
Ordonnance sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (OPSO)

du 20.06.2012 (état 01.01.2026)

Le Conseil d'Etat du canton du Valais

vu l'article 57 de la Constitution du canton du Valais;

vu la loi sur l'instruction publique du 4 juillet 1962 (LIP);

vu les dispositions de la loi sur les communes du 5 février 2004 (LCo);

vu la loi d'application de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 juin 2008 (LALFPr);

vu la loi sur le cycle d'orientation du 10 septembre 2009 (LCO);

vu la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 (LPSO);

vu la loi sur le traitement du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 (LTSO);

vu la loi concernant la deuxième étape de la mise en œuvre de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération, le canton et les communes du 15 septembre 2011;

sur la proposition du département en charge de la formation et du département en charge des finances, *

*ordonne:*¹⁾

¹⁾ Dans la présente ordonnance, toute désignation de personne, de statut ou de fonction, vise indifféremment l'homme ou la femme.

* Tableaux des modifications à la fin du document

1 Dispositions générales

Art. 1 Objet et but de l'ordonnance

¹ La présente ordonnance a pour but de compléter et de préciser les dispositions de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (ci-après: le personnel) du 14 septembre 2011 dans les domaines qui ne sont pas couverts par des dispositions particulières.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente ordonnance, sous réserve des dispositions spéciales, est applicable au personnel défini dans la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel du 14 septembre 2011 et engagé par le Conseil d'Etat, ou par délégation de compétences au Chef du Département en charge de la formation (ci-après: l'autorité d'engagement) ainsi qu'aux personnes disposant de ce statut pour autant que celles-ci ne soient pas soumises à d'autres dispositions contraires (notamment animateurs, conseillers pédagogiques, inspecteurs, directeurs, enseignants en charge de tâches spéciales ou de fonctions particulières). *

2 Gestion de l'organisation

Art. 3 Organisation du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel *

¹ Le Conseil d'Etat est responsable de l'organisation du personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel.

² Le Conseil d'Etat établit un règlement y relatif.

Art. 4 Organisation du temps partiel

¹ Dans le cadre de la conciliation vie professionnelle et non professionnelle, le Conseil d'Etat soutient la possibilité de modifier le taux d'activité du personnel. *

² L'autorité d'engagement peut fractionner en plusieurs postes à temps partiel un poste qui a été autorisé si l'organisation du travail le permet et si la qualité de l'enseignement n'en est pas affectée.

³ Le personnel à temps partiel ne doit pas être désavantagé par rapport à celui travaillant à plein temps.

⁴ Il n'existe pas de droit à la modification du taux d'activité, sous réserve de dispositions contraires. *

Art. 5 Augmentation du taux d'activité

¹ L'autorité d'engagement peut augmenter le taux d'activité du personnel sur demande de ce dernier ou selon les besoins de l'école.

Art. 6 Diminution du taux d'activité

¹ L'autorité d'engagement peut, sur demande du personnel ou si les circonstances l'exigent, diminuer le taux d'activité de ce dernier, pour autant que l'organisation de l'école le permette.

Art. 6a * Réorganisation

¹ Le Conseil d'Etat met en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les réorganisations soient supportables.

² Les mesures suivantes doivent prévaloir sur la résiliation des rapports de service et seront en principe des éléments compris dans chaque plan social:

- a) affectation du personnel à un autre poste dans la mesure du possible et pour autant que le personnel donne entière satisfaction au niveau des prestations et du comportement;
- b) recherche d'emplois pour le personnel menacé de licenciement;
- c) formation et perfectionnement professionnels;
- d) prise de retraite anticipée et mise à la retraite anticipée.

3 Controlling administratif du personnel

Art. 7 Instruments

¹ Le Conseil d'Etat arrête comme lignes directrices les processus nécessaires à la gestion du personnel.

² Le Département en charge de la formation (ci-après: le Département) réalise périodiquement un sondage de satisfaction auprès du personnel, en collaboration avec le Service des ressources humaines (SRH), afin de pouvoir évaluer la politique du personnel. Le Département propose un plan d'action y relatif. *

³ Le directeur conduit des entretiens périodiques, avec son personnel, chaque fois qu'il le juge nécessaire ou que les événements l'y obligent.

4 Engagement et cessation des rapports de service

4.1 Généralités

Art. 8 Statut du personnel

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

² Les personnes rémunérées par les services avec des honoraires, les membres des commissions et les experts ne sont pas considérés comme du personnel. Ces personnes sont soumises à la législation fédérale en matière d'assurances sociales et accidents. Les dispositions pour le traitement en cas de maladie ne s'appliquent pas.

Art. 9 Engagement à durée déterminée ou indéterminée *

¹ Dans les situations ordinaires, l'engagement est fait en principe pour une durée indéterminée. *

² Lorsque les tâches à effectuer présentent un caractère limité dans le temps et que la durée de celles-ci peut faire l'objet d'une estimation, l'engagement sera fait pour une durée déterminée. *

³ Les engagements de durée déterminée ne peuvent être renouvelés ou prolongés plus d'une fois par l'autorité d'engagement compétente, indépendamment de la durée d'engagement (personnel en formation ou en congé mis à part). *

⁴ S'il y a utilité de poursuivre l'engagement au-delà d'un premier renouvellement ou d'une première prolongation, c'est la forme de l'engagement pour une durée indéterminée qui est applicable. *

Art. 9a * Temps d'essai

¹ Pour un engagement de durée indéterminée ou de durée déterminée supérieure à une année, le temps d'essai est d'un an.

² Pour un engagement de durée égale ou inférieure à une année, le temps d'essai est de trois mois. En cas de doute sur les aptitudes, les prestations ou le comportement du personnel, l'autorité d'engagement peut décider de prolonger au maximum de trois mois le temps d'essai.

³ Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant automatiquement.

Art. 10 Autorité d'engagement

¹ Le Conseil d'Etat engage les directeurs du deuxième degré général et professionnel, les conseillers pédagogiques et les inspecteurs.

² Sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, le chef du Département engage:

- a) les enseignants mentionnés dans les articles 13 et 14 de la loi sur le personnel du 14 septembre 2011;
- b) les animateurs;
- c) ainsi que tout le personnel du deuxième degré secondaire général et professionnel.

³ Les chefs de service engagent les enseignants pour une durée déterminée, si la durée maximale de l'engagement est d'une année, avec possibilité de prolongation pour une nouvelle année au maximum. *

Art. 10a * Exigences d'engagement

¹ Le Conseil d'Etat peut édicter des directives sur l'évaluation complémentaire et/ou le contrôle de sécurité, qui tiennent compte de la loi sur l'information, la protection des données et l'archivage (LIPDA).

² Si le candidat soumis à un test ou à un contrôle au sens de l'alinéa 1 ne donne pas son accord, sa candidature n'est pas prise en considération.

³ Les données récoltées dans le cadre de ces tests et contrôles sont communiquées au candidat.

⁴ Le chef de service, respectivement le chef de département, peut en tout temps, à la suite de l'engagement, exiger du personnel qu'il démontre que les exigences indiquées dans l'article 12 de la loi sur le personnel de la scolarité obligatoire et de l'enseignement secondaire du deuxième degré général et professionnel (LPSO) pour l'exercice de sa fonction sont toujours remplies. Le refus du personnel de se soumettre à un contrôle peut entraîner l'application de mesures administratives prévues par la législation.

Art. 11 Principe et processus de la mobilité professionnelle

¹ Pour permettre au personnel d'évoluer sur le plan individuel, l'employeur encourage, par différentes mesures (notamment Validation des acquis de l'expérience (VAE), formations complémentaires, congé de formation, transfert à l'intérieur du canton), la mobilité professionnelle de son personnel.

² Le Conseil d'Etat adopte des processus sur la promotion de la mobilité professionnelle du personnel.

Art. 12 Maintien et insertion dans le marché du travail

¹ Le Département favorise le maintien et l'insertion dans le marché du travail.

² Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, de décisions et de processus, les dispositions nécessaires.

4.2 Mises au concours

Art. 13 Postes d'enseignants désignés par l'autorité communale/intercommunale *

¹ L'autorité communale/intercommunale (ci-après: l'autorité locale) analyse les besoins de ses établissements en fonction de la dotation horaire attribuée par le Département. Elle procède à la mise au concours en mentionnant les postes à repourvoir (1^{er}, 2^e ou 3^e cycle, lieu-x d'enseignement, statut de généraliste ou de spécialiste, disciplines enseignées, fourchette de taux d'activité). Le Département édicte les directives et définit les processus en la matière.

² Les candidatures sont évaluées par l'autorité locale qui transmet les résultats de l'évaluation et la proposition de la(des) personne(s) désigné(e)(s) à l'autorité cantonale d'engagement.

³ Après analyse des dossiers, le chef du Département, sur délégation de compétence du Conseil d'Etat, engage le personnel désigné et remplissant les conditions requises.

Art. 14 Postes d'enseignants désignés par l'autorité cantonale

¹ Les directeurs d'établissements cantonaux (établissements du secondaire II général et professionnel) analysent les besoins de leurs établissements. La mise au concours s'effectue sur la base des processus définis par le Conseil d'Etat.

Art. 15 Postes de directeurs du deuxième degré général et professionnel, conseillers pédagogiques, inspecteurs et enseignants en charge de fonctions pédagogiques particulières

¹ Les services concernés analysent les besoins. La mise au concours s'effectue sur la base des processus définis par le Conseil d'Etat.

4.3 Cessation des rapports de service *

Art. 15a * Délai d'information de la part du personnel souhaitant prendre sa retraite

¹ Le personnel informe l'autorité compétente de son départ à la retraite envisagé, en principe 3 mois avant le 1^{er} mai, mais au plus tard le 1^{er} mai.

Art. 15b * Mise à la retraite anticipée par l'autorité d'engagement

¹ L'autorité d'engagement peut mettre à la retraite anticipée totale ou partielle, le personnel ayant atteint l'âge de 62 ans révolus aux conditions alternatives suivantes:

- a) manquements dans les prestations et/ou le comportement, notamment relation avec les élèves, les enseignants, la direction, les parents, et les autres partenaires de l'école, ou
- b) aptitudes ou capacités insuffisantes à accomplir certaines tâches liées à la fonction, ou
- c) manque de motivation, ou
- d) insuffisance dans le travail en équipe, ou
- e) atteinte dans sa santé mentale et/ou physique, ou

- f) refus d'utiliser les lignes pédagogiques validées par le Département, ou
- g) refus de suivre des formations obligatoires ou des formations continues, ou
- h) suppression ou modification de poste.

5 Droits et devoirs du personnel

Art. 16 Examen médical

¹ Le personnel en incapacité de travail et dont le terme du droit au traitement est proche, est soumis à un examen médical auprès du médecin-conseil de CPVAL.

² Le SRH, les services concernés du Département ou l'autorité d'engagement peuvent exiger que le personnel se soumette à un examen médical, si un motif pertinent justifie une telle mesure, et sous réserve des dispositions concernant la protection de la personnalité. Un motif pertinent existe notamment en cas d'absences répétées, de suspicion d'abus ou de dépendance, de baisse notable des prestations et de comportements inadéquats.

³ Le refus du personnel de se soumettre à un examen médical peut constituer un motif de résiliation immédiate de l'engagement.

⁴ L'Etat du Valais collabore étroitement avec l'AI pour détecter de manière précoce les éventuels problèmes de santé de ses employés, dans l'optique de favoriser leur réinsertion professionnelle.

Art. 16a * Information d'une poursuite pénale

¹ Le personnel qui fait l'objet d'une poursuite pénale pour un crime ou un délit selon l'article 41a LPSO est tenu d'en informer le Conseil d'Etat par l'intermédiaire de son chef de service et de son chef de département.

Art. 16b * Commission disciplinaire

¹ La commission disciplinaire est formée en principe de trois membres ou membres-suppléants et se compose comme suit:

- a) un membre de la Chancellerie d'Etat, en tant que président;
- b) un représentant de la coordination des ressources humaines du personnel enseignant;

- c) un représentant des partenaires sociaux issu du monde de l'enseignement.

² Le président doit avoir une formation juridique et la Chancellerie d'Etat assure le secrétariat de la commission.

³ Le Conseil d'Etat peut arrêter par voie de directives des dispositions complémentaires.

Art. 16c * Mesures administratives

¹ Pour le personnel enseignant, pour toutes les mesures administratives envisagées, la coordination des ressources humaines du personnel enseignant est consultée.

² La coordination des ressources humaines du personnel enseignant et le service central chargé des ressources humaines sont informés des mesures prises

Art. 17 Lieu de travail

¹ Le(les) lieu(x) de travail correspond(ent) aux établissements scolaires de la commune ou association de communes pour la scolarité obligatoire et à l'(aux) établissement(s) scolaire(s) pour les degrés secondaires.

² Si l'activité l'exige, plusieurs lieux de travail peuvent être attribués au personnel. Ces derniers doivent figurer dans la décision d'engagement.

Art. 18 Protection de la personnalité

¹ L'Etat du Valais prend toutes les mesures nécessaires afin d'assurer la protection du personnel qui fait l'objet de menaces, d'attaques présumées ou d'autres atteintes à la personnalité dans l'exercice de sa fonction. De même il soutient, dans la mesure nécessaire, le personnel ayant l'obligation de dénoncer d'éventuelles infractions pénales qui se poursuivent d'office. *

² L'autorité d'engagement peut accorder, sur demande formulée dès le début de l'affaire, l'assistance juridique au personnel: *

- a) en matière civile, si celui-ci est demandeur en raison d'un dommage subi dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est intervenant accessoire dans une action ouverte contre l'Etat;
- b) en matière pénale, s'il est plaignant en raison d'une atteinte subie dans l'exercice de ses fonctions ou s'il est prévenu en raison d'un fait afférent à l'exercice de ses fonctions.

³ L'assistance juridique peut être accordée après la cessation des rapports de service.

⁴ Les frais d'assistance sont mis, par décision de l'autorité d'engagement, totalement ou partiellement à la charge du personnel si celui-ci est reconnu coupable, pour autant qu'il ait violé intentionnellement ou par négligence grave ses devoirs de service.

⁵ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directive ou de décision, les dispositions nécessaires.

Art. 18a * Signalement des irrégularités et dysfonctionnements

¹ Les membres du personnel signalent à l'instance de lanceur d'alerte de l'Etat du Valais les irrégularités et dysfonctionnements dont ils ont eu connaissance dans l'exercice de leur fonction. Les indications de tiers ne doivent être signalées que s'il existe des preuves suffisantes ou si les faits sont allégués avec vraisemblance.

² L'instance de lanceur d'alerte de l'Etat du Valais établit les faits et prend les mesures nécessaires. Elle garantit notamment l'anonymat des membres du personnel.

³ Nul ne doit subir un désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, annoncé une irrégularité.

Art. 18b * Commission de sécurité

¹ Le Conseil d'Etat nomme, pour chaque période administrative, une commission de sécurité présidée par la Chancellerie d'Etat.

² La commission de sécurité a pour tâche de:

- a) favoriser la coordination entre les instances en charge d'assurer la protection des enseignants qui font l'objet de menaces, d'attaques présumées ou d'autres atteintes à la personnalité dans l'exercice de leur fonction ou en charge d'assurer le soutien aux enseignants confrontés à des situations conflictuelles ou critiques;
- b) prendre les mesures utiles afin d'assurer la protection de la personnalité, notamment par l'information, la prévention, la formation, le conseil et l'accompagnement.

³ Le Conseil d'Etat peut arrêter par voie de directives des dispositions complémentaires.

Art. 19 Protection de la santé et sécurité

¹ L'Etat du Valais prévoit les moyens humains, financiers et d'infrastructures nécessaires à la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels.

² Les mesures de prévention visent à supprimer les dangers ou à réduire les risques, à diagnostiquer précocement des pathologies en lien avec le travail et à éviter l'aggravation des symptômes et à assurer la prise en charge et la réadaptation de personnes présentant des pathologies en lien avec le travail.

³ Pour mettre en place ces mesures, l'Etat du Valais se dote de compétences internes ou externes appropriées (p.ex. en ergonomie, santé, hygiène, sécurité et médecine du travail).

⁴ Le Conseil d'Etat arrête les dispositions nécessaires, par voie de règlement, de directive et de procédure.

Art. 19a * Chèque-santé

¹ Un montant de 200 francs représentant un chèque-santé est remis annuellement au personnel âgé de 55 ans et plus cotisant à CPVAL, indépendamment du taux d'activité. Ce chèque-santé est octroyé au maximum jusqu'à l'année précédant l'âge légal AVS. Cette mesure constitue un soutien au maintien et à la préservation de la santé. Les prescriptions légales en matière d'assurances sociales s'appliquent.

² Le montant prévu est versé avec le salaire du mois de l'anniversaire du personnel.

³ Le Département détermine les modalités d'application.

Art. 20 Organe de soutien *

¹ Le Conseil d'Etat met à disposition un organe assurant le soutien du personnel dans différentes situations difficiles d'ordre professionnel ou privé. Ce dernier est notamment chargé de contribuer activement à la résolution de conflits interpersonnels. *

² Les missions de cet organe sont définies dans une directive. *

³ Les réunions se tiennent en principe hors du temps de travail présentiel du personnel, à savoir hors du champ d'activité enseignement-éducation. *

Art. 21 Données relatives à la santé

¹ Les médecins-conseils désignés par le Conseil d'Etat traitent confidentiellement les données personnelles relatives à la santé; ils conservent les dossiers médicaux.

² Ils communiquent aux services concernés tous les éléments médicaux pertinents pour l'appréciation de la capacité de travail du personnel.

Art. 22 Fonds de secours en faveur du personnel

¹ Le fonds de secours est destiné à venir en aide de façon exceptionnelle au personnel ou à sa famille, se trouvant momentanément dans une situation très difficile. *

² Il peut être mis à disposition notamment sous forme de prêts sans intérêt et d'avances sur salaire.

³ Il est alimenté par des dons ou des recettes extraordinaires.

⁴ Le SRH est chargé de la gestion financière de ce fonds.

⁵ Une commission composée de représentants du SRH et de la FMEP, respectivement un représentant du service concerné pour toute demande relative à un enseignant, propose au Conseil d'Etat l'utilisation de ce fonds pour chaque cas.

Art. 23 Respect de l'environnement

¹ Le Conseil d'Etat prend des mesures afin d'inciter son personnel à adopter un comportement responsable dans le domaine du développement durable et de la protection de l'environnement.

Art. 24 Développement personnel, formation et perfectionnement professionnels

¹ La formation du personnel et les mesures de développement du personnel permettent de:

- a) soutenir le personnel dans la réalisation de ses tâches et défis actuels et futurs;
- b) couvrir le besoin en personnel qualifié et motivé, en spécialistes, en gestionnaires de projet, en gestionnaires de conduite;
- c) répondre aux exigences du marché du travail;
- d) maintenir et améliorer la flexibilité et la mobilité offertes au personnel;

- e) contribuer à ce que le personnel acquiert de nouvelles compétences afin d'assumer de nouvelles tâches et fonctions;
- f) participer au développement individuel du personnel;
- g) accroître la satisfaction du personnel et l'attractivité de l'Etat du Valais en tant qu'employeur.

² Le Conseil d'Etat arrête, par voie de règlement, les dispositions nécessaires régissant la formation continue.

Art. 25 Egalité des chances

¹ Les mesures en faveur de l'égalité des chances portent notamment sur l'encouragement à une répartition équilibrée des sexes à tous les échelons de la hiérarchie du personnel. *

Art. 26 Télétravail pour le personnel chargé de missions et fonctions particulières

¹ Le télétravail est une forme flexible du travail qui a pour but d'améliorer les prestations et la motivation du personnel et de lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et familiale.

² Le personnel peut exercer le télétravail pour autant qu'il ait l'accord de son chef de service, du service cantonal de l'informatique et que la décision soit validée par le chef de Département.

³ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, les dispositions nécessaires. Il peut prévoir des dispositions spécifiques pour certaines catégories de personnel.

Art. 26a * Réduction d'activité après naissance ou adoption

¹ Le personnel, après la naissance ou l'adoption d'un ou de plusieurs enfants, a droit dans sa fonction à une réduction de 20 pour cent au plus du taux d'activité, jusqu'à concurrence d'un taux d'activité résiduel de 60 pour cent.

² Le droit à la réduction du taux d'activité doit être exercé dans les 12 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

³ Le travail à taux réduit débute au plus tard le premier jour qui suit l'expiration du délai de 12 mois selon l'alinéa 2.

⁴ Le Conseil d'Etat peut définir par voie de directive les catégories de personnel non soumises à cet article.

⁵ Pour autant que l'organisation de l'école le permette, l'autorité d'engagement peut autoriser un taux d'activité inférieur à 60 pour cent.

Art. 27 Participation financière aux frais de garde des enfants du personnel

¹ L'Etat du Valais participe financièrement, au maximum à 50 pour cent, aux frais de garde des enfants de son personnel. Le pourcentage est fixé annuellement par une décision du Conseil d'Etat.

² Les frais de garde sont remboursés l'année suivante sur la base des décomptes de frais effectifs.

³ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives, les dispositions nécessaires.

Art. 28 Garde d'enfants malades/accidentés du personnel

¹ Le personnel bénéficie d'un service de garde en cas de maladie/accident de ses enfants.

² Une convention, réglant les modalités d'application, est établie entre l'Etat du Valais et la Croix-Rouge Valais.

Art. 29 Certificat de travail et entretien de départ

¹ Le personnel peut en tout temps demander à l'autorité d'engagement un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de service, ainsi que sur la qualité de son travail et sur sa conduite.

² A la demande expresse du personnel, le certificat ne porte que sur la nature et la durée des rapports de service.

³ Avant le départ du personnel, le directeur établit un certificat de travail et conduit un entretien de départ avec ce dernier.

⁴ Le certificat de travail est en principe remis par le supérieur lors de l'entretien de départ.

⁵ Le Conseil d'Etat arrête, par voie de directives et de procédures, les dispositions pour l'établissement standardisé des certificats de travail ainsi que pour la conduite standardisée des entretiens de départ.

Art. 30 Activité accessoire

¹ L'autorisation de pratiquer une activité accessoire et les modalités y relatives (éventuelle réduction du taux d'activité et réduction correspondante du traitement) sont définies dans une directive du Conseil d'État.

6 Dispositions transitoires et finales

Art. 31 Droit transitoire

¹ Le passage de l'ancien statut au nouveau statut se fait ex lege, sans nouvelle décision individuelle.

² Pour des cas particuliers (notamment renouvellement des rapports de services, nomination provisoire, maladies, changement de la dénomination de la fonction) des décisions individuelles peuvent être prises.

Art. 32 Entrée en vigueur

¹ La présente ordonnance sera publiée dans le Bulletin officiel pour entrer en vigueur au 1^{er} septembre 2012.

Tableau des modifications par date de décision

Adoption	Entrée en vigueur	Elément	Modification	Source publication
20.06.2012	01.09.2012	Acte législatif	première version	BO/Abl. 27/2012
18.12.2019	01.01.2020	Préambule	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 2 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 3	titre modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 4 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 4 al. 4	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 6a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 7 al. 2	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 8 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9	titre modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9 al. 2	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9 al. 3	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9 al. 4	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 9a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 10 al. 3	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 10a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 13	titre modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Titre 4.3	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 15a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 15b	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 16a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 16b	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 16c	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 18 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 18 al. 2	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.09.2020	Art. 19a	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 20	titre modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 20 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 20 al. 2	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 20 al. 3	introduit	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 22 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 25 al. 1	modifié	RO/AGS 2020-011
18.12.2019	01.01.2020	Art. 26a	introduit	RO/AGS 2020-011
26.10.2022	01.11.2022	Art. 18a	introduit	RO/AGS 2022-078
19.11.2025	01.01.2026	Art. 18b	introduit	RO/AGS 2025-116

Tableau des modifications par disposition

Élément	Adoption	Entrée en vigueur	Modification	Source publication
Acte législatif	20.06.2012	01.09.2012	première version	BO/Abl. 27/2012
Préambule	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 2 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 3	18.12.2019	01.01.2020	titre modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 4 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 4 al. 4	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 6a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 7 al. 2	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 8 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9	18.12.2019	01.01.2020	titre modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9 al. 2	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9 al. 3	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9 al. 4	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 9a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 10 al. 3	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 10a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 13	18.12.2019	01.01.2020	titre modifié	RO/AGS 2020-011
Titre 4.3	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 15a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 15b	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 16a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 16b	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 16c	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 18 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 18 al. 2	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 18a	26.10.2022	01.11.2022	introduit	RO/AGS 2022-078
Art. 18b	19.11.2025	01.01.2026	introduit	RO/AGS 2025-116
Art. 19a	18.12.2019	01.09.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 20	18.12.2019	01.01.2020	titre modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 20 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 20 al. 2	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 20 al. 3	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011
Art. 22 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 25 al. 1	18.12.2019	01.01.2020	modifié	RO/AGS 2020-011
Art. 26a	18.12.2019	01.01.2020	introduit	RO/AGS 2020-011