

---

# **Arrêté édicte un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et tous autres moyens de transports analogues**

du 31.08.2022 (état 01.01.2023)

---

## ***Le Conseil d'Etat du Canton du Valais***

vu les articles 359 à 360 du Code des obligations (CO);

vu l'article 31 de la loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr);

vu la publication du projet d'arrêté édicte un contrat-type de travail pour le personnel des téléphériques, télésièges, téléskis et tous autres moyens de transports analogues dans le Bulletin officiel du Canton du Valais numéro 25 du 24 juin 2022;

sur proposition du département en charge des affaires sociales,

*arrête:*

## **1 Champ d'application et effets**

### **Art. 1**      Champ d'application

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est applicable sur tout le territoire du canton du Valais.

<sup>2</sup> Il régit les rapports de travail entre les entreprises exploitant des téléphériques, télésièges, téléskis et autres moyens de transports analogues et leur personnel, quel que soit leur mode de rémunération et leur taux d'occupation. Les contrats de travail individuels sont établis sur la base du présent contrat-type de travail.

### Art. 2 Effets

<sup>1</sup> Le présent contrat-type de travail est réputé exprimer la volonté des parties contractantes, à moins qu'elles n'y dérogent par un accord écrit dans les limites fixées par les dispositions des articles 361 et 362 du Code des obligations (CO).

<sup>2</sup> Il n'est pas possible de déroger aux articles 10 alinéa 2 (durée travail) et 12 alinéa 1 (droit aux vacances) du présent contrat-type de travail, dès lors qu'ils se réfèrent à des prescriptions de la loi fédérale sur le travail dans les entreprises de transports publics (LDT) et de l'ordonnance relative à la loi sur la durée du travail (OLDT).

<sup>3</sup> Par arrêté du 23 novembre 2022 (RS 221.605), le Conseil d'Etat a édicté des salaires minimaux impératifs jusqu'au 31 mai 2027. Il ne peut dès lors être dérogé aux articles 13 alinéa 1 et 14 alinéas 1, 2 et 4 du présent contrat-type de travail, ainsi qu'à leur annexe, à savoir au salaire de 4'005 francs dès le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et aux salaires des 1<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> années dans la branche dès le 1<sup>er</sup> juin 2023. \*

## 2 Dispositions générales

### Art. 3 Obligations de l'employeur

<sup>1</sup> L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité (art. 328 al. 1 CO).

<sup>2</sup> Il prend, pour protéger la vie et la santé du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique et adaptées aux conditions de l'exploitation dans la mesure où les rapports et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui (art. 328 al. 2 CO).

<sup>3</sup> Il garantit la liberté d'association aux travailleurs, telle que prévue par la Constitution fédérale.

<sup>4</sup> Tout type de discrimination de l'employé en raison de son sexe, de son orientation sexuelle, de son âge, de son origine, de son taux d'occupation, de son état civil ou de son état de santé est pros crit. Il en va de même quant au harcèlement sexuel ou au mobbing.

<sup>5</sup> L'employeur est responsable de la formation spécifique et du perfectionnement professionnel de ses travailleurs. Il répond d'une défectuosité mécanique ou autre, sauf s'il prouve que la faute en incombe au travailleur dans les limites de l'article 321e CO.

**Art. 4** Obligations du travailleur

<sup>1</sup> Le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 1 CO).

<sup>2</sup> Le travailleur observe, selon les règles de la bonne foi, les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (art. 321d al. 2 CO).

<sup>3</sup> Le travailleur est tenu d'utiliser, selon les règles en la matière, les machines, les instruments de travail, les appareils et les installations techniques ainsi que les véhicules de l'employeur et de les traiter avec soin de même que le matériel mis à sa disposition pour l'exécution de son travail (art. 321a al. 2 CO).

<sup>4</sup> Pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas utiliser ni révéler des faits destinés à rester confidentiels, tels que les secrets d'affaires dont il a pris connaissance au service de l'employeur; il est tenu de garder le secret, même après la fin du contrat tant que l'exige la sauvegarde des intérêts légitimes de l'employeur (art. 321a al. 4 CO).

**3 Rapport de travail****Art. 5** Temps d'essai et résiliation

<sup>1</sup> Pour tout premier contrat, à moins d'un changement essentiel de fonction, le premier mois à partir de l'entrée en service est considéré comme temps d'essai, période durant laquelle chacune des parties peut résilier les rapports de travail moyennant un délai de congé de 7 jours calendaires.

<sup>2</sup> Le temps d'essai peut être porté à 3 mois par contrat écrit.

<sup>3</sup> 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 (art. 335b al. 3 CO).

<sup>4</sup> Pour les contrats de durée déterminée, seul le premier contrat comporte un temps d'essai, sauf si l'activité déployée est essentiellement différente ou si les parties n'ont pas entretenu de rapports contractuels durant une période civile de 2 ans entre les contrats.

<sup>5</sup> Après l'expiration du temps d'essai, le congé doit être donné au moins un mois à l'avance pour la fin d'un mois, durant la première année de service, 2 mois à l'avance pour la fin d'un mois entre la deuxième et la neuvième année, ultérieurement, 3 mois à l'avance pour le même terme.

### **Art. 6** Contrat saisonnier

<sup>1</sup> Est un contrat saisonnier celui de durée déterminée conclu pour la saison (hiver ou été).

<sup>2</sup> Les parties peuvent introduire sous la forme écrite comme condition relative au début et à la fin du contrat l'enneigement afférent aux installations du lieu de travail, ce pour autant que cette condition soit suffisamment déterminable dans une clause lors de la signature du contrat.

<sup>3</sup> Lorsque la date probable fixée dans le contrat de la fin de saison est dépendante d'une condition d'enneigement, l'employeur doit dans tous les cas préciser la survenance de la fin des rapports contractuels moyennant un délai d'annonce au travailleur de 14 jours calendaires.

### **Art. 7** Résiliation abusive

<sup>1</sup> Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie (art. 336 al. 1 CO):

- a) pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b) en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- c) seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;
- d) parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail;
- e) parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

<sup>2</sup> Est également abusif le congé donné par l'employeur (art. 336 al. 2 CO):

- a) en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale;
- b) pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.

<sup>3</sup> La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser une indemnité qui sera fixée par le juge au sens de l'article 336a CO.

#### **Art. 8** Résiliation en temps inopportun

<sup>1</sup> Conformément à l'article 336c CO, après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

- a) pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de 11 jours;
- b) pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service;
- c) pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement;
- d) pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.

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

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

#### **Art. 9** Résiliation immédiate

<sup>1</sup> L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour des justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (art. 337 al. 1 CO).

<sup>2</sup> Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

<sup>3</sup> Lorsque l'employeur résilie abruptement le contrat sans justes motifs, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné, si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1 CO).

<sup>4</sup> On impute sur ce montant ce que le travailleur a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que le revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou le revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO).

<sup>5</sup> Le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, elle ne peut toutefois dépasser le montant correspondant à 6 mois de salaire (art. 337c al. 3 CO).

<sup>6</sup> Lorsque le travailleur n'entre pas en service ou abandonne son emploi abruptement sans justes motifs, l'employeur a droit à une indemnité égale au quart du salaire mensuel; il a en outre droit à la réparation du dommage supplémentaire à condition que ce dommage dépasse le quart du salaire prévu (art. 337d al. 1 CO).

<sup>7</sup> Si les justes motifs de résiliation immédiate du contrat consistent dans son inobservation par l'une des parties, celle-ci doit réparer intégralement le dommage causé compte tenu de toutes les prestations découlant des rapports de travail (art. 337b al. 1 CO).

### 4 Durée du travail et du repos, congés payés et vacances

#### Art. 10 Durée du travail et du repos

<sup>1</sup> Sont applicables aux entreprises au bénéfice d'au moins une concession fédérale, les dispositions de la LDT ainsi que les autres dispositions d'application qui en découlent; pour les entreprises au seul bénéfice d'une concession cantonale, demeurent applicables aux rapports contractuels les dispositions contenues dans la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) ainsi que ses ordonnances d'application.

<sup>2</sup> La durée annuelle de travail correspond à 2114 heures, heures de vacances comprises.

**Art. 11** Congés payés

<sup>1</sup> Des congés payés sont accordés aux travailleurs selon les normes suivantes par toutes les entreprises soumises au présent contrat-type de travail:

- |                                                                                                                                               |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) en cas de mariage d'un employé après une année effective de service                                                                        | 1 semaine |
| b) mariage d'un enfant                                                                                                                        | 1 jour    |
| c) décès d'un conjoint, d'un enfant                                                                                                           | 4 jours   |
| d) décès du père, de la mère, du frère, de la soeur                                                                                           | 2 jours   |
| e) décès des beaux parents, du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents                                                              | 1 jour    |
| f) déménagement d'un travailleur engagé à l'année                                                                                             | 1 jour    |
| g) pour l'inspection militaire                                                                                                                | 1 jour    |
| h) pour le recrutement militaire                                                                                                              | 1 jour    |
| i) pour la réception et la réédition de l'équipement militaire                                                                                | 1 jour    |
| j) pour participer aux séances et aux cours des organes centraux des associations du personnel, pour les membres des commissions du personnel | 3 jours   |
| k) pour les obsèques d'un employé de l'entreprise, les décisions sont prises dans chaque cas.                                                 |           |

<sup>2</sup> Dans tous les cas, le congé payé n'est pas accordé lorsque l'événement ou la manifestation qui le motive tombe sur les jours de repos ou de vacances prévues au tableau de service.

<sup>3</sup> La travailleuse a droit à un congé de maternité de 16 semaines payé dès le jour de l'accouchement.

<sup>4</sup> Le travailleur a droit à un congé paternité payé de 2 semaines, soit 10 jours de congé, financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Il pourra être pris en bloc ou sous forme de jours isolés dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant. L'employeur ne pourra pas l'imputer sur les vacances du travailleur.

**Art. 12** Vacances

<sup>1</sup> Le travailleur a droit, chaque année civile, à des vacances payées d'une durée de:

- a) 4 semaines au moins;

- b) 5 semaines jusqu'à l'année civile dans laquelle il a 20 ans révolus;
- c) 5 semaines à partir du début de l'année civile dans laquelle il a 50 ans révolus;
- d) 6 semaines dès le début de l'année civile dans laquelle il a 60 ans révolus.

<sup>2</sup> Les vacances seront réduites en proportion de la durée de l'absence du service si, pendant l'année civile, cette absence s'est prolongée au-delà de:

- a) 90 jours par suite de maladie, d'accident, de service militaire ou de service de protection civile. Pour la réduction des vacances, les nonnante premiers jours d'absence n'entrent pas en ligne de compte;
- b) 30 jours de congé non payés.

<sup>3</sup> Les congés payés accordés en vertu de l'article 11 ne justifient aucune réduction de vacances.

<sup>4</sup> De manière générale, lorsque les rapports de travail ont été dénoncés par l'employeur, ce dernier ne peut exiger que le travailleur prenne la totalité de son solde de vacances durant le délai de congé. Il sera tenu compte de la durée des vacances encore à prendre, de la durée du délai de congé et des recherches d'emploi effectuées par le travailleur.

## 5 Salaires et indemnités

### Art. 13 Classes de salaires

<sup>1</sup> Les travailleurs sont rémunérés selon les classes de salaires définies dans l'annexe 1 au présent arrêté. Sur ce point, il est renvoyé à l'article 2 alinéa 3 du présent contrat-type de travail. \*

### Art. 14 Salaires

<sup>1</sup> Les salaires minimums du présent contrat-type de travail font l'objet de l'annexe 2 au présent contrat-type. Sur ce point, il est renvoyé à l'article 2 alinéa 3 du présent contrat-type de travail. \*

<sup>2</sup> Les salaires horaires et mensuels minimums s'entendent sans la part du 13<sup>e</sup> salaire. Cette dernière doit être payée en plus, de même que la part aux vacances pour les travailleurs rétribués à l'heure. Sur ce point, il est renvoyé à l'article 2 alinéa 3 du présent contrat-type de travail. \*



<sup>3</sup> Lors de l'engagement, le travailleur sera avisé par écrit du montant de son salaire et dans quelle classe est rangée sa fonction dans la grille des salaires. Si, par la suite, il change de classe, il sera également avisé par écrit de sa nouvelle classification et de la date d'entrée en vigueur de la modification.

<sup>4</sup> Est considérée comme année d'expérience dans la branche, une année complète d'activité ou 2 saisons (hiver ou été), chacune d'une durée d'activité de 3 mois au minimum. Sur ce point, il est renvoyé à l'article 2 alinéa 3 du présent contrat-type de travail. \*

<sup>5</sup> Ces salaires constituent des minimums présupposant que le travailleur est en pleine possession de ses moyens. Ils peuvent être augmentés en fonction de la capacité, du dévouement, des responsabilités spéciales de l'employé et des avantages que procurent à l'entreprise ses connaissances linguistiques.

<sup>6</sup> Si pour une raison dûment motivée, le travailleur ne peut fournir un travail suffisant ou s'il est classé dans une catégorie de salaire ne correspondant pas à ses capacités professionnelles, l'employeur doit le spécifier expressément dans son contrat écrit. Il en va de même lorsque le travailleur est au bénéfice d'une rente partielle pour incapacité physique ou psychique permanente. Une demande doit être transmise au préalable à la commission consultative (art. 21 CTT) pour préavis.

<sup>7</sup> Les salaires minimums et réels sont adaptés chaque année sur la base de la consultation des partenaires sociaux. Seront plus particulièrement considérés l'indice du coût de la vie de fin juin de l'année en cours et la situation économique du moment. L'adaptation des salaires entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

<sup>8</sup> Une prime de fidélité équivalente à un mois de salaire doit être versée aux travailleurs après 20, 30 et 40 années de service dans l'entreprise et une prime de fidélité équivalente à un demi-mois de salaire doit être versée aux travailleurs après 25, 35 et 45 années de service dans l'entreprise.

## **Art. 15 Indemnité de repas**

<sup>1</sup> Si, sur son lieu de travail, l'employé ne peut pas bénéficier de repas dans les infrastructures mises à disposition par l'employeur (telles que la cantine), une indemnité de 12 francs par repas lui est payée.

<sup>2</sup> Les indemnités suivantes sont payées aux employés qui doivent supporter des frais supplémentaires pour des raisons de déplacements professionnels:

a) pour le déjeuner

Fr. 5.-

- b) pour le repas de midi Fr. 18.-
- c) pour le repas du soir Fr. 18.-
- d) pour le découcher, les frais effectifs dans un logement de catégorie standard (maximum hôtel 3\*) seront assumés par l'entreprise.

### **Art. 16** Indemnité de déplacement

<sup>1</sup> Une indemnité forfaitaire ou équivalente aux frais effectifs est versée aux travailleurs pour tout déplacement à partir du lieu de travail nécessaire à la bonne exécution du travail.

<sup>2</sup> Est considéré comme lieu de travail, le lieu d'entrée en service. Celui-ci est porté à la connaissance du travailleur lors de son engagement.

<sup>3</sup> Dans toute la mesure du possible, les déplacements professionnels se font en transport public et l'entreprise rembourse au collaborateur l'équivalent du billet en 2<sup>e</sup> classe.

<sup>4</sup> Dans les cas particuliers où le travailleur doit utiliser son véhicule privé et pour autant qu'il ait l'accord préalable de l'entreprise, l'indemnité kilométrique est fixée à 0,70 francs.

### **Art. 17** Indemnité d'équipement

<sup>1</sup> Compte tenu de la nature de l'activité déployée, une indemnité est versée au travailleur qui utilise du matériel personnel dans le cadre de son activité professionnelle afin que ce dernier dispose d'un équipement permettant de lui assurer un maximum de sécurité.

<sup>2</sup> Le matériel dont il est question ici se compose:

- a) en hiver: de skis et chaussures de ski ou de travail;
- b) en été: de chaussures de travail.

<sup>3</sup> Ainsi, sur présentation d'une facture et du matériel acquis, chaque travailleur pourra se voir rembourser:

- a) pour le personnel annuel: Fr. 300.- par année maximum;
- b) pour le personnel saisonnier: Fr. 100.- par saison maximum.

<sup>4</sup> Si l'entreprise met à disposition du travailleur du matériel pour une valeur équivalente à ce montant, cette indemnité tombe de fait. Si le port d'un équipement spécial (avec logo) est imposé aux travailleurs, l'entreprise doit le prendre en charge.

<sup>5</sup> Si elle le souhaite, l'entreprise peut aussi verser des indemnités d'équipement directement aux travailleurs. Ces indemnités seront basées sur les montants ci-dessus.

**Art. 18** Paiement du salaire pendant le service militaire

<sup>1</sup> Durant le service militaire obligatoire, le travailleur, quel que soit son mode de rémunération, est rétribué de la manière suivante:

- a) le travailleur engagé à l'année qui travaille depuis 3 mois consécutifs au moins a droit au paiement de la totalité de son salaire pour le service militaire, service civil ou de protection civile n'excédant pas 30 jours. Pendant cette période, les prestations de la caisse de compensation sont acquises à l'employeur. Pour une durée d'activité supérieure à un an, demeure réservé l'article 324b CO;
- b) pour les travailleurs saisonniers, le salaire en cas de service militaire est payé conformément aux articles 324a et 324b CO, qui disposent que sous réserve de délais plus longs fixés par accord, l'employeur paie pendant la première année de service, le salaire de 3 semaines et ensuite le salaire pour une durée plus longue en fonction des rapports contractuels;
- c) durant l'école de recrue, le travailleur qui travaille depuis 3 mois consécutifs a droit à 50 pour cent de son salaire à la condition que le travailleur s'engage à ne pas résilier son contrat après l'école de recrue pour au moins 3 mois. Les prestations de la Caisse de compensation sont acquises à l'employeur dans la mesure où elles ne dépassent pas 50 pour cent du salaire.

**Art. 19** Paiement du salaire en cas de décès du travailleur

<sup>1</sup> Le contrat prend fin au décès du travailleur. Toutefois, l'employeur doit payer le salaire, à partir du jour du décès pour un mois encore et si les rapports de travail ont duré plus de 5 ans, pour 2 mois encore, si le travailleur laisse un conjoint, un partenaire enregistré ou des enfants mineurs ou, à défaut, d'autres personnes en faveur desquelles il remplissait une obligation d'entretien (art. 338 CO).

## 6 Assurance

### Art. 20 Assurance perte de gain maladie

<sup>1</sup> L'employeur est tenu d'assurer, dans une assurance de son choix garantissant le libre passage en assurance individuelle, les travailleurs pour une indemnité journalière égale au moins au 80 pour cent du salaire durant au moins 720 jours dans une période de 900 jours consécutifs. Les primes sont payées à parts égales par le travailleur et l'employeur.

## 7 Dispositions diverses

### Art. 21 Commission consultative

<sup>1</sup> Une commission consultative professionnelle est instituée par les soins du Département de la santé, des affaires sociales et de la culture. Cette dernière est composée de 3 représentants des employeurs et de 3 représentants des travailleurs, plus le président.

<sup>2</sup> Cette commission est chargée de veiller à l'application et à l'adaptation du présent contrat-type, en collaboration avec le Département de la santé, des affaires sociales et de la culture par le service de protection des travailleurs et des relations du travail.

### Art. 22 Litiges individuels de travail

<sup>1</sup> La procédure du règlement des litiges résultant du contrat de travail est définie aux articles 202 et suivants du Code de procédure civile (CPC) et aux 34 et suivants de la loi cantonale sur le travail.

### Art. 23 Divers

<sup>1</sup> Les dispositions du Code des Obligations concernant le contrat de travail sont applicables aux questions qui ne sont pas réglées par le contrat-type de travail.

<sup>2</sup> L'entrée en vigueur du présent contrat-type de travail ne porte pas atteinte aux situations acquises plus favorables aux travailleurs.

**Tableau des modifications par date de décision**

| Date d'adoption | Entrée en vigueur | Élément         | Modification     | Source publication |
|-----------------|-------------------|-----------------|------------------|--------------------|
| 31.08.2022      | 15.09.2022        | Acte législatif | première version | RO/AGS 2022-063    |
| 23.11.2022      | 01.01.2023        | Art. 2 al. 3    | introduit        | RO/AGS 2022-084    |
| 23.11.2022      | 01.01.2023        | Art. 13 al. 1   | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| 23.11.2022      | 01.01.2023        | Art. 14 al. 1   | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| 23.11.2022      | 01.01.2023        | Art. 14 al. 2   | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| 23.11.2022      | 01.01.2023        | Art. 14 al. 4   | modifié          | RO/AGS 2022-084    |

Tableau des modifications par disposition

| Elément         | Date d'adoption | Entrée en vigueur | Modification     | Source publication |
|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|--------------------|
| Acte législatif | 31.08.2022      | 15.09.2022        | première version | RO/AGS 2022-063    |
| Art. 2 al. 3    | 23.11.2022      | 01.01.2023        | introduit        | RO/AGS 2022-084    |
| Art. 13 al. 1   | 23.11.2022      | 01.01.2023        | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| Art. 14 al. 1   | 23.11.2022      | 01.01.2023        | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| Art. 14 al. 2   | 23.11.2022      | 01.01.2023        | modifié          | RO/AGS 2022-084    |
| Art. 14 al. 4   | 23.11.2022      | 01.01.2023        | modifié          | RO/AGS 2022-084    |