

Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (LPAC)

B 5 05

Tableau historique

du 4 décembre 1997

(Entrée en vigueur : 1^{er} mars 1998)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève décrète ce qui suit :

Titre I Dispositions générales

Art. 1 Champ d'application

- ¹ La présente loi s'applique aux membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale, sous réserve des dispositions de l'article 120 de la constitution de la République et canton de Genève, du 24 mai 1847.
- ² La présente loi s'applique également au personnel des établissements publics médicaux. Demeurent réservées les dispositions particulières applicables au personnel médical énoncées dans les règlements des services médicaux adoptés par les établissements publics médicaux.
- ³ De même, la présente loi s'applique au personnel de l'Office cantonal des assurances sociales et des établissements qu'il regroupe. ⁽⁵⁾
- ⁴ Les fonctions qui relèvent des lois :
 - a) sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940;
 - b) sur l'université, du 26 mai 1973;
 - c) sur la police, du 26 octobre 1957;
 - d) sur l'organisation et le personnel de la prison, du 21 juin 1984;font l'objet d'une réglementation particulière. ⁽⁵⁾

Art. 2⁽³⁾ But - Autorité compétente

- ¹ La présente loi définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis.
- ² Les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat.
- ³ Les membres du personnel de chaque établissement public médical relèvent de l'autorité du conseil d'administration.
- ⁴ Sont réservées les exceptions résultant de la présente loi.

Art. 2A⁽³⁾ Principes généraux

Les principes suivants s'appliquent dans l'administration cantonale et les établissements publics médicaux :

- a) créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques;
- b) veiller à réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits;
- c) utiliser et développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications;
- d) prendre en considération, dans la mesure du possible et en tenant compte des impératifs des missions confiées aux services, les obligations familiales des collaboratrices et des collaborateurs en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Art. 2B⁽³⁾ Protection de la personnalité

- ¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel, par des mesures de prévention et d'information.
- ² Les litiges concernant la protection de la personnalité, en particulier le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, qui n'ont pas été réglés au sein d'un département peuvent faire l'objet d'une plainte auprès de la direction générale de l'office du personnel de l'Etat. Pour les cas concernant le département de l'instruction publique, l'office du personnel de l'Etat transmet le dossier aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique pour le traitement de la plainte.
- ³ La direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique font toute proposition propre à résoudre le litige. A défaut et sur demande du plaignant, ils confient à une personne formée en matière de protection de la personnalité et n'appartenant pas à la fonction publique le soin de procéder à une enquête interne, qui, en principe, ne doit pas dépasser 30 jours. La loi de procédure administrative s'applique pour le surplus. Le plaignant et la personne mise en cause ont qualité de parties à la procédure d'enquête et à la suite donnée à celle-ci.
- ⁴ La direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique sont tenus de donner suite à la requête du plaignant, d'ouvrir l'enquête demandée et de veiller à ce qu'elle soit poursuivie avec célérité jusqu'à son terme, même si une autre procédure - de quelque nature qu'elle soit - concernant le plaignant et la personne mise en cause a été ouverte.
- ⁵ L'enquêteur rend son rapport à la direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique et en communique copie au plaignant et à la personne mise en cause.
- ⁶ A l'issue de l'enquête interne, la direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique communiquent, à bref délai, leur décision à la personne plaignante et à la personne mise en cause.
- ⁷ Cette décision est susceptible de recours au Conseil d'Etat dans un délai de 30 jours.
- ⁸ Le Conseil d'Etat rend une décision définitive dans les litiges qui ne sont pas relatifs au harcèlement sexuel, sous réserve des voies de recours ouvertes au Tribunal administratif contre les sanctions prévues par l'article 16, alinéa 1, lettres b et c, de la loi ou contre une décision de licenciement.
- ⁹ La direction générale de l'office du personnel de l'Etat ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique dressent, après consultation des associations du personnel, une liste paritaire des personnes susceptibles d'être désignées comme enquêteurs. Lorsqu'ils désignent un enquêteur pour mener une enquête en vertu de l'alinéa 2, ils communiquent aussitôt son nom aux parties, qui disposent d'un délai de 10 jours pour formuler une éventuelle demande de récusation à l'autorité de désignation, si l'enquêteur a des liens de parenté directe ou des intérêts économiques directs avec l'une ou l'autre d'entre elles. L'autorité de désignation statue en instance unique.
- ¹⁰ Les dispositions du présent article s'appliquent par analogie aux établissements publics qui doivent modifier leur réglementation en conséquence.

Art. 2C⁽³⁾ Egalité entre femmes et hommes

- ¹ Les litiges relatifs à des discriminations au sens de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995, sont soumis à l'essai préalable de conciliation conformément à la loi d'application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 28 mai 1998.
- ² Les dispositions de la loi d'application de la loi cantonale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 28 mai 1998, sont applicables pour le surplus.
- ³ En cas de non-conciliation, le demandeur peut recourir au Tribunal administratif dans les 30 jours qui suivent l'échec de la tentative de conciliation.

Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes - Rapports de service

- ¹ Existence au sein de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux des fonctions permanentes et des fonctions non permanentes.
- ² Sont permanentes les fonctions exercées par le personnel régulier, fonctionnaires ou employés, pour assurer l'accomplissement des tâches dévolues de façon durable à l'administration ou aux établissements.
- ³ Sont non permanentes les fonctions exercées par les auxiliaires et les agents spécialisés pour permettre l'accomplissement de tâches dévolues occasionnellement à l'administration ou aux établissements, ou le remplacement temporaire du titulaire d'une fonction permanente.
- ⁴ Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires.

Art. 4 Catégories

- ¹ Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation.
- ² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration précise les caractéristiques de chaque catégorie; il peut leur donner des dénominations particulières.

Art. 5 Fonctionnaire

Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire.

Art. 6 Employé

- ¹ Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire.
- ² Le Conseil d'Etat, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire.

Art. 7 Auxiliaire

- ¹ Est un auxiliaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour une durée déterminée ou indéterminée aux fins d'assumer des travaux temporaires.
- ² Toutefois, la relation de service ne peut excéder une durée maximale de 3 ans. Cette limite ne s'applique pas à l'auxiliaire accomplissant des tâches intermittentes et de très courte durée.
- ³ La durée d'engagement est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé.

Art. 8 Agent spécialisé

Est un agent spécialisé le membre du personnel engagé en cette qualité, en raison de ses connaissances particulières et de son expérience, pour accomplir une mission déterminée de durée limitée.

Art. 9 Personnel en formation

- ¹ Est un apprenti le membre du personnel engagé en cette qualité pour acquérir une formation professionnelle définie dans un règlement fédéral ou cantonal d'apprentissage.
- ² Est un stagiaire le membre du personnel engagé en cette qualité pour, notamment, acquérir ou compléter une formation professionnelle.

Art. 9A⁽⁴⁾ Secret de fonction

- ¹ Les membres du personnel de la fonction publique sont soumis au secret de fonction pour toutes les informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions dans la mesure où la loi sur l'information du public et l'accès aux documents, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.
- ² L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service.
- ³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.
- ⁴ L'article 11 du code de procédure pénale, du 29 septembre 1977, est réservé.
- ⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2 du code pénal est :
 - a) le Conseil d'Etat, soit pour lui le conseiller d'Etat en charge du département dont dépend le membre du personnel concerné, pour les membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale;
 - b) le conseil d'administration des établissements publics médicaux, soit pour lui son président, pour les membres du personnel des établissements publics médicaux.

Titre II Rapports de service

Art. 10 Autorité de nomination et d'engagement

- ¹ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration est l'autorité d'engagement et de nomination.
- ² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration nomme les fonctionnaires par un acte administratif soumis à l'accord de l'intéressé ou sollicité par lui.

Art. 11 Délégation

- ¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes fixées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : loi sur les traitements).
- ² Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement de membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.
- ³ Le Conseil d'Etat peut déléguer à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, la compétence de prendre toute décision, conformément à la loi, ayant fait l'objet d'un accord préalable avec le fonctionnaire.
- ⁴ Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de prendre toute décision, conformément à la loi, ayant fait l'objet d'un accord préalable avec le fonctionnaire.
- ⁵ L'engagement d'agents spécialisés est réservé au Conseil d'Etat ou au conseil d'administration.

Art. 12 Affectation

- ¹ L'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps.
- ² Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire.
- ³ Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation à caractère exceptionnel.

Art. 13 Appréciation

Chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur :

- a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué;
- b) le maintien et le développement des compétences du titulaire;
- c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir.

Art. 14 Fonctionnement des services et qualité des prestations

Aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels et de service.

Art. 15 Domicile

- ¹ Les membres du personnel occupant une fonction permanente et qui sont au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée doivent avoir leur domicile et leur résidence effective dans le canton de Genève.
- ² A la condition que l'éloignement de leur domicile ne porte pas préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut accorder aux fonctionnaires des dérogations pour tenir compte de la propriété d'immeubles antérieure à l'engagement, de contraintes familiales graves, de la nationalité, du taux d'activité réduit ou de la fin prochaine des rapports de fonction d'un membre du personnel.
- ³ Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique dans le cas de membres du personnel qui ne sont pas fonctionnaires.
- ⁴ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement dans le cas de membres du personnel qui ne sont pas fonctionnaires.
- ⁵ Sont réservés les cas des fonctionnaires exerçant leur activité dans un établissement situé hors du canton.

Titre III Sanctions disciplinaires et fin des rapports de service

Chapitre I Sanctions disciplinaires

Art. 16 Autorités compétentes et sanctions disciplinaires

- ¹ Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence ou imprudence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :
 - a) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef de service; au sein de l'établissement, par le supérieur hiérarchique :
 - 1° l'avertissement;
 - 2° le blâme;
 - b) prononcées, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat d'entente avec l'office du personnel ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique; au sein de l'établissement, par le directeur général :
 - 3° la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée;
 - 4° la réduction du traitement à l'intérieur de la classe;
 - c) prononcées, à l'encontre d'un fonctionnaire, au sein de l'administration cantonale, par le Conseil d'Etat; au sein de l'établissement par le conseil d'administration :
 - 5° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans.
- ² Demeurent réservées les dispositions sur la résiliation des rapports de service pour un motif objectivement fondé.

Chapitre II Fin des rapports de service

Section 1 Généralités

Art. 17 Autorité compétente

- ¹ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service.
- ² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence à l'office du personnel, agissant d'entente avec un département, ou aux services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire.

³ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement pour toutes les catégories de membres du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire.

Art. 18 Non-licenciement d'une femme enceinte

¹ Une femme enceinte ne peut pas être licenciée pendant la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement, période portée à 20 semaines en cas d'allaitement.

² Les cas de licenciement avec effet immédiat sont réservés.

Art. 19 Non-licenciement pour fait syndical

Nul ne peut être licencié pour activité syndicale.

Art. 20 Délais de résiliation

¹ Pendant le temps d'essai, d'une durée de 3 mois au plus, le délai de résiliation est de 15 jours pour la fin d'une semaine.

² Après le temps d'essai et pendant la 1ère année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.

³ Lorsque les rapports de service ont duré plus d'une année, le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.

⁴ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.

Section 2 Fonctionnaires et employés

Art. 21 Résiliation

¹ Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation; l'employé est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

² Après la période probatoire :

a) le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation;

b) le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut, pour un motif objectivement fondé, mettre fin aux rapports de service du fonctionnaire en respectant le délai de résiliation.

Art. 22 Motif objectivement fondé

Est considéré comme objectivement fondé tout motif dûment constaté démontrant que la poursuite des rapports de service est rendue difficile en raison soit :

a) de l'insuffisance des prestations;

b) du manquement grave ou répété aux devoirs de service;

c) de l'incapacité à remplir les exigences du poste.

Art. 23 Suppression d'un poste

¹ Lorsque, pour des motifs d'organisation du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de service.

² Le délai de résiliation est de 4 mois pour la fin d'un mois.

³ Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités.

⁴ Au sein de l'administration, l'office du personnel ou les services administratifs et financiers du département de l'instruction publique, au sein de l'établissement la direction générale, entend préalablement le membre du personnel régulier.

⁵ En cas de résiliation des rapports de service, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au service de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire.

⁶ Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise, un établissement public genevois ou dans une fondation de droit public genevoise.

Section 3 Autres membres du personnel

Art. 24 Résiliation

¹ Les rapports de service prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée.

² Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de congé. L'intéressé est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.

Section 4 Retraite et invalidité

Art. 25 Retraite

¹ Le membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint sa 65e année.

² Le contrat conclu pour une durée indéterminée prend fin automatiquement .

Art. 26 Invalidité

¹ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut mettre fin aux rapports de service lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure, pour des raisons de santé ou d'invalidité, de remplir les devoirs de sa fonction.

² Il ne peut être mis fin aux rapports de service que s'il s'est avéré impossible de reclasser l'intéressé dans l'administration ou dans l'établissement.

³ L'incapacité de remplir les devoirs de service, à moins qu'elle ne soit reconnue d'un commun accord par le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration, la caisse de prévoyance et l'intéressé, doit être constatée à la suite d'un examen médical approfondi pratiqué par le médecin-conseil de l'Etat ou de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants.

Chapitre III Disposition de procédure et contentieux

Section 1 Procédure pour sanctions disciplinaires et résiliation des rapports de service

Art. 27 Etablissement des faits

¹ Les dispositions de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, sont applicables, en particulier celles relatives à l'établissement des faits (art. 18 et suivants).

² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à un ou plusieurs magistrats ou fonctionnaires, en fonction ou retraités. Il doit le faire dans les hypothèses visées aux articles 16, alinéa 1, lettre c (retour au statut d'employé en période probatoire), 21, alinéa 2, lettre b, et 22 (résiliation pour un motif objectivement fondé).

³ L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix.

⁴ L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de 30 jours dès son ouverture. En règle générale, il n'est procédé qu'à une seule audience au cours de laquelle les parties, ainsi que d'éventuels témoins, sont entendus.

⁵ Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport.

⁶ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration statue à bref délai.

Art. 28 Suspension provisoire pour enquête

¹ Dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement le membre du personnel auquel il est reproché une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction. Au sein de l'établissements, le président du conseil d'administration peut procéder, à titre provisionnel et sans délai, à la suspension de l'intéressé.

² Cette décision est notifiée par lettre motivée.

³ La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat ou de l'établissement.

⁴ A l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice réel autre que celui qui découle de la décision finale. Une décision de résiliation des rapports de service avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative.

Art. 29 Coordination avec d'autres procédures administrative, civile et pénale

¹ Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel relèvent également d'une autre autorité disciplinaire administrative, celle-ci est saisie préalablement.

² Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel peuvent faire l'objet d'une sanction civile ou pénale, l'autorité disciplinaire administrative applique, dans les meilleurs délais, les dispositions des articles 16, 21 et 27, sans préjudice de la décision de l'autorité judiciaire civile ou pénale saisie.

Section 2 Contentieux

Art. 30 Recours contre une sanction disciplinaire

¹ Le membre du personnel régulier qui fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme peut porter l'affaire dans un délai de 10 jours devant le chef du département ou le directeur général de l'établissement.

² Il peut recourir au Tribunal administratif dans les autres cas de sanctions disciplinaires.

Art. 31 Recours contre une décision de résiliation des rapports de service

¹ Peut recourir au Tribunal administratif pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés.

² Si le tribunal retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, il peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.

³ En cas de décision négative de l'autorité compétente concernant un fonctionnaire, le tribunal fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.

Art. 31A⁽¹⁾ Recours en matière de certificat de travail

Tout membre du personnel peut recourir au Tribunal administratif contre les décisions relatives à un certificat de travail le concernant.

Art. 32 Procédure

¹ Le recours au Tribunal administratif contre une sanction disciplinaire doit être exercé par une requête écrite, motivée sommairement et accompagnée des pièces justificatives pertinentes.

² Un échange d'écriture n'est autorisé qu'exceptionnellement.

³ Le tribunal ordonne d'entrée de cause et à bref délai la comparution personnelle des parties. Il peut ordonner préalablement la production de pièces.

⁴ Les parties font citer leurs témoins par le tribunal. Les enquêtes suivent immédiatement la comparution personnelle.

⁵ Le tribunal statue à bref délai.

⁶ Le recours au Tribunal administratif contre une décision de licenciement s'instruit dans les formes prévues par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.

⁷ Les dispositions de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, sont applicables pour le surplus.

Titre IV Dispositions finales

Art. 33 Dispositions d'exécution

Le Conseil d'Etat prend, par voie de règlements, les dispositions d'exécution de la présente loi.

Art. 34 Clause abrogatoire

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 15 octobre 1987, est abrogée.

Art. 35 Entrée en vigueur

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

Art. 36 Dispositions transitoires

¹ Les membres du personnel qui ont été engagés avant le 1^{er} juillet 1976 et qui exercent des fonctions manuelles au département de l'aménagement, de l'équipement et du logement ou au département de l'intérieur, de l'agriculture et de l'environnement, par suite du transfert des services rattachés à la direction de l'assainissement et des exploitations à ce département, prennent leur retraite à 62 ans.

² Le Conseil d'Etat peut déléguer au département désigné à l'alinéa 1 la compétence d'autoriser ces membres du personnel à poursuivre, à leur demande, leur activité au-delà de l'âge de 62 ans mais pas au-delà de celui de 65 ans.

RSG	Intitulé	Date d'adoption	Entrée en vigueur
B 5 05	L générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux	04.12.1997	01.03.1998
<i>Modifications :</i>			
1. <i>n.</i> : 31A		11.06.1999	01.01.2000
2. <i>n.</i> : 2A		29.06.2001	16.08.2001
3. <i>n.</i> : 2A-2C; <i>n.t.</i> : 2		04.10.2001	01.12.2001
4. <i>n.</i> : 9A		05.10.2001	01.03.2002
5. <i>n.</i> : (<i>d.</i> : 1/3 1/4) 1/3		20.09.2002	01.08.2003

Légende: **n.** (nouveau), **n.t.** (nouvelle teneur), **d.** (déplacement), **a.** (abrogation), **d.t.** (disposition transitoire).