité de la fonction l'exige, notamment pour le personnel enseignant, les dispositions d'exécution peuvent prévoir un terme différent pour la cessation de plein droit.

<sup>5</sup> Dans des cas particuliers, le Conseil d'Etat peut, en accord avec le collaborateur ou la collaboratrice, retarder la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite mais pas au-delà de l'âge de 70 ans.

**Art. 52.** <sup>1</sup>L'autorité d'engagement peut procéder à une mise à la retraite lorsque les conditions cumulatives suivantes sont remplies:

Mise à la retraite  
a) En cas  
d'insuffisance

- a) le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou plus aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes;
- b) le collaborateur ou la collaboratrice a atteint un âge ou a accompli un nombre d'années d'activité définis par les dispositions d'exécution.

<sup>2</sup>Les règles sur le licenciement ordinaire sont applicables.

**Art. 53.** <sup>1</sup>Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice remplit la condition de l'article 52 al. 1 let. b, la mise à la retraite peut aussi être prononcée en lieu et place du licenciement consécutif à une suppression de poste.

b) En cas  
de suppression  
de poste

<sup>2</sup>La décision prend effet six mois plus tard. L'article 47 al. 4 et 5 n'est pas applicable.

**Art. 54.** <sup>1</sup>L'Etat verse au collaborateur ou à la collaboratrice mis/e à la retraite, jusqu'à la naissance de son droit à une rente AVS ou AI et, le cas échéant, jusqu'à la naissance de son droit à une pension de retraite de la Caisse de prévoyance, des prestations dont le montant est déterminé par les dispositions d'exécution.

c) Prestations  
de l'Etat

<sup>2</sup>Lorsque la mise à la retraite est due totalement ou partiellement à un défaut de comportement du collaborateur ou de la collaboratrice, les prestations de l'Etat sont réduites ou supprimées.

**Art. 55.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat peut prendre des mesures temporaires ou définitives d'encouragement à la prise volontaire de la retraite avant l'âge limite.

Encouragement  
à la retraite

<sup>2</sup>Lorsque ces mesures consistent en un apport financier au personnel ou à la Caisse de prévoyance, cet apport doit être compensé par une économie globale au moins équivalente.

## CHAPITRE VI

### Devoirs du personnel

**Art. 56.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice accomplit son travail avec diligence, conscience professionnelle et fidélité à son employeur. Il ou elle s'engage à servir les intérêts de l'Etat et du service public en fournissant des prestations de qualité.

Devoirs  
généraux

<sup>2</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice planifie et organise son travail et fait preuve d'initiative, dans le but d'atteindre les objectifs fixés.

<sup>3</sup>Par son comportement, il ou elle se montre digne de la confiance et de la considération que sa fonction, en tant qu'agent ou agente des services publics, lui confère.

**Art. 57.** <sup>1</sup> Le ou la supérieur/e hiérarchique a les devoirs spécifiques suivants :

- a) définir clairement ses attentes en termes de missions, de tâches et d'objectifs;
- b) donner à ses subordonné-e-s les instructions nécessaires pour que ceux-ci ou celles-ci puissent planifier et organiser leur travail;
- c) assurer un suivi régulier du personnel qui lui est subordonné, veiller au respect par ce personnel des obligations découlant de la présente loi et contrôler la bonne exécution du travail;
- d) traiter son personnel avec respect et équité.

<sup>2</sup> Il ou elle est responsable des actes accomplis conformément aux instructions qu'il ou elle a données.

**Art. 58.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice consacre à <sup>Durée du travail</sup> son travail tout le temps prévu par les prescriptions rela- <sup>et horaire</sup> tives à la durée du travail et à l'horaire fixés dans les règlements et dans son contrat d'engagement.

<sup>2</sup> Les dispositions d'exécution fixent la durée du travail du personnel. Elles peuvent prévoir des durées différentes selon les catégories de personnel.

<sup>3</sup> Dans le cadre de la durée du travail fixée par les dispositions d'exécution, les Directions et les établissements peuvent prévoir divers modèles de temps de travail en fonction des besoins des services et des catégories de personnel.

**Art. 59.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu/e d'accomplir des heures supplémentaires. Celles-ci doivent être compensées dans l'année. A défaut de compensation, elles donnent droit à la rémunération prévue à l'article 91.

<sup>2</sup> Lorsque la fonction l'exige, le collaborateur ou la collaboratrice peut être tenu/e d'accomplir des services spéciaux tels que des services de nuit, de piquet, de permanence ou de garde. Les dispositions d'exécution fixent les limites de ces services ainsi que la compensation et la rémunération auxquelles ils donnent droit.

**Art. 60.** <sup>1</sup> Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de divulguer des faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui doivent rester secrets en raison de leur nature, des circonstances ou d'instructions spéciales.

<sup>2</sup> Dans les mêmes limites, il lui est également interdit de communiquer à des tiers ou de conserver en dehors des besoins du service, en original ou en copie, des documents de service.



<sup>3</sup>Ces obligations subsistent même après la cessation des rapports de service.

**Art. 61.** Le collaborateur ou la collaboratrice qui fait l'objet d'une poursuite pénale est tenu/e d'en informer son autorité d'engagement, à moins que l'infraction reprochée ne soit de peu de gravité et sans aucun rapport avec la fonction exercée.

Obligation d'information  
a) Infraction reprochée à un membre du personnel

**Art. 62.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice qui, dans le cadre de l'exercice de sa fonction, constate ou éprouve des soupçons sérieux au sujet d'un fait punissable et préjudiciable aux intérêts de l'Etat est tenu/e de le signaler sans retard à son autorité d'engagement.

b) Infraction constatée par un membre du personnel

<sup>2</sup>Lorsque le fait paraît présenter un caractère pénal, l'autorité d'engagement le dénonce à l'autorité pénale compétente. Elle peut y renoncer dans les cas de peu de gravité. En cas de dénonciation, elle en informe le Conseil d'Etat.

<sup>3</sup>Les dispositions d'exécution peuvent, pour certaines catégories de personnel, introduire une obligation de dénoncer, à l'autorité pénale compétente, les infractions commises par des tiers dont le collaborateur ou la collaboratrice a eu connaissance dans le cadre de l'exercice de sa fonction.

<sup>4</sup>L'article 147 du code de procédure pénale imposant un devoir de dénonciation aux agents et agentes de la Police cantonale reste réservé.

**Art. 63.** Dans l'intérêt public ou pour assurer la bonne marche de l'administration, les services se communiquent les renseignements nécessaires. Les lois spéciales ainsi que l'article 64 sont réservés.

Coopération entre services

**Art. 64.** Le collaborateur ou la collaboratrice qui traite de données personnelles est tenu/e de respecter la législation sur la protection des données.

Protection des données par le personnel

**Art. 65.** <sup>1</sup>Sous réserve de l'article 77 du code de procédure pénale, le collaborateur ou la collaboratrice ne peut déposer en justice en qualité de témoin ou d'expert sur les faits dont il ou elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions qu'avec l'autorisation écrite de la Direction ou de l'établissement concerné. Cette autorisation est nécessaire même après la cessation des rapports de service.

Déposition en justice

<sup>2</sup>L'autorisation ne peut être refusée que si un intérêt public majeur l'exige.

<sup>3</sup>Les mêmes règles s'appliquent à la production en justice de pièces officielles et à la remise d'attestations.

Avantages  
injustifiés

**Art. 66.** Il est interdit au collaborateur ou à la collaboratrice de solliciter, d'accepter ou de se faire promettre pour lui ou elle ou pour autrui des avantages en relation avec son activité. Les dispositions du code pénal sont en outre réservées.

Activités  
accessoires

**Art. 67.** Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut avoir une activité accessoire à but lucratif ou de nature à affecter son activité au service de l'Etat sans autorisation spéciale écrite de la Direction ou de l'établissement auquel il ou elle est rattaché/e.

Grève

**Art. 68.** Le collaborateur ou la collaboratrice ne peut faire grève ni inciter d'autres collaborateurs ou collaboratrices à faire grève.

Relations  
de service entre  
les membres  
du personnel

**Art. 69.** <sup>1</sup>Le respect, la courtoisie et l'esprit de solidarité doivent présider aux relations de service entre les membres du personnel.

<sup>2</sup>Dans les limites de leurs compétences, les collaborateurs et collaboratrices sont tenus de s'entraider et de se remplacer dans leur service sans en être spécialement requis.

Récusation

**Art. 70.** Les articles 21 à 25 du code de procédure et de juridiction administrative sont applicables à la récusation du collaborateur ou de la collaboratrice.

Domicile  
et logement  
de service

**Art. 71.** <sup>1</sup>Pour certaines catégories de personnel, les dispositions d'exécution peuvent fixer une obligation de domicile dans le canton en raison de la spécificité de la fonction.

<sup>2</sup>Lorsque les besoins du service l'exigent, l'autorité d'engagement peut obliger le collaborateur ou la collaboratrice à fixer son domicile en un certain lieu ou à occuper un logement de service.

Evaluation  
des prestations

**Art. 72.** Le collaborateur ou la collaboratrice est soumis/e à une évaluation périodique de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.

Formation  
professionnelle

**Art. 73.** Le collaborateur ou la collaboratrice est tenu/e de suivre les programmes obligatoires de formation.

Inventions

**Art. 74.** <sup>1</sup>Les inventions faites par les collaborateurs et collaboratrices dans le cadre de leur activité au service de l'Etat appartiennent à celui-ci.

<sup>2</sup>Les contrats d'engagement spécifient que, conformément à l'alinéa 1, tous les droits des collaborateurs et collaboratrices sur les inventions sont cédés à l'Etat. L'article 95 est réservé.

<sup>3</sup>Les lois spéciales, notamment la loi sur l'Université, sont en outre réservées.

## CHAPITRE VII

### Violation des devoirs du personnel

**Art. 75.** <sup>1</sup>Les infractions aux devoirs de service peuvent entraîner, selon leur degré de gravité, une modification ou une cessation des rapports de service, conformément aux articles 32, 33, 34, 38, 44 et 52. La procédure est celle qui est prévue par les dispositions spécifiques appliquées.

Conséquences sur les rapports de service

<sup>2</sup>Les lois spéciales prévoyant en outre des sanctions disciplinaires pour certaines catégories de personnel restent réservées.

**Art. 76.** La responsabilité civile des collaborateurs et collaboratrices est régie par la loi sur la responsabilité civile des collectivités publiques et de leurs agents.

Responsabilité civile

**Art. 77.** <sup>1</sup>L'autorité pénale saisie d'une affaire dans laquelle un collaborateur ou une collaboratrice a la qualité de prévenu/e est tenue d'en informer la Direction concernée lorsque l'infraction reprochée est en lien avec la fonction ou qu'elle est de nature à affecter le rapport de confiance entre l'Etat et ce collaborateur ou cette collaboratrice.

Communication de l'autorité pénale à l'autorité administrative

<sup>2</sup>La Direction informe le Conseil d'Etat.

## CHAPITRE VIII

### Droit du personnel à la rémunération

#### SECTION 1

##### *Eléments de la rémunération*

**Art. 78.** La rémunération du personnel comprend :

- a) le traitement ;
- b) les allocations et gratifications ;
- c) les primes et récompenses ;
- d) les indemnités spéciales ;
- e) les contributions aux assurances sociales.

#### SECTION 2

##### *Echelles de traitement*

**Art. 79.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat arrête deux échelles de traitement, l'une intitulée échelle générale, l'autre intitulée échelle spéciale. Il prévoit en outre les dispositions complémentaires nécessaires à la rémunération des médecins.

Principe

<sup>2</sup> Le traitement annuel minimal fixé dans l'échelle générale ne peut être inférieur à 37 000 francs pour une activité complète. Le traitement annuel maximal de l'échelle générale ne peut être supérieur à 170 000 francs.

<sup>3</sup> Le traitement maximal annuel fixé dans l'échelle spéciale ne peut être supérieur à 230 000 francs.

<sup>4</sup> Les montants des traitements indiqués aux alinéas 2 et 3 sont divisés en douze salaires mensuels. Ils correspondent à l'indice suisse des prix à la consommation de 104 points (mai 1993 = 100 pts). Ils sont adaptés à l'indice octroyé lors de l'entrée en vigueur de la loi.

Structure

**Art. 80.** <sup>1</sup> Chaque échelle est divisée en classes de traitement dont le nombre est fixé par le Conseil d'Etat.

<sup>2</sup> Chaque classe de traitement a un montant minimal et un montant maximal; la différence entre ces montants est divisée en paliers.

Adaptation

**Art. 81.** <sup>1</sup> Chaque année, le Conseil d'Etat examine s'il y a lieu d'adapter les échelles de traitement.

<sup>2</sup> L'examen se fait, après consultation du personnel, en tenant compte des éléments suivants :

- a) l'évolution de l'indice des prix à la consommation;
- b) l'évolution des salaires réels;
- c) la situation financière de l'Etat;
- d) la situation économique et sociale.

<sup>3</sup> Le Conseil d'Etat procède à une adaptation à l'indice des prix à la consommation au moins tous les trois ans; lorsque la situation financière de l'Etat le justifie, l'adaptation peut n'être que partielle.

<sup>4</sup> Selon la même périodicité que celle qui est prévue à l'alinéa 3, le Conseil d'Etat procède à une adaptation des échelles à l'évolution des salaires réels. Lorsque l'évolution est négative, l'adaptation peut toutefois tenir compte des aspects sociaux. Lorsqu'elle est positive, elle peut n'être que partielle, si la situation financière de l'Etat le justifie.

<sup>5</sup> Lorsque l'Etat subventionne les charges salariales de certains secteurs, les subventions y relatives sont adaptées dans la même proportion que les traitements du personnel de l'Etat.

Prestations en nature

**Art. 82.** Les prestations en nature font partie du traitement. Leur valeur est fixée par le Conseil d'Etat.

Treizième salaire

**Art. 83.** <sup>1</sup> En sus de son traitement annuel fixé à l'intérieur des échelles de traitement, le collaborateur ou la collaboratrice a droit à un treizième salaire.

<sup>2</sup>Le treizième salaire est égal au douzième du traitement annuel.

**Art. 84.** <sup>1</sup>Lorsque le marché du travail est tel que le traitement octroyé à un collaborateur ou une collaboratrice, ou encore à une catégorie de personnel, ne permet plus d'engager ou de conserver des collaborateurs ou collaboratrices qualifiés, le Conseil d'Etat peut, par mesure temporaire, accorder une prestation supplémentaire égale, au plus, à 20% du maximum de la classe déterminante pour la fixation du traitement ordinaire.

Prestation liée  
au marché  
du travail

<sup>2</sup>Dès que le marché du travail ne justifie plus la mesure prise en application de l'alinéa 1, la prestation est réduite ou supprimée.

### SECTION 3

#### *Barèmes particuliers*

**Art. 85.** Pour certaines fonctions spécifiques, notamment pour certaines fonctions scientifiques exercées à l'Université, le traitement peut être fixé dans le cadre de barèmes particuliers. Les montants minimal et maximal des barèmes sont fixés dans une fourchette qui se situe à l'intérieur de l'échelle générale des traitements.

### SECTION 4

#### *Fixation du traitement*

**Art. 86.** La compétence de fixer le traitement appartient à l'autorité d'engagement, sur le préavis de l'Office du personnel ou sur la base des directives de gestion de celui-ci.

Compétence

**Art. 87.** <sup>1</sup>Le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou d'une des classes attribuées à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice et de son expérience personnelle.

Traitement initial

<sup>2</sup>Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas la formation ou l'expérience répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent de la définition de la fonction et du poste de travail, le traitement initial est fixé dans une classe inférieure à la classe ou aux classes attribuées à la fonction. Dès que le collaborateur ou la collaboratrice répond aux exigences précitées, son traitement est fixé à l'intérieur des classes attribuées à la fonction, conformément à l'alinéa 1.

**Art. 88.** <sup>1</sup>Lorsque le traitement est fixé dans l'échelle générale des traitements, le collaborateur ou la collaboratrice a droit, au début de chaque année civile, à une augmentation correspondant à un ou plusieurs paliers, jusqu'à l'obtention du maximum de sa classe, lorsque les conditions suivantes sont remplies :

Augmentation  
annuelle  
a) Principe

- a) le traitement est fixé dans la classe ou l'une des classes attribuées à la fonction;
- b) le collaborateur ou la collaboratrice n'est plus en période probatoire au sens de l'article 31;
- c) par son comportement, ses aptitudes et la qualité de ses prestations, le collaborateur ou la collaboratrice répond pleinement aux exigences de la fonction et du poste de travail.

<sup>2</sup>Toutefois, le contrat d'engagement peut prévoir un traitement fixe sans augmentation pendant une durée déterminée, notamment pour des motifs liés au marché du travail ou en raison du caractère temporaire de l'engagement.

<sup>3</sup>Lorsque le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé dans l'échelle spéciale, le contrat d'engagement détermine le droit à l'augmentation, la périodicité et les modalités d'octroi.

<sup>4</sup>Lorsque le traitement du collaborateur ou de la collaboratrice est fixé dans un barème particulier, le Conseil d'Etat détermine, par voie de règlement, le droit à l'augmentation, la périodicité et les modalités d'octroi. Les lois spéciales sont en outre réservées.

b) Refus de l'augmentation ou report dans l'année

**Art. 89.** <sup>1</sup>Lorsque le collaborateur ou la collaboratrice ne répond pas ou que partiellement aux exigences de la fonction sous l'angle des prestations, du comportement ou des aptitudes, l'augmentation n'est pas octroyée, n'est octroyée que partiellement ou est reportée dans l'année.

<sup>2</sup>L'autorité d'engagement statue sur la base d'une évaluation des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice.

<sup>3</sup>Les dispositions d'exécution règlent les cas de l'octroi de l'augmentation en cas d'absence prolongée du collaborateur ou de la collaboratrice.

## *SECTION 5*

### *Naissance et extinction du droit au traitement*

**Art. 90.** <sup>1</sup>Le droit au traitement naît le jour de l'entrée du collaborateur ou de la collaboratrice au service de l'Etat.

<sup>2</sup>Il prend fin avec la cessation des rapports de service. Toutefois, en cas de décès du collaborateur ou de la collaboratrice, le droit au traitement ne s'éteint qu'à la fin du mois suivant celui au cours duquel le décès est survenu.

## SECTION 6

### *Heures supplémentaires et services spéciaux*

**Art. 91.** <sup>1</sup>Sous réserve de l'alinéa 2, le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit des heures supplémentaires qui ne peuvent être compensées conformément à l'article 59 a droit à leur rémunération au taux horaire majoré d'une rétribution supplémentaire. Les heures supplémentaires accomplies la nuit ou un jour chômé donnent également droit à une rétribution supplémentaire, même si elles ont été compensées.

<sup>2</sup>Les heures supplémentaires accomplies par les cadres supérieurs ne donnent droit à une rémunération que si elles dépassent un seuil minimal et se situent en dessous d'une limite maximale fixés par le règlement d'exécution. La rémunération correspond au tarif horaire. Elle entraîne la remise à zéro du décompte de l'ensemble des heures supplémentaires.

<sup>3</sup>L'attribution d'un horaire irrégulier ainsi que la charge de services spéciaux tels que les services de piquet et de garde donnent droit, en sus de la compensation prévue par l'article 59 al. 2, à une rétribution supplémentaire, à moins que la classification de la fonction exercée par le collaborateur ou la collaboratrice ne tienne déjà compte de ces éléments.

## SECTION 7

### *Primes et récompenses*

**Art. 92.** <sup>1</sup>Les dispositions d'exécution peuvent introduire un système de prime récompensant les prestations exceptionnelles.

Prime individuelle

<sup>2</sup>La prime n'est octroyée que pour autant que le collaborateur ou la collaboratrice ait fait l'objet d'une évaluation des prestations.

<sup>3</sup>Elle peut être octroyée annuellement.

<sup>4</sup>Elle est assurée auprès de la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

**Art. 93.** <sup>1</sup>Les dispositions d'exécution peuvent introduire un système de prime récompensant un groupe de collaborateurs ou collaboratrices.

Prime d'équipe

<sup>2</sup>La prime ne peut être octroyée qu'aux conditions minimales suivantes :

- a) le groupe a reçu de l'autorité compétente un mandat ;
- b) dans l'exécution du mandat, le groupe a fourni des prestations qui dépassent de manière substantielle celles qui sont exigées.

<sup>3</sup>Lorsqu'un membre du groupe ne répond, par ailleurs, pas aux exigences de son poste de travail, il ne reçoit pas la prime d'équipe.

<sup>4</sup>La part de la prime d'équipe perçue par chaque membre du groupe est assurée à la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

Modalités  
d'octroi

**Art. 94.** <sup>1</sup> Le Conseil d'Etat fixe chaque année un montant global destiné au versement des primes ainsi qu'une fourchette concernant le montant de celles-ci. Sur cette base, il attribue à chaque Direction et établissement une enveloppe calculée en fonction du nombre de collaborateurs et collaboratrices.

<sup>2</sup> La date d'octroi de la prime est fixée par le Conseil d'Etat.

Récompense  
pour inventions  
et suggestions

**Art. 95.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une récompense en cas d'inventions ou de suggestions propres à améliorer les méthodes de travail.

<sup>2</sup> En cas d'invention dont l'exploitation engendre des bénéfices pour l'Etat, le collaborateur ou la collaboratrice a droit en outre à une indemnité équitable.

## SECTION 8

### *Allocations et gratifications*

Allocation  
d'employeur  
pour enfants

**Art. 96.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à une allocation d'employeur pour enfants, à condition qu'il ou elle assume leur entretien.

<sup>2</sup> Le cercle des enfants donnant droit à l'allocation est celui qui est fixé par l'article 7 de la loi du 26 septembre 1990 sur les allocations familiales.

<sup>3</sup> L'allocation est versée jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 15 ans révolus ; le droit à l'allocation est prolongé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus pour les enfants en formation ou invalides.

<sup>4</sup> Les dispositions d'exécution fixent en outre :

- a) les montants de l'allocation ainsi que les modalités d'octroi ;
- b) la répartition du droit à l'allocation lorsque les parents d'un enfant donnant droit à l'allocation travaillent tous deux pour l'Etat ou pour une institution dont les traitements sont subventionnés par l'Etat ;
- c) le droit à l'allocation en cas d'activité de brève durée ou à un faible taux d'activité.

Allocation  
unique en cas  
d'invalidité  
et de décès

**Art. 97.** En cas d'invalidité ou de décès d'un collaborateur ou d'une collaboratrice, une allocation allant jusqu'au montant d'un traitement annuel au maximum peut être octroyée respectivement au collaborateur, à la collaboratrice ou à leurs survivants eu égard à leur situation matérielle.

Gratification  
d'ancienneté

**Art. 98.** <sup>1</sup> Une gratification d'ancienneté est octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice ayant accompli vingt-cinq et trente-cinq années de service.



<sup>2</sup>La gratification consiste, au choix de la personne concernée, en une somme d'argent, un congé payé, ou encore en une combinaison des deux.

<sup>3</sup>Le congé payé peut être pris en une fois ou utilisé dans le cadre de l'aménagement du temps de travail du collaborateur ou de la collaboratrice si les besoins du service le permettent.

<sup>4</sup>Les dispositions d'exécution fixent le montant de la gratification et sa correspondance en congé payé.

## SECTION 9

### *Indemnités spéciales*

**Art. 99.** Le remplacement durable que fait un collaborateur ou une collaboratrice dans une fonction supérieure à la sienne donne droit à une indemnité de remplacement.

Indemnité de remplacement

**Art. 100.** Une indemnité peut être octroyée au collaborateur ou à la collaboratrice qui participe à une séance d'une commission de l'Etat en tant que membre de celle-ci. Une indemnité peut également être octroyée pour les travaux particuliers effectués hors séance.

Indemnité de séance et pour travaux particuliers

**Art. 101.** Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à un dédommagement équitable pour les dépenses nécessitées par l'exercice de sa fonction, notamment pour les déplacements de service.

Indemnité pour dépenses de service

**Art. 102.** Le collaborateur ou la collaboratrice qui, sur ordre, doit changer de lieu de résidence dans le cadre de l'exécution de sa fonction a droit à une indemnité de déménagement.

Indemnité de déménagement

## SECTION 10

### *Contributions d'employeur aux assurances sociales*

**Art. 103.** <sup>1</sup>Sont considérées comme faisant partie de la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice les contributions d'employeur que l'Etat verse aux caisses chargées de leur encaissement pour le compte, notamment :

- a) de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) ;
- b) de l'assurance-invalidité (AI) ;
- c) de l'assurance perte de gain en cas de maladie ou d'accident ;
- d) des allocations pour perte de gain en faveur des personnes astreintes au service militaire ou à la protection civile (APG) ;
- e) de l'assurance-chômage (AC) ;
- f) de l'assurance-accidents obligatoire (LAA) ;

- g) des allocations familiales cantonales ;
- h) des pensions de retraite, d'invalidité et de survivants du personnel de l'Etat.

<sup>2</sup>Les contributions d'employeur sont régies par les législations fédérale et cantonale y relatives.

## SECTION 11

### *Compensation, cession, prescription et répétition de l'indu*

Compensation

**Art. 104.** Le traitement, les allocations et les primes peuvent être compensés avec les sommes dues à l'Etat par le collaborateur ou la collaboratrice dans le cadre des rapports de service.

Cession

**Art. 105.** Le droit au traitement et aux allocations ne peut être cédé ou mis en gage que dans la mesure où il garantit une obligation d'entretien découlant du droit de la famille et dans les limites de ce qui est saisissable en vertu de la loi fédérale sur la poursuite pour dettes et la faillite.

Prescription

**Art. 106.** La créance en paiement du traitement, des allocations et des indemnités se prescrit par cinq ans à compter de son exigibilité.

Répétition de l'indu

**Art. 107.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice qui a reçu un traitement, une allocation ou une indemnité qui ne lui étaient pas dus ou qui ne lui étaient que partiellement dus est tenu/e de restituer l'indu.

<sup>2</sup>Le droit de demander la restitution se prescrit par un an à compter du jour où l'Etat a eu connaissance du caractère indu du versement et, dans tous les cas, par cinq ans dès le versement de l'indu.

<sup>3</sup>Dans des cas de rigueur et lorsque le collaborateur ou la collaboratrice concerné/e était de bonne foi, il peut être renoncé à la répétition de tout ou partie de l'indu.

## CHAPITRE IX

### **Protection sociale**

Assurance-accidents et maladie professionnelle

**Art. 108.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice est assuré/e par l'Etat contre les accidents professionnels et non professionnels et contre la maladie professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-accidents.

<sup>2</sup>La part des primes afférentes aux risques professionnels est à la charge de l'Etat.

<sup>3</sup>L'Etat peut prendre en charge, totalement ou partiellement, la part des primes afférentes aux risques non professionnels.

**Art. 109.** Le collaborateur ou la collaboratrice doit s'assurer pour les soins en cas de maladie non professionnelle, conformément à la législation sur l'assurance-maladie.

Assurance-  
maladie

**Art. 110.** <sup>1</sup> En cas d'incapacité de travail, la rémunération du collaborateur ou de la collaboratrice est garantie pendant 720 jours.

Assurance perte  
de gain  
a) Maladie  
et accident

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice participe aux frais de cette assurance de manière dégressive selon le nombre d'années de service.

<sup>3</sup> Ne bénéficient pas de la totalité de la garantie prévue à l'alinéa 1 les collaborateurs et collaboratrices engagés pour une période non durable.

<sup>4</sup> Les dispositions d'exécution fixent les conditions de l'assurance ainsi que l'étendue de la couverture des collaborateurs et collaboratrices engagés pour une période non durable.

**Art. 111.** <sup>1</sup> En cas d'absence pour cause de service militaire, de service civil ou de service de protection civile, le collaborateur ou la collaboratrice a droit au versement de l'entier de son traitement pendant un mois.

b) Service  
militaire  
ou service civil

<sup>2</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice qui accomplit du service obligatoire au-delà de la durée prescrite par l'alinéa 1 a droit à 90% de son traitement s'il ou si elle est marié/e ou a charge de famille et à 70% de son traitement s'il ou si elle est célibataire, sans charge de famille.

<sup>3</sup> Les allocations pour perte de gain sont acquises à l'Etat, jusqu'à concurrence du traitement dû.

<sup>4</sup> Le cas de service actif est réservé.

**Art. 112.** <sup>1</sup> La collaboratrice enceinte peut, sur simple avis, s'absenter du travail.

Grossesse

<sup>2</sup> L'absence pour cause de grossesse est assimilée à une absence pour cause de maladie lorsqu'elle est due à des raisons médicales certifiées par un médecin. A défaut, elle est considérée comme un congé non payé.

**Art. 113.** <sup>1</sup> En cas de maternité, la collaboratrice a droit à seize semaines de congé payé.

Maternité

<sup>2</sup> Toutefois, la durée du congé payé est de douze semaines lorsque la collaboratrice est en première année de service et qu'elle a décidé de ne pas reprendre son activité au terme de son congé.

<sup>3</sup> Les dispositions d'exécution fixent les modalités du congé de maternité.

Adoption **Art. 114.** <sup>1</sup>En cas d'adoption, la collaboratrice a droit à douze semaines de congé payé.

<sup>2</sup>Le collaborateur peut bénéficier d'un congé payé allant jusqu'à quatre semaines, lorsque les démarches visant à accueillir l'enfant le nécessitent.

Aide sociale **Art. 115.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice en difficulté peut demander une aide matérielle temporaire au Fonds d'entraide sociale.

<sup>2</sup>Les conditions d'octroi de l'aide sont fixées par les dispositions d'exécution.

Prévoyance professionnelle **Art. 116.** La prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité est régie par la législation spéciale, notamment celle sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat.

## CHAPITRE X

### Vacances et congés

Vacances **Art. 117.** <sup>1</sup>La durée des vacances est au minimum de quatre semaines. Elle peut être différente selon les catégories de personnel et l'âge du collaborateur ou de la collaboratrice.

<sup>2</sup>Les dispositions d'exécution fixent la durée des vacances ainsi que les règles de réduction en cas d'absence du collaborateur ou de la collaboratrice.

Congés payés  
a) En général **Art. 118.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des congés payés de courte durée liés à l'accomplissement d'obligations légales ou à des événements particuliers.

<sup>2</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice peut bénéficier de congés payés prolongés liés à l'accomplissement d'une formation, d'une tâche d'intérêt général ou pour d'autres motifs justifiés.

b) Charges publiques **Art. 119.** <sup>1</sup>Le collaborateur ou la collaboratrice a droit à des congés payés d'une durée maximale de quinze jours ouvrables par année pour l'exercice d'une charge publique non obligatoire à teneur de la législation fédérale ou cantonale.

<sup>2</sup>L'exercice d'une charge publique est soumis à autorisation. Celle-ci ne peut être refusée que si la charge publique n'est pas compatible avec la fonction exercée au service de l'Etat. Elle doit être requise à temps, de sorte que la situation en cas d'élection soit déterminée avant l'acte de candidature.

<sup>3</sup>Lorsque la charge publique sollicite des absences du collaborateur ou de la collaboratrice pour une durée supérieure au congé payé, le solde des absences est pris sur les vacances ou fait l'objet d'un congé non payé. S'il est à prévoir que la durée des absences sera régulièrement supérieure à la durée du congé payé, il peut être imposé au collaborateur ou à la collaboratrice une diminution du taux d'activité ou un transfert.

**Art. 120.** Pour les motifs évoqués aux articles 118 et 119, le collaborateur ou la collaboratrice peut également bénéficier de congés non payés.

Congés non payés

## CHAPITRE XI

### Autres droits

**Art. 121.** <sup>1</sup>Dans la mesure où le fonctionnement du service le permet, le collaborateur ou la collaboratrice a le droit de se perfectionner professionnellement, en sus des programmes obligatoires prévus à l'article 73.

Droit au perfectionnement professionnel

<sup>2</sup>Les modalités du perfectionnement professionnel volontaire font l'objet d'une convention entre l'Etat et l'intéressé/e.

**Art. 122.** Dans les limites de la Constitution fédérale, le droit d'association est garanti au collaborateur ou à la collaboratrice.

Droit d'association

**Art. 123.** <sup>1</sup>Le personnel a le droit d'être consulté et informé préalablement sur les projets de dispositions légales et sur les projets de décisions de portée générale qui le concernent.

Droit à la consultation et à l'information

<sup>2</sup>Le personnel est consulté par l'intermédiaire des Directions, des établissements et des services ainsi que par l'intermédiaire des associations de personnel.

<sup>3</sup>La procédure de consultation est en principe écrite. Le délai est fixé au minimum à deux mois. Toutefois, pour les mesures périodiques résultant par exemple de l'application de l'article 81, le mode de consultation peut être oral et se dérouler dans un délai plus bref.

**Art. 124.** <sup>1</sup>Les organes de l'Etat ne peuvent traiter des données personnelles concernant un collaborateur ou une collaboratrice que dans la mesure où elles sont nécessaires à l'établissement et à l'administration des rapports de service.

Protection des données relatives au personnel

<sup>2</sup>La législation sur la protection des données est applicable.

**Art. 125.** Quelle que soit la périodicité du système d'évaluation des prestations adopté selon l'article 22, le collaborateur ou la collaboratrice peut exiger, au moins une fois par année, un entretien d'évaluation portant sur ses prestations, son comportement et ses aptitudes.

Entretien d'évaluation

**Art. 126.** <sup>1</sup> Le collaborateur ou la collaboratrice peut demander en tout temps à l'autorité compétente un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service ainsi que sur la qualité de ses prestations, de son comportement et de ses aptitudes.

<sup>2</sup> A la demande expresse du collaborateur ou de la collaboratrice, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

**Art. 127.** <sup>1</sup> L'Etat prend toutes les mesures nécessaires à assurer la protection des membres du personnel qui font l'objet de menaces ou d'attaques présumées injustifiées pour des motifs liés à l'exercice conforme de leur fonction.

<sup>2</sup> L'Etat assure, sur requête, une assistance juridique aux membres du personnel qui font l'objet d'une plainte ou d'une dénonciation pénale concernant des infractions qui auraient été commises dans l'exercice de leurs fonctions à l'égard de tiers. Il en est de même si la défense adéquate des intérêts d'un membre du personnel, menacé ou agressé injustement, nécessite que celui-ci intente une action en justice.

<sup>3</sup> Les frais d'assistance sont mis totalement ou partiellement à la charge du collaborateur ou de la collaboratrice si celui-ci ou celle-ci est reconnu/e coupable, pour autant qu'il ou elle ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

## CHAPITRE XII

### Associations professionnelles et syndicats

**Art. 128.** <sup>1</sup> Dans le cadre du droit à la consultation et à l'information par l'intermédiaire des associations de personnel tel qu'il est prévu à l'article 123, l'Etat reconnaît comme partenaires la Fédération des associations du personnel des services publics du canton de Fribourg, l'Association des magistrats et cadres supérieurs, les associations professionnelles et les organisations syndicales.

<sup>2</sup> Le Conseil d'Etat traite avec ces mêmes partenaires lorsqu'il décide de soumettre certains objets de portée générale, en négociation avec le personnel.

## CHAPITRE XIII

### Enquête administrative

**Art. 129.** <sup>1</sup> En cas d'enquête administrative sur le fonctionnement d'une unité administrative, les collaborateurs et collaboratrices sont tenus de collaborer à l'enquête, par leurs témoignages et la production de toutes les pièces requises.

<sup>2</sup> L'enquête administrative peut déboucher sur l'ouverture d'une procédure à l'encontre d'un collaborateur ou d'une collaboratrice.

<sup>3</sup>Les résultats de l'enquête administrative ne peuvent être utilisés à l'encontre d'un collaborateur ou d'une collaboratrice que s'ils sont portés à sa connaissance, aux fins du droit d'être entendu.

<sup>4</sup>Les témoignages recueillis dans le cadre de l'enquête administrative ne peuvent être retenus contre un collaborateur ou une collaboratrice. Si nécessaire, ils sont requis à nouveau dans le cadre de la procédure ouverte contre le collaborateur ou la collaboratrice et soumise aux dispositions du code de procédure et de juridiction administrative.

## CHAPITRE XIV

### Procédure et voies de droit

**Art. 130.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat prend les mesures nécessaires à la prévention, à la constatation et à la cessation de toute atteinte à la personnalité du collaborateur ou de la collaboratrice, notamment les cas de harcèlement sexuel et psychologique causés au lieu ou dans le cadre du travail par des collaborateurs ou collaboratrices.

Procédure  
en cas d'atteinte  
à la personnalité

<sup>2</sup>Les dispositions d'exécution instituent une procédure informelle de plainte et de conciliation.

**Art. 131.** Le Conseil d'Etat édicte des règles relatives au réexamen par l'autorité hiérarchique supérieure de l'évaluation des prestations du collaborateur ou de la collaboratrice. Il peut limiter le réexamen jusqu'au niveau des chef-fe-s de service et des directeurs et directrices d'établissements.

Procédure  
de réexamen  
de l'évaluation  
des prestations

**Art. 132.** <sup>1</sup>Toute décision, au sens de l'article 4 du code de procédure et de juridiction administrative, prise par une autorité en application de la présente loi à l'égard d'un collaborateur ou d'une collaboratrice est susceptible de recours auprès de l'autorité hiérarchique supérieure, jusqu'au Conseil d'Etat.

Recours  
a) Objet

<sup>2</sup>Les décisions prises en première instance ou sur recours par le Conseil d'Etat sont susceptibles de recours auprès du Tribunal administratif.

<sup>3</sup>Toutefois, les décisions relatives à l'évaluation des prestations ne sont pas susceptibles de recours séparé.

<sup>4</sup>Les lois spéciales sont réservées.

**Art. 133.** <sup>1</sup>La procédure de recours est régie par le code de procédure et de juridiction administrative, sous réserve des alinéas suivants.

b) Procédure

<sup>2</sup>Le recours n'a pas d'effet suspensif. L'autorité de recours peut cependant, sur requête du recourant ou de la recourante, attribuer un effet suspensif au recours.

<sup>3</sup>La procédure de recours hiérarchique est gratuite. Des frais peuvent cependant être mis à la charge du recourant ou de la recourante s'il ou si elle les a occasionnés par sa faute ou en cas de procédure téméraire, abusive ou introduite à la légère.

## CHAPITRE XV

### Dispositions finales et transitoires

Passage  
de l'ancien au  
nouveau statut

**Art. 134.** <sup>1</sup>L'ancien droit reste applicable au collaborateur ou à la collaboratrice jusqu'au terme du temps d'essai fixé dans la décision ou le contrat d'engagement.

<sup>2</sup>Dès l'expiration du temps d'essai, le collaborateur ou la collaboratrice est soumis/e à la période probatoire prévue à l'article 31, pour la durée d'une année, déduction faite du temps d'essai. Les articles 32 et suivants sont par la suite applicables.

<sup>3</sup>La nomination et la confirmation ne produisent pas d'effets au-delà de la date d'entrée en vigueur de la loi.

Procédures  
administratives  
et disciplinaires

**Art. 135.** <sup>1</sup>Les procédures administratives ou disciplinaires pendantes lors de l'entrée en vigueur de la loi sont poursuivies conformément à l'ancien droit.

<sup>2</sup>Les décisions prises dans le cadre desdites procédures continuent à exercer leurs effets conformément à l'ancien droit.

Situation  
salariale acquise

**Art. 136.** Le passage de l'ancienne à la nouvelle loi ne doit pas porter atteinte à la situation salariale acquise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi.

Prime de fidélité

**Art. 137.** <sup>1</sup>Les collaborateurs et collaboratrices qui bénéficient de la prime de fidélité telle qu'elle est prévue dans le cadre de l'ancienne loi continuent à la recevoir chaque année, sous réserve de l'alinéa 2. Toutefois, son montant est bloqué au niveau acquis.

<sup>2</sup>Une partie de la prime de fidélité peut être intégrée dans les échelles de traitement lors d'adaptations annuelles des traitements à l'évolution des salaires réels décidées en application de l'article 81. La première adaptation intégrant une partie de la prime de fidélité a lieu dès l'entrée en vigueur de la loi.

Droit  
au traitement

**Art. 138.** <sup>1</sup>Le Conseil d'Etat édicte les dispositions transitoires nécessaires pour les collaborateurs et collaboratrices qui ont un droit au traitement pour cause de maladie, accident, grossesse, maternité, service militaire, lors de l'entrée en vigueur de la présente loi.

<sup>2</sup>En principe, l'ancien droit reste applicable.



**Art. 139.** La loi du 22 mai 1975 sur le statut du personnel de l'Etat (RSF 122.70.1) est abrogée, sous réserve des dispositions transitoires de la présente loi.

Abrogation et modification d'autres lois  
a) Loi sur le statut du personnel de l'Etat

**Art. 140.** La loi du 26 février 1987 sur les traitements du personnel de l'Etat (RSF 122.72.1) est abrogée, sous réserve des dispositions transitoires de la présente loi.

b) Loi sur les traitements

**Art. 141.** La loi du 29 septembre 1993 sur la Caisse de prévoyance du personnel de l'Etat (RSF 122.73.1) est modifiée comme il suit :

c) Loi sur la Caisse de prévoyance

**Art. 5.** Régimes de prévoyance

<sup>1</sup> Le salarié est assuré dans le régime de pensions institué par la présente loi, à condition qu'il exerce une activité durable au service de l'Etat ou de ses établissements.

<sup>2</sup> Est assuré dans le régime LPP aux conditions de la présente loi le salarié engagé pour une durée inférieure à un an.

<sup>3</sup> Les salariés des institutions externes sont assurés au régime de pensions ou au régime LPP, aux mêmes conditions que les salariés de l'Etat ou de ses établissements.

**Art. 62 al. 1<sup>bis</sup> (nouveau)**

<sup>1bis</sup> Toutefois, lorsque l'assuré prend sa retraite avant l'âge de 60 ans conformément à la législation sur le personnel de l'Etat, le montant annuel de la pension de retraite est réduit sur la base du calcul actuariel de la Caisse.

**Art. 142.** Les modifications d'autres lois et règlements rendues nécessaires par l'entrée en vigueur de la présente loi sont opérées par une loi et un arrêté d'adaptation.

d) Autres lois

**Art. 143.** <sup>1</sup> Le Conseil d'Etat est chargé de l'exécution de la présente loi dont il fixe la date d'entrée en vigueur.

Exécution et entrée en vigueur

<sup>2</sup> Il peut prévoir une entrée en vigueur différée de certaines dispositions.

Donné en Grand Conseil, à Fribourg, le 17 octobre 2001.

Le Président :

D. de BUMAN

Le 1<sup>er</sup> Secrétaire :

R. AEBISCHER

*Délai de referendum : du 24 novembre 2001 au 21 février 2002.*

*Annonce de la demande de referendum : délai de trente jours dès la publication de la loi dans la Feuille officielle (art. 130 al. 1 LEDP).*