



Projet présenté par le Conseil d'Etat

Date de dépôt : 17 août 2022

Projet de loi générale **relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir** **judiciaire et de certains établissements publics (LPAC) (B 5 05)**

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

Chapitre I Dispositions générales

Art. 1 Objet

La présente loi régit les rapports de service du personnel énuméré à l'article 2.

Art. 2 Champ d'application

¹ La présente loi s'applique au personnel :

- a) de l'administration cantonale, excepté celui soumis à la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015;
- b) du pouvoir judiciaire;
- c) des Hôpitaux universitaires de Genève;
- d) de l'Hospice général;
- e) de l'office cantonal des assurances sociales;
- f) de l'Institution genevoise de maintien à domicile;
- g) administratif et technique de l'Université de Genève;
- h) administratif et technique de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève.

² Sont réservées les dispositions particulières de la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002, ainsi que de la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013, de

la loi sur l'université, du 13 juin 2008, de la loi sur la police, du 9 septembre 2014, de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002, et de la loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980.

Art. 3 Employeurs

Sont des employeurs au sens de la présente loi :

- a) le Conseil d'Etat;
- b) le pouvoir judiciaire;
- c) les Hôpitaux universitaires de Genève;
- d) l'Hospice général;
- e) l'office cantonal des assurances sociales;
- f) l'Institution genevoise de maintien à domicile;
- g) l'Université de Genève;
- h) la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève.

Art. 4 Autorités compétentes

Sont des autorités compétentes au sens de la présente loi :

- a) le Conseil d'Etat pour le personnel de l'administration cantonale;
- b) la commission de gestion pour le personnel du pouvoir judiciaire;
- c) le conseil d'administration pour le personnel des Hôpitaux universitaires de Genève;
- d) le conseil d'administration pour le personnel de l'Hospice général;
- e) le conseil d'administration pour le personnel de l'office cantonal des assurances sociales;
- f) le conseil d'administration pour le personnel de l'Institution genevoise de maintien à domicile.

Art. 5 Délégation

¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer ses compétences d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : la loi sur le traitement), – à la conseillère ou au conseiller d'Etat chargé du département concerné ainsi qu'à la chancelière ou au chancelier d'Etat, lesquels agissent d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

² S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de ses compétences d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement – aux

services des départements et de la chancellerie d'Etat, lesquels agissent d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.

³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer sa compétence d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement – à la secrétaire générale ou au secrétaire général du pouvoir judiciaire.

⁴ Les conseils d'administration visés à l'article 4, lettres c, d et f, de la présente loi peuvent déléguer leurs compétences d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement – à la direction générale de l'établissement public concerné.

⁵ Le conseil d'administration de l'office cantonal des assurances sociales peut déléguer ses compétences d'autorité à la direction générale de l'établissement public concerné.

⁶ S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, les conseils d'administration visés à l'article 4, lettres c, d et f, de la présente loi peuvent autoriser la sous-délégation de leurs compétences d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement – aux services de l'établissement public concerné.

⁷ S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, le conseil d'administration de l'office cantonal des assurances sociales peut autoriser la sous-délégation de ses compétences d'autorité aux services de l'établissement public concerné.

⁸ Sont réservées les exceptions prévues par la présente loi.

Art. 6 Politique du personnel

¹ La politique du personnel des employeurs visés à l'article 3 comprend une gestion adéquate et dynamique du personnel afin d'assurer des prestations optimales.

² L'employeur met en œuvre les mesures propres à :

- a) favoriser un climat de travail empreint de respect et de tolérance et exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la couleur de peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques;
- b) assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les faits;
- c) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel, y compris leur formation et leur formation continue et ainsi favoriser leur employabilité;

- d) encourager la mobilité professionnelle;
- e) promouvoir la formation et la relève des managers ainsi que le développement de leurs compétences managériales;
- f) favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ainsi que la promotion de formes flexibles de travail et de temps de travail;
- g) assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Art. 7 Protection de la personnalité

¹ L'employeur protège la personnalité des membres de son personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² L'employeur prend des mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Le Conseil d'Etat détermine par voie réglementaire les modalités de la protection de la personnalité.

Art. 8 Groupe de confiance

¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe de confiance. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil d'Etat désigne sa ou son responsable.

² Le groupe de confiance s'acquitte de ses tâches en toute indépendance. Il est rattaché administrativement à la chancellerie d'Etat.

³ Le groupe de confiance est chargé de la mise sur pied et de l'application d'un dispositif de protection de la personnalité en application de l'article 7. Il applique d'office ce dispositif au personnel visé à l'article 2, alinéa 1, lettres a, d, e et f, et peut également le faire pour le personnel d'autres autorités ou institutions qui ont adhéré conventionnellement à son dispositif.

⁴ Le groupe de confiance est également chargé de recevoir des signalements de lanceuses ou lanceurs d'alerte, d'instruire les faits et de protéger les lanceuses ou lanceurs d'alerte et les témoins, conformément à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021.

Art. 9 Traitement de données

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé;
- g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information.

⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

Art. 10 Partenariat social

¹ Le partenariat social est favorisé.

² Le Conseil d'Etat consulte les organisations représentatives du personnel préalablement à la modification de la présente loi.

Chapitre II Statut du personnel

Art. 11 Droit applicable

Les rapports de service sont soumis exclusivement au droit public.

Art. 12 Catégories

Le personnel soumis à la présente loi se compose de fonctionnaires, d'employées ou d'employés, d'auxiliaires, d'agentes ou d'agents spécialisés, de conseillères ou de conseillers personnels et du personnel en formation.

Art. 13 Fonctionnaire

Est une ou un fonctionnaire le membre du personnel nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli, en tant qu'employée ou employé, une période probatoire.

Art. 14 Employée ou employé

¹ Est une employée ou un employé le membre du personnel qui accomplit une période probatoire.

² L'employeur définit la durée et les modalités de la période probatoire.

Art. 15 Auxiliaire

¹ Est une ou un auxiliaire le membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée ou indéterminée.

² Les rapports de service ne peuvent pas 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 des rapports de service est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employée ou d'employé.

Art. 16 Agente ou agent spécialisé

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

Art. 17 Conseillère ou conseiller personnel

¹ Lorsqu'un membre du Conseil d'Etat souhaite s'entourer de collaboratrices ou de collaborateurs personnels, ces dernières ou ces derniers doivent nécessairement être engagés sous le statut de conseillère ou de conseiller personnel, sous la forme d'un contrat de droit public soumis par analogie aux articles 319 et suivants du code des obligations.

² Les conseillères ou conseillers personnels n'ont pas de devoir de réserve et accomplissent les tâches confiées par le membre du Conseil d'Etat auquel elles ou ils rapportent exclusivement.

³ Elles ou ils ne disposent d'aucun pouvoir d'injonction sur les membres de l'administration ou des établissements publics.

⁴ Elles ou ils perdent le cas échéant leur statut de fonctionnaire ou d'employée ou d'employé en période probatoire.

⁵ Toute postulation ultérieure à un poste au sein de l'administration cantonale ou d'un établissement public doit être soumise à l'approbation du Conseil d'Etat.

Art. 18 Personnel en formation

¹ Est une apprentie ou un apprenti le membre du personnel engagé pour acquérir une formation professionnelle définie par la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002.

² Est une ou un stagiaire le membre du personnel engagé notamment pour acquérir ou compléter une formation professionnelle.

Chapitre III Rapports de service

Art. 19 Mise au concours des postes

¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique.

² Les exceptions sont fixées par voie réglementaire.

Art. 20 Conditions d'engagement

¹ Pour être engagée, la personne candidate doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.

² La personne candidate doit également jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs y relatifs. Le cas échéant, un examen médical peut être exigé.

³ Lorsque l'intérêt de l'employeur l'exige, l'autorité compétente peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de recrutement, notamment des tests de personnalité. Ces tests doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ Avant l'engagement, l'autorité compétente peut exiger la fourniture de certains documents tels qu'un extrait de casier judiciaire, un extrait des registres des poursuites et des faillites ou un certificat de bonne vie et mœurs.

⁵ Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures ou pour les fonctions relevant du domaine de la santé qui impliquent des contacts directs avec des patientes et des patients, la personne candidate doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (ci-après : code pénal), ou, pour les ressortissantes et ressortissants étrangers, un document équivalent.

⁶ Pour certaines fonctions, lorsque les circonstances le nécessitent, l'autorité compétente peut exiger à nouveau pendant les rapports de service la fourniture des documents visés aux alinéas 3 et 4.

⁷ L'employeur précise les fonctions soumises aux alinéas 4 et 5 par voie de directive.

Art. 21 Traitement

¹ Le traitement du membre du personnel est fixé dans les limites des lois et règlements.

² Le membre du personnel a droit à son traitement dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.

Art. 22 Nomination

¹ A l'échéance de la période probatoire, l'autorité compétente nomme la ou le fonctionnaire par une décision soumise à l'accord de l'intéressée ou de l'intéressé.

² La nomination peut être sollicitée avant l'échéance de la période probatoire.

Art. 23 Affectation

¹ L'affectation du membre du personnel dépend des besoins de son employeur et peut être modifiée en tout temps.

² Un changement d'affectation ne peut pas entraîner de diminution du traitement.

³ Est réservé le changement d'affectation intervenant dans le cadre d'un reclassement au sens de l'article 40, alinéa 1, en tant que préalable à la résiliation des rapports de service.

Art. 24 Evaluation

¹ Aux fins d'assurer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation périodique qui porte notamment sur :

- a) l'atteinte des objectifs préalablement fixés;
- b) la fixation de nouveaux objectifs (objectifs personnels en lien avec les objectifs du service);
- c) l'évaluation des compétences métiers, du savoir-être et, le cas échéant, des compétences managériales;
- d) l'évolution professionnelle.

² L'employeur peut mettre en place des systèmes d'évaluation de la hiérarchie directe tant par sa propre hiérarchie que par ses pairs et ses subordonnés et subordonnés, ainsi que des systèmes d'évaluation globale des équipes.

Art. 25 Domicile

L'autorité compétente peut exiger de la ou du fonctionnaire, ainsi que de l'employée ou de l'employé, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public l'exige, notamment lorsque l'éloignement de son domicile porte préjudice au bon fonctionnement du service.

Art. 26 Secret de fonction

¹ Les membres du personnel 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, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.

² Les membres du personnel restent soumis au secret de fonction, nonobstant la fin des rapports de service.

³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal.

⁴ L'article 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009, est réservé.

⁵ L'autorité compétente pour 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, la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département concerné ou la chancière ou le chancelier d'Etat, pour les membres du personnel de l'administration;
- b) la commission de gestion du pouvoir judiciaire soit, pour elle, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel du pouvoir judiciaire;
- c) le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel des Hôpitaux universitaires de Genève;
- d) le conseil d'administration de l'Hospice général soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel de l'Hospice général;
- e) le conseil d'administration de l'Institution genevoise de maintien à domicile soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel de l'Institution genevoise de maintien à domicile.

Art. 27 Neutralité religieuse

Les membres du personnel observent une neutralité religieuse dans le cadre de leurs fonctions et, lorsqu'ils sont en contact avec le public, ils s'abstiennent de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs.

Chapitre IV Fin des rapports de service**Art. 28 Non-résiliation des rapports de service pendant la grossesse et après l'accouchement**

¹ L'autorité compétente ne peut pas résilier les rapports de service pendant la grossesse, ni au cours des 20 semaines qui suivent l'accouchement.

² La résiliation des rapports de service avec effet immédiat est réservée.

Art. 29 Non-résiliation des rapports de service en raison d'activités syndicales

L'autorité compétente ne peut pas résilier les rapports de service en raison d'activités syndicales.

Art. 30 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 première année des rapports de service, 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 En cas de résiliation en raison d'une suppression de poste selon l'article 34, le délai de résiliation est de 4 mois pour la fin d'un mois.

⁵ La résiliation des rapports de service avec effet immédiat est réservée.

Art. 31 Démission

¹ Le membre du personnel peut démissionner en tout temps en respectant le délai de résiliation.

² L'autorité compétente peut accepter un délai plus court.

Art. 32 Résiliation***Employée et employé***

¹ Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une employée ou d'un employé, en respectant le délai de résiliation.

Fonctionnaire

² L'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire pour un motif fondé, en respectant le délai de résiliation.

³ La résiliation des rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire en raison d'une insuffisance de prestations ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de l'article 33, lettres a et b, doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui l'avait engagé. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.

Autres membres du personnel

⁴ L'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une ou d'un auxiliaire, d'une agente ou d'un agent spécialisé, d'une conseillère ou d'un conseiller personnel ou d'une personne en formation qui a été engagé pour une durée indéterminée, en respectant le délai de résiliation.

Rapports de service de durée déterminée

⁵ Les rapports de service de durée déterminée prennent fin d'office à l'échéance prévue.

Résiliation avec effet immédiat

⁶ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.

Droit d'être entendu

⁷ L'autorité compétente entend le membre du personnel avant la résiliation des rapports de service.

Art. 33 Motif fondé

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement du service soit, notamment, en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'une condition d'engagement;
- d) la violation grave ou répétée des devoirs de service.

Art. 34 Suppression de poste

¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration d'un service, un poste occupé par une ou un fonctionnaire ou une employée ou un employé est supprimé, le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile peut résilier les rapports de service.

² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel concerné un autre poste pour lequel il a les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles requises.

³ L'article 32, alinéa 7, est applicable.

Art. 35 Fin des rapports de service d'un commun accord

¹ L'autorité compétente et le membre du personnel peuvent convenir d'une fin des rapports de service.

² Dans ce cas, ils concluent une convention qui définit les modalités de départ, notamment la date de fin des rapports de service et, le cas échéant, le montant d'une indemnité de départ.

³ L'indemnité de départ ne peut être supérieure à douze fois le dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris, à l'exclusion de toute autre prestation.

Art. 36 Retraite

¹ Les rapports de service prennent fin d'office à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge de 65 ans.

² L'employeur peut autoriser, dans des cas exceptionnels et avec l'accord du membre du personnel concerné, la continuation des rapports de service jusqu'à l'âge de 67 ans maximum afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance. Les rapports de service prennent fin au plus tard à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge de 67 ans.

Chapitre V Procédures

Art. 37 Enquête administrative

¹ Une enquête administrative peut être ouverte en tout temps à l'encontre d'une ou d'un fonctionnaire, notamment pour établir des faits complexes. Elle est confiée à une personne qui a les compétences requises.

² Est l'autorité compétente pour ordonner l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre :

- a) d'une secrétaire générale ou d'un secrétaire général, de la vice-chancelière ou du vice-chancelier, d'une directrice générale ou d'un directeur général : le Conseil d'Etat ou la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile;
- b) des autres fonctionnaires : la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département concerné ou la chancelière ou le chancelier d'Etat – ce d'entente avec l'office du personnel de l'Etat –, la secrétaire générale ou le secrétaire général du pouvoir judiciaire, la directrice générale ou le directeur général des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile.

³ Les modalités relatives à l'enquête administrative sont fixées par règlement.

Art. 38 Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement

¹ En cas de faits graves ou si le bon fonctionnement du service l'exige, l'autorité compétente peut prononcer la suspension provisoire du membre du personnel ou changer temporairement son affectation.

² En cas de suspension provisoire d'un membre du personnel au sens de l'alinéa 1, l'autorité compétente peut supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur.

Art. 39 Libération de l'obligation de travailler

En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel de son obligation de travailler si le bon fonctionnement du service l'exige.

Art. 40 Procédure de reclassement en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé

¹ L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettre a, de rechercher si un autre poste disponible au sein de l'employeur de la ou du fonctionnaire correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles de cette dernière ou de ce dernier.

² L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettre b, de rechercher si un autre poste disponible au sein de l'employeur de la ou du fonctionnaire correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles de cette dernière ou de ce dernier, pour autant que la continuation des rapports de service soit envisageable.

³ Il n'y a pas lieu de rechercher un autre poste en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettres c et d.

Art. 41 Indemnité en cas de suppression de poste

¹ En cas de résiliation des rapports de service suite à une suppression de poste, l'autorité compétente verse à la ou au fonctionnaire – sous réserve de l'alinéa 2 – une indemnité égale à la moitié de son traitement annuel, à l'exclusion de toute autre prestation, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris, multiplié par le nombre d'années de service passées au sein de son employeur, une année entamée comptant comme une année entière.

² Le nombre total de mois d'indemnités calculé selon l'alinéa 1 ne peut pas excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite de la ou du fonctionnaire.

³ Aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé à la ou au fonctionnaire au sein du même employeur et qu'elle ou il l'a accepté.

Art. 42 Proposition de réintégration et indemnité

¹ Lorsqu'une décision de résiliation des rapports de service fait l'objet d'un recours et que l'autorité de recours retient que la décision est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'à la ou au fonctionnaire ou à l'employée ou à l'employé avant de rendre sa décision.

² En cas de refus de l'autorité compétente, de la ou du fonctionnaire ou de l'employée ou de l'employé, l'autorité de recours fixe une indemnité :

- a) pour une ou un fonctionnaire : dont le montant est compris entre 1 et 24 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris;
- b) pour une employée ou un employé : dont le montant est d'au maximum de 6 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris.

Art. 43 Recours contre un certificat de travail

En matière de certificat de travail, un recours n'est ouvert que contre une décision de l'autorité compétente et non contre le certificat lui-même.

Chapitre VI Dispositions finales et transitoires

Art. 44 Dispositions d'exécution

¹ Le Conseil d'Etat prend, par voie réglementaire, les dispositions d'exécution de la présente loi.

² En dérogation à l'alinéa 1, la commission de gestion du pouvoir judiciaire prend, par voie réglementaire, les dispositions d'exécution de la présente loi pour le personnel du pouvoir judiciaire.

Art. 45 Clause abrogatoire

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est abrogée.

Art. 46 Entrée en vigueur

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

Art. 47 Dispositions transitoires

¹ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.

² Les membres du personnel engagés selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont soumis à la présente loi dès son entrée en vigueur.

Art. 48 Modifications à d'autres lois

¹ La loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP – A 2 24), est modifiée comme suit :

Art. 29, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Si la loi spéciale ne prévoit pas de règle concernant le statut du personnel et n'attribue pas au conseil la compétence d'en édicter le statut, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de

l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent.

³ En ce qui concerne les catégories de personnel pour lesquelles le statut du personnel renvoie à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), ou à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, les deux textes sont intégralement applicables.

* * *

² La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (LRGC – B 1 01), est modifiée comme suit :

Art. 40, al. 1, 4^e phrase (nouvelle teneur)

¹ Il lui est appliqué, par analogie, le statut de la fonction publique selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.

* * *

³ La loi sur la médiation administrative, du 17 avril 2015 (LMéd-GE – B 1 40), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 2 (nouvelle teneur)

² Les collaboratrices et collaborateurs du médiateur sont soumis au secret de fonction au sens de l'article 26 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*).

* * *

⁴ La loi sur la statistique publique cantonale, du 24 janvier 2014 (LStat – B 4 40), est modifiée comme suit :

Art. 24, al. 4 (nouvelle teneur)

⁴ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.

* * *

⁵ La loi sur la rente-pont AVS, du 3 octobre 2013 (LRP – B 5 20), est modifiée comme suit :

Art. 2, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La loi s'applique aux membres du personnel de l'Etat et des institutions de droit public dont les rapports de service sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), ou par une loi de fondation de l'institution s'y référant obligatoirement.

* * *

⁶ La loi concernant un pont-retraite en faveur du personnel assuré par la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 3 décembre 2010 (LPRCP – B 5 35), est modifiée comme suit :

Art. 6 (nouvelle teneur)

Les bénéficiaires d'une rente de pont-retraite ne peuvent plus occuper de fonction permanente au sein de l'Etat ou d'une institution dont les rapports de service sont régis directement et obligatoirement, ou indirectement par renvoi d'une autre loi, par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, la loi sur l'université, du 13 juin 2008, ou la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013.

* * *

⁷ La loi sur l'administration des communes, du 13 avril 1984 (LAC – B 6 05), est modifiée comme suit :

Art. 101, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ En cas de recours contre une résiliation des rapports de service, le statut du personnel peut prévoir une réglementation analogue à celle de l'article 42 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*).

* * *

⁸ La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 122A Politique du personnel enseignant (nouveau)

¹ La politique du personnel du département comprend une gestion adéquate et dynamique du personnel enseignant afin d'assurer des prestations optimales.

² Le département met en œuvre les mesures propres à :

- a) favoriser un climat de travail empreint de respect et de tolérance et exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la couleur de peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques;
- b) assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les faits;
- c) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel enseignant, leur formation et leur formation continue, leur motivation et leur employabilité;
- d) encourager la mobilité professionnelle;
- e) favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale;
- f) assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail.

Art. 124, al. 3 et 5 (nouvelle teneur)

³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.

⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal suisse, du 21 décembre 1937, est le Conseil d'Etat, soit pour lui la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département.

Art. 125 (nouvelle teneur)

¹ L'employeur protège la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.

² L'employeur prend des mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.

³ Le Conseil d'Etat détermine par voie réglementaire les modalités de la protection de la personnalité.

Art. 125A Dispositif de protection de la personnalité (nouveau)

Le dispositif de protection de la personnalité du groupe de confiance de l'article 8, alinéa 3 ; de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), est applicable aux membres du personnel enseignant.

Art. 125B Traitement de données (nouveau)

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² L'employeur peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :

- a) déterminer les effectifs nécessaires;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail du personnel pour prévenir les maladies et accidents professionnels et veiller à préserver la santé des membres du personnel;
- g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures;
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information.

⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

Art. 125C Partenariat social (nouveau)

¹ Le partenariat social est favorisé.

² Le Conseil d'Etat consulte les organisations représentatives du personnel préalablement à la modification de la présente loi.

Art. 128A Mise au concours des postes (nouveau)

¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique.

² Les exceptions sont fixées par voie réglementaire.

Art. 128B Conditions d'engagement (nouveau)

¹ Pour être engagée, la personne candidate à un poste d'enseignant doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.

² La personne candidate doit également jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs y relatifs. Le cas échéant, un examen médical peut être exigé.

³ Lorsque l'intérêt de l'employeur l'exige, l'autorité compétente peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de recrutement, notamment des tests de personnalité. Ces tests doivent être détruits dans un délai de 12 mois.

⁴ L'autorité compétente peut exiger, avant l'engagement, la fourniture de certains documents tels qu'un extrait de casier judiciaire et un extrait spécial de casier judiciaire au sens de l'article 371a du code pénal suisse, du 21 décembre 1937, un extrait des registres des poursuites et des faillites ou un certificat de bonne vie et mœurs.

⁵ Pour les ressortissantes et ressortissants étrangers, des documents équivalents peuvent être exigés.

⁶ L'autorité compétente peut exiger à nouveau en tout temps pendant les rapports de service, la production des extraits de casier judiciaire visés à l'alinéa 4.

Art. 128C Traitement (nouveau)

¹ Le traitement du membre du personnel est fixé dans les limites des lois et règlements.

² Le membre du personnel a droit à son traitement dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.

Art. 139 (abrogé)

Art. 140, al. 2, 4 et 6 (nouvelle teneur)

² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel enseignant un autre poste pour lequel il a les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles requises.

⁴ En cas de résiliation, le membre du personnel enseignant reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base, 13^e salaire compris, multiplié par le nombre d'années de service passées au sein de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière, à l'exclusion de toute autre prestation. Le nombre total de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite de l'intéressée ou de l'intéressé.

⁶ Aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé au membre du personnel enseignant au sein de l'administration cantonale et qu'il l'a accepté.

Art. 141 (nouvelle teneur)

¹ Le Conseil d'Etat peut, par décision et pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant nommé en respectant le délai de résiliation. Il peut déléguer cette compétence à la conseillère ou au conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La décision est motivée.

² La résiliation des rapports de service d'un membre du corps enseignant nommé en raison d'une insuffisance de prestations ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de l'alinéa 6, lettres a et b, doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui l'avait engagé. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.

³ L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettre a, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles du membre du corps enseignant concerné.

⁴ L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettre b, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles du membre du corps enseignant concerné, pour autant que la poursuite des rapports de service soit envisageable.

⁵ Il n'y a pas lieu de rechercher un autre poste en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettres c et d.

⁶ Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'une condition d'engagement;
- d) la violation grave ou répétée des devoirs de service.

⁷ Le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.

⁸ L'autorité compétente entend le membre du corps enseignant concerné avant la résiliation des rapports de service.

Art. 141A Fin des rapports de service d'un commun accord (nouveau)

¹ L'autorité compétente et le membre du personnel enseignant peuvent convenir d'une fin des rapports de service.

² Dans ce cas, ils concluent une convention qui définit les modalités de départ, notamment la date de fin des rapports de service et le cas échéant, le montant d'une indemnité de départ.

³ L'indemnité de départ ne peut être supérieure à douze fois le dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris, à l'exclusion de toute autre prestation.

Art. 142 (abrogé)

Art. 143 Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)

¹ Une enquête administrative peut être ouverte en tout temps à l'encontre d'un membre du corps enseignant nommé, notamment pour établir des faits complexes. Elle est confiée à une personne qui a les compétences requises.

² La conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département est compétent pour ouvrir l'enquête administrative.

³ Les modalités relatives à l'enquête administrative sont fixées par règlement.

Art. 144 Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement (nouvelle teneur avec modification de la note)

¹ En cas de faits graves ou si l'intérêt des élèves l'exige, la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat peut prononcer la suspension provisoire du membre du personnel enseignant ou changer temporairement son affectation.

² En cas de suspension provisoire d'un membre du personnel enseignant au sens de l'alinéa 1, la même autorité compétente peut supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur.

Art. 144A Libération de l'obligation de travailler (nouveau)

En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel enseignant de son obligation de travailler si le bon fonctionnement de l'institution l'exige.

Art. 145 (abrogé)

Art. 147 Proposition de réintégration et indemnité (nouvelle teneur avec modification de la note)

¹ Lorsqu'une décision de résiliation des rapports de service fait l'objet d'un recours et que l'autorité de recours retient que la décision est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'au membre du corps enseignant nommé ou non nommé, avant de rendre sa décision.

² En cas de refus de l'autorité compétente, du membre du corps enseignant nommé ou non nommé, l'autorité de recours fixe une indemnité :

- a) pour un membre du corps enseignant nommé : dont le montant est compris entre 1 et 24 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris;
- b) pour un membre du corps enseignant non nommé : dont le montant est d'au maximum de 6 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris.

Art. 150, al. 3 et 4 (nouveaux)

Modification du ... (à compléter)

³ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la modification du ... (*à compléter*) de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, découlant de la loi générale

relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.

⁴ Les membres du personnel engagés selon la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, sont soumis à la modification du ... (*à compléter*) de cette dernière découlant de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), dès l'entrée en vigueur de cette dernière.

* * *

⁹ La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 1, 2^e phrase (nouvelle teneur)

¹ Pour le surplus, les membres du conseil de direction sont soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.

Art. 19, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

² Le personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.

³ Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel.

* * *

¹⁰ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

¹ Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 140, 141, 141A, 143, 144 et 144A de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et aux dispositions de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973. Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut, sont fixées dans le règlement interne sur le personnel.

² Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.

Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)

² Pour ce qui a trait au personnel de l'université, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'Etat.

Art. 38, al. 3 (nouvelle teneur)

³ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements

hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont applicables aux membres du corps du personnel administratif et technique qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.

* * *

¹¹ La loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (LSurv – D 1 09), est modifiée comme suit :

Art. 16, al. 5, 2^e phrase (nouvelle teneur)

⁵ Les auditeurs internes sont soumis au secret de fonction, au sens de l'article 26 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et ne divulguent pas à des tiers les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs interventions.

Art. 26, al. 4, lettre a, 1^{re} phrase (nouvelle teneur)

⁴ Lors de l'engagement de son personnel, la Cour des comptes détermine son statut, lequel peut être :

- a) un statut de droit public, régi par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et leurs règlements d'application.

* * *

¹² La loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (LSFIP – E 1 16), est modifiée comme suit :

Art. 25, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent intégralement.

* * *

¹³ La loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05), est modifiée comme suit :

Art. 52, al. 2, lettre a (nouvelle teneur)

² Il est soumis au statut de la fonction publique selon :

- a) la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*);

Art. 59, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ La commission de gestion du pouvoir judiciaire, soit pour elle sa présidente ou son président, est compétente pour statuer sur la levée du secret de fonction auquel est tenu le personnel du pouvoir judiciaire.

* * *

¹⁴ La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.

Art. 24, al. 5 (nouvelle teneur) et al. 6 (abrogé, l'al. 7 ancien devenant l'al. 6)

⁵ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.

Art. 28, al. 2 (nouvelle teneur)

² Le droit aux vacances des autres catégories de personnel, des cadres supérieurs et du personnel policier ayant atteint l'âge de 60 ans est réglé par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*).

**Section 5 Citation et enquête administrative (nouvelle
du chapitre II teneur)**

Art. 36 et 37 (abrogés)

Art. 38 Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)

La conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département ou la commandante ou le commandant sont les autorités compétentes pour ordonner l'ouverture d'une enquête administrative.

Art. 39 et 40 (abrogés)**Section 6 Inaptitude et prestations spéciales (nouvelle du chapitre II teneur)****Art. 41 (abrogé)****Art. 67, al. 5 (nouveau)***Modification du ... (à compléter)*

⁵ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la modification du ... (*à compléter*) de la loi sur la police, du 9 septembre 2014, qui en découle, l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.

* * *

¹⁵ La loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP – F 1 50), est modifiée comme suit :

Art. 6, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le personnel pénitentiaire est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.

Art. 9, al. 4 (nouvelle teneur) et al. 6 (abrogé)

⁴ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.

Art. 22 Démission et résiliation (nouvelle teneur avec modification de la note)

¹ Sous réserve de l'article 18, alinéa 5, l'agente ou l'agent de détention peut donner sa démission en tout temps en respectant le délai de résiliation. L'autorité compétente peut accepter un délai plus court.

² Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service de l'agente ou de l'agent de détention en respectant le délai de résiliation.

³ Après la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une agente ou d'un agent de détention pour motif fondé.

⁴ Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement du service soit, notamment, en raison de :

- a) l'insuffisance des prestations;
- b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;
- c) la disparition durable d'une condition d'engagement;
- d) la violation grave ou répétée des devoirs de service.

⁵ Le délai de résiliation des rapports de service est d'un mois pour un ou une stagiaire, de 2 mois pour une employée ou un employé et de 3 mois pour une ou un fonctionnaire.

⁶ La résiliation des rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire en raison d'une insuffisance de prestations ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui avait engagé la ou le fonctionnaire. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.

⁷ En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel de son obligation de travailler si le bon fonctionnement du service l'exige.

⁸ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.

⁹ L'autorité compétente entend le membre du personnel avant la résiliation des rapports de service.

Art. 23 (abrogé)

Chapitre III (abrogé, les chapitres IV et V anciens devenant les chapitres III et IV)

Art. 25 à 28 (abrogés)

Art. 30, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Indépendamment des dispositions de l'article 24, le Conseil d'Etat peut accorder des prestations spéciales aux membres du personnel pénitentiaire atteints d'une invalidité permanente, totale ou partielle, lorsque cette invalidité est la conséquence de lésions subies dans l'accomplissement du service.

Art. 36, al. 11 (nouveau)

Modification du ... (à compléter)

¹¹ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et de la modification du ... (*à compléter*) de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, qui en découle, l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.

* * *

¹⁶ La loi sur le convoyage et la surveillance des détenus hors des établissements pénitentiaires, du 18 octobre 2019 (LCSD – F 1 51), est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 3 (nouvelle teneur)

³ Leur statut et leur traitement sont prévus par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et par leurs dispositions d'application.

* * *

¹⁷ La loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS – J 4 18), est modifiée comme suit :

Art. 6, lettre h (nouvelle teneur)

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'OCAS, sous réserve des compétences de la Confédération. Il a notamment les attributions suivantes :

- h) il établit le statut du personnel et fixe les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel; la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), s'applique;

* * *

¹⁸ La loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD – K 1 07), est modifiée comme suit :

Art. 18, lettre c (nouvelle teneur)

En plus des attributions confiées par la loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017, le conseil d'administration a les compétences suivantes :

- c) il établit, par règlement, le statut du personnel dans les limites définies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), et l'article 22 de la présente loi;

Art. 22 (nouvelle teneur)

Les relations entre l'institution et son personnel sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... (*à compléter*), sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution.

Certifié conforme

La chancelière d'Etat : Michèle RIGHETTI

EXPOSÉ DES MOTIFS

I. Présentation générale :

Le 9 septembre 2020, en adoptant sa stratégie en matière de ressources humaines (ci-après : RH) intitulée « Travailler autrement », le Conseil d'Etat a donné un signal fort, montrant par là sa volonté de transformer durablement la culture de travail au sein de l'administration cantonale. Cette stratégie repose sur les cinq principes de l'autonomie, de la confiance, de la collaboration, de la responsabilisation et des résultats. Elle fixe des objectifs propres à rendre l'administration cantonale plus souple, plus agile, plus résiliente aussi, face à l'évolution du monde du travail et aux bouleversements que notre société connaît et va connaître à l'avenir.

Force est de constater que le cadre légal et réglementaire actuel, qui régit les rapports de travail entre l'administration cantonale et les membres de son personnel et en particulier la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (ci-après : LPAC), ne favorise pas la souplesse et l'agilité auxquelles le Conseil d'Etat aspire dans sa stratégie RH. Au contraire, ledit cadre est extrêmement rigide et ne correspond plus aux réalités du monde du travail, ni aux exigences d'une gestion efficace des ressources humaines.

En particulier, les procédures menant à la fin des rapports de service sont complexes et se déclinent de manière différente selon que la voie choisie est disciplinaire ou non (révocation ou résiliation pour motif fondé concernant les fonctionnaires). Cet état de fait n'est bénéfique :

- ni aux employeurs soumis à la LPAC, les hiérarchies voyant leur marge de manœuvre réduite en cas de problème, même manifeste, avec une subordonnée ou un subordonné;
- ni aux équipes subissant collectivement des situations difficiles qui ne trouvent pas de résolution;
- ni même aux personnes visées par de telles procédures, lesquelles se prolongent à l'extrême, ce qui porte atteinte tant à leur motivation qu'à leur employabilité.

C'est ainsi que l'un des objectifs de « Travailler autrement » vise à adapter le cadre légal de manière à le rendre cohérent avec la stratégie RH. Cet objectif se concrétise dans le présent projet de loi, qui propose une refonte totale de la LPAC.

Cette refonte s'inscrit dans la continuité des réformes que le Conseil d'Etat avait déjà amorcées en 2007, lors d'une précédente modification de la

LPAC. Cette dernière avait notamment pour but d'intégrer une résiliation des rapports de service pour motif fondé qui ne nécessitait plus d'enquête administrative préalable. Il sied de continuer sur ce chemin et de moderniser les rapports de travail, afin que les employeurs disposent d'une plus grande marge de manœuvre et de davantage de souplesse. Cette évolution est ainsi fondamentale pour transformer la culture du travail et le style de management.

Il convient toutefois de préciser que le présent projet de loi ne modifie pas le statut de fonctionnaire. Il existe ainsi toujours une période probatoire, suite à laquelle le membre du personnel est nommé fonctionnaire. Les rapports de service restent par ailleurs exclusivement soumis au droit public.

II. Refonte totale de la LPAC :

Le projet de nouvelle LPAC ne se contente pas de proposer quelques modifications à la loi existante, mais revisite en profondeur la totalité de ses articles pour les rendre compatibles avec les exigences actuelles en matière de rapports de service dans la fonction publique, ainsi qu'avec celles de la procédure judiciaire.

C'est ainsi que, au-delà de trois modifications principales exposées ci-dessous, la refonte totale de la loi a pour but de concrétiser une gestion moderne du personnel concernant les employeurs qui y sont soumis.

Par exemple, le projet de refonte totale explicite la politique du personnel et met l'accent, ce qui n'existe pas dans la LPAC actuelle, sur la mobilité professionnelle. Est aussi introduite la nécessité de mettre en œuvre des mesures propres à assurer la protection de la santé et de sécurité au travail. Un nouvel accent est par ailleurs mis sur la formation et la relève des managers ainsi que sur le développement de leurs compétences managériales, essentielles au bon fonctionnement des services.

De manière nouvelle figure aussi la possibilité d'introduire des systèmes d'évaluation de la hiérarchie directe (évaluation à 360°) : il s'agit de pouvoir bénéficier d'un avis sur un manager, qui ne vienne pas seulement de sa propre hiérarchie, mais également de ses pairs et de ses subordonnés. La possibilité d'évaluation globale d'une équipe est également introduite.

Il est également prévu que le partenariat social soit favorisé et que les organisations syndicales soient consultées préalablement à la modification de la LPAC.

Les principales modifications proposées reflètent dès lors le changement de culture souhaité en matière de gestion des RH.

Suppression des sanctions disciplinaires

La loi actuelle prévoit à son article 16, 5 types de sanctions disciplinaires. Ces sanctions sont sujettes à recours devant la chambre administrative de la Cour de justice. S'agissant du blâme, qui est la sanction la plus légère, la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département concerné fait office de première instance de recours.

Le travail nécessaire pour traiter des recours contre ces sanctions, parfois jusqu'au Tribunal fédéral, est lourd et chronophage tant pour les hiérarchies, les ressources humaines et le service juridique de l'office du personnel de l'Etat (ci-après : OPE), que pour les tribunaux. Il n'a par ailleurs pas forcément un effet positif en matière de gestion des RH, dès lors qu'il exacerbe les tensions plutôt que de ramener une ambiance sereine dans les services.

La plupart des autres cantons ne disposent plus de sanctions disciplinaires (sous réserve, le cas échéant, d'un avertissement). A notre connaissance, seuls 7 cantons – outre Genève – prévoient encore des sanctions disciplinaires dans leur loi : Appenzell-Rhodes-Extérieures, Bâle-Ville, Fribourg, Schaffhouse, Tessin, Valais et Zoug.

Aussi le présent projet de loi propose-t-il de supprimer ce dispositif lourd et inefficace, qui met l'accent sur la notion de punition et ne correspond en rien à l'esprit de la nouvelle stratégie RH. Cette dernière repose en effet sur des principes de confiance, de responsabilisation et de résultats.

Toutefois, afin d'offrir au membre du personnel concerné la possibilité de remédier aux manquements constatés et en application du principe de la proportionnalité, la notion d'avertissement est introduite. Il s'agit d'une mise en garde avant la résiliation des rapports de service en cas d'insuffisance de prestations ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste (à savoir, notamment, un comportement inadéquat), qui devrait permettre à la ou au fonctionnaire de s'améliorer pour poursuivre les rapports de service. Il s'agit dès lors d'une mesure de gestion du personnel qui n'a pas de caractère punitif. L'employeur doit clairement communiquer au fonctionnaire en quoi les prestations sont insuffisantes ou pour quelles raisons il considère que le fonctionnaire est inapte à remplir les exigences du poste. L'avertissement devrait ainsi permettre de laisser au membre du personnel la possibilité de s'adapter aux exigences de son employeur.

Fin des rapports de service d'un commun accord

Le projet de loi prévoit par ailleurs la possibilité de mettre fin aux rapports de service d'un commun accord au moyen d'une convention de départ. Il est en effet important de pouvoir offrir une issue satisfaisante à

toutes les parties lors de situations dans lesquelles le lien de confiance est rompu et la continuation des rapports de travail n'apparaît plus possible, en proposant, le cas échéant, une indemnité de départ. Cela permet d'éviter de s'engager dans des procédures judiciaires longues, chronophages et dommageables tant pour l'employeur que pour la collaboratrice ou le collaborateur concerné. Cet ajout répond également à la recommandation de la Cour des comptes dans son rapport N°82 – 2014 sur les « éléments de rémunération de la haute direction », afin de donner un cadre normatif aux conventions de départ (recommandation 6, p. 77).

Suppression de la réintégration obligatoire

Enfin, le Conseil d'Etat propose de supprimer l'actuel article 31, alinéa 2 LPAC. Introduite en 2015 suite au vote du projet de loi 7526-F, déposé puis remanié par des députées et des députés, l'obligation de réintégration ordonnée par la chambre administrative de la Cour de justice produit des effets extrêmement négatifs.

En effet, une telle obligation est prononcée à la fin d'une procédure longue et difficile tant pour l'employeur que pour la personne concernée. Après des mois de procédure, le conflit existant est cristallisé, la hiérarchie et les collègues de la personne ayant parfois été appelés à témoigner devant les tribunaux. La possibilité d'une réintégration au sein du même service est ainsi, dans la plupart des cas, inenvisageable. Quant à une réintégration dans un autre service de l'Etat, elle s'avère souvent difficile malgré les efforts des employeurs, non seulement en raison des spécificités de la fonction exercée, mais également en raison du lourd passif que représente pour le membre du personnel une procédure judiciaire de plusieurs mois, voire plusieurs années. La personne réintégrée a de la peine à retrouver ses marques et il n'est pas rare qu'elle tombe malade. Dans plusieurs cas, l'administration cantonale a par ailleurs dû mettre fin aux rapports de service une deuxième fois, car les prestations étaient à nouveau insuffisantes. La pratique montre en outre que les personnes qui ont trouvé un autre poste chez un employeur privé ou public pendant la procédure ne souhaitent plus être réintégrées et demandent le paiement d'une indemnité. Force est dès lors de constater que, depuis son introduction dans la LPAC, la réintégration s'est malheureusement rarement soldée par un succès.

Il est ainsi préférable, pour l'ensemble des parties concernées, de revenir à la législation antérieure et de reprendre la formulation potestative qui prévalait avant 2015. La chambre peut ainsi proposer – préalablement au jugement – la réintégration et en cas de refus de l'une ou l'autre des parties,

fixer une indemnité pouvant aller – pour les fonctionnaires – jusqu’à 24 mois du dernier traitement, 13^e salaire compris.

Quelques autres modifications

Le projet donne une base légale formelle au traitement des données et plus particulièrement des données personnelles sensibles dans le cadre de l’application de la LPAC.

De plus, la refonte totale permet une mise à jour complète de la loi, notamment quant à sa structure, ce qui améliore sa lisibilité. Il s’agit également d’une actualisation juridique et terminologique.

Il est enfin renoncé à préciser les voies de recours, lesquelles découlent déjà de la loi sur l’organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; rs/GE E 2 05), ainsi que les modalités procédurales, lesquelles figurent dans la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA; rs/GE E 5 10).

III. Consultation des employeurs soumis à la LPAC et des partenaires sociaux :

Au printemps 2021, un avant-projet de loi modifiant la LPAC (ci-après : APL) a été validé par le Conseil d’Etat et mis en consultation auprès des employeurs concernés par cette loi, d’une part, et des organisations représentatives du personnel, d’autre part. Les modifications proposées étaient le fruit de réflexions menées par l’OPE ainsi que de discussions au sein du collège des secrétaires générales et généraux et du collège spécialisé RH.

Position des employeurs soumis à la LPAC

Les employeurs consultés (Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève [ci-après : HES-SO], Hospice général [ci-après : HG], Hôpitaux universitaires de Genève [ci-après : HUG], Institution genevoise de maintien à domicile [ci-après : IMAD], office cantonal des assurances sociales [ci-après : OCAS], pouvoir judiciaire et Université de Genève [ci-après : UNIGE]) ont réservé un accueil très favorable à l’APL. La suppression des sanctions disciplinaires, l’introduction de la possibilité de mettre fin aux rapports de service d’un commun accord et la suppression de l’obligation de réintégration ont notamment été saluées par la grande majorité des employeurs.

Position des organisations représentatives du personnel

L’APL n’a pas suscité des réactions aussi favorables auprès des associations représentatives du personnel. Un travail approfondi a été mené

avec ces dernières afin de prendre en compte leurs remarques et leurs préoccupations.

Ainsi, après une première présentation par la délégation du Conseil d'Etat aux ressources humaines (ci-après : DEL RH) le 31 mars 2021, 3 séances techniques ont été organisées avec des représentantes et représentants du personnel, afin de procéder à une lecture article par article de l'APL et de s'assurer d'une bonne compréhension mutuelle des modifications proposées. A l'issue de ces séances, un nouvel échange a eu lieu avec la DEL RH, qui a permis de constater que de nombreuses divergences de fond subsistaient. Deux rencontres supplémentaires ont alors été organisées entre la magistrate chargée des ressources humaines et une représentation restreinte des associations, afin de dégager des pistes de compromis.

Suite à ces échanges, des modifications ont été apportées au présent projet de loi, notamment l'ajout d'un avertissement préalable à la résiliation des rapports de services pour insuffisance de prestations ou inaptitude à remplir les exigences du poste. Cette nouvelle disposition vise à pallier la suppression des sanctions disciplinaires, qui faisait craindre aux associations la possibilité de procéder à des licenciements de manière trop abrupte, sans donner la possibilité à la ou au fonctionnaire de s'améliorer.

Suite aux modifications apportées à l'APL et notamment à l'introduction d'un avertissement préalable avant un licenciement pour motif fondé en cas d'insuffisance de prestations ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste, les organisations consultées (Union des cadres de l'administration [ci-après : UCA] et Groupement des cadres intermédiaires de l'administration [ci-après : GCA]), se sont déclarées favorables à ce projet. Le Cartel intersyndical du personnel de l'Etat et du secteur subventionné (ci-après : Cartel) et Avenir syndical ont, quant à eux, maintenu une position défavorable.

IV. Commentaires article par article :

Intitulé

La loi voit son titre être légèrement modifié pour tenir compte du champ d'application qui comprend également l'HG, les HUG, l'IMAD ainsi que l'OCAS, lesquels sont tous des établissements publics, de même que l'UNIGE et la HES-SO, ces dernières uniquement concernant leur personnel administratif et technique. La loi ne s'appliquant toutefois pas à tous les établissements de droit public, son intitulé restreint son application à certains d'entre eux.

Chapitre I Dispositions générales

La structure du projet de refonte totale est modifiée. Ainsi, après les dispositions générales, un deuxième chapitre régleme le statut du personnel. Le troisième régit les rapports de service, le quatrième la fin des rapports de service et le dernier les procédures.

Art. 1 Objet

L'article 1 présente l'objet de la loi, à savoir les rapports de service du personnel qui fait partie de son champ d'application. Il s'agit d'une reprise, avec reformulation, de l'article 2, alinéa 1, de l'actuelle LPAC.

Art. 2 Champ d'application

L'article 2, alinéa 1, reprend le champ d'application de la LPAC actuelle, mais en propose une reformulation plus facile à comprendre.

L'alinéa 2 réserve certaines dispositions, notamment en ce qui concerne les apprenties et les apprentis, le personnel de la police, le personnel pénitentiaire et celui des HUG, comme c'est le cas actuellement. Est rajoutée la réserve de la loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS; rs/GE J 4 18), dès lors que cette dernière contient des articles particuliers portant principalement sur la politique du personnel et le secret de fonction.

Sont également rajoutées la réserve de la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE; rs/GE C 1 26), et de la loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU; rs/GE C 1 30), dès lors que ces lois régissent notamment les compétences, la

possibilité d'engagements selon le droit privé, les activités accessoires ou encore la médiation.

Art. 3 *Employeurs*

L'article 3 introduit la notion d'employeurs, dès lors que la loi est applicable à plusieurs employeurs différents et précise de qui il s'agit. Cela permet une meilleure lisibilité de cette dernière. Il s'agit d'une nouveauté qui n'existe pas dans l'actuelle LPAC.

Art. 4 *Autorités compétentes*

L'article 4 recentre en un seul article les autorités compétentes au sens de la loi. Dans la LPAC actuelle, ces compétences figurent aux articles 2, alinéas 2 à 4, 10, 16 et 17.

L'UNIGE et la HES-SO – Genève ne sont pas nommées, dès lors que les articles 13, alinéa 2 LU et 19, alinéa 3 LHES-SO-GE réglementent la question.

Art. 5 *Délégation*

Cet article régit la question de la délégation et de la sous-délégation de compétences d'autorités. Celles-ci comprennent principalement l'engagement, la nomination et la résiliation des rapports de service. Pour tous les employeurs au sens de la loi, excepté l'OCAS, les compétences comprennent aussi celle relative à la fixation du traitement selon la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (L'Etat; rs/GE B 5 15). Le conseil d'administration de l'office cantonal des assurances sociales fixe le traitement de son personnel après consultation des organisations représentatives du personnel, selon l'article 6, lettre h LOCAS. L'UNIGE et la HES-SO ne sont pas citées à cet article, dès lors que les articles 13, alinéa 2 LU et 19, alinéa 3 LHES-SO-GE réglementent la question.

L'alinéa 8 prévoit des exceptions à ces principes de délégation. Cela concerne principalement les conseillères ou conseillers personnels d'un membre du Conseil d'Etat (art. 17), la suppression de poste (art. 34) et la décision d'ouverture d'une enquête administrative (art. 37).

Cet article correspond aux actuels articles 11 et 17, alinéas 2 à 6, avec des précisions notamment concernant le rôle de la chancelière ou du chancelier d'Etat, ou des personnes sous-délégués.

Art. 6 *Politique du personnel*

L'alinéa 1 explicite ce qu'est la politique du personnel des employeurs soumis à la LPAC.

L'alinéa 2 reprend en grande partie – avec quelques reformulations – l'actuel article 2A LPAC. Sont toutefois rajoutées la mobilité professionnelle (lettre d) et la protection de la santé et de la sécurité au travail (lettre g). On entend par mobilité professionnelle le fait de faciliter et d'encourager la mobilité du membre du personnel au sein de son employeur, de manière à ce que ledit membre puisse découvrir de nouvelles responsabilités et acquérir de nouvelles compétences. Cela permet in fine de maintenir et d'améliorer son employabilité. Concernant la lettre g, l'employeur détermine sa politique de santé et de sécurité. Celle-ci se décline notamment en promotion de la santé au travail et prévention de l'absence, ainsi qu'en prise de toutes les mesures techniques, organisationnelles et individuelles utiles pour prévenir les risques professionnels. Fait également partie de cette politique celle de la gestion des absences. Un nouvel accent est enfin mis sur la formation et la relève des managers ainsi que sur le développement de leurs compétences managériales essentielles au bon fonctionnement des services (lettre e). La culture managériale est repensée par l'instauration d'une culture plus participative et par le renforcement d'une posture managériale axée sur l'accompagnement et l'animation des équipes.

Art. 7 *Protection de la personnalité*

Cet article reprend l'article 2B actuel avec quelques modifications rédactionnelles.

Art. 8 *Groupe de confiance*

L'article 8 reprend l'actuel article 2C relatif au groupe de confiance, lequel a été introduit par la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021 (LPLA; rs/GE B 5 07).

Le champ d'application est similaire, mais adapté à la nouvelle numérotation de l'article 2.

Art. 9 *Traitement des données*

L'article 9 donne une base légale – qui n'existe pas dans la LPAC actuelle – au traitement de données au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre

2001 (LIPAD; rs/GE A 2 08), qu'il s'agisse des données personnelles ou des données personnelles sensibles.

L'alinéa 2 explicite pour quels buts l'employeur peut traiter des données au sens de la LIPAD. La liste est exemplative, mais couvre les tâches principales de l'employeur étant entendu que le traitement de telles données doit s'effectuer dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées.

L'alinéa 3 prévoit la possibilité du traitement des données visées à l'alinéa 1 par un système d'information. Il s'agit notamment, au sein de l'administration cantonale, du système SIRH.

Le règlement pourra préciser les modalités relatives au traitement des données précitées (al. 4).

Art. 10 Partenariat social

Cet article est nouveau et prône la favorisation du partenariat social.

L'alinéa 2 prévoit que les propositions de modification de la future LPAC sont présentées aux associations représentatives du personnel avant adoption par le Conseil d'Etat puis soumission au Grand Conseil.

Chapitre II Statut du personnel

Art. 11 Droit applicable

L'article 11 précise que les rapports de service sont soumis au droit public, et ce exclusivement. En effet, s'il arrive que des dispositions du code des obligations (CO) soient appliquées par analogie (par exemple l'art. 17 du présent projet de loi ou l'art. 44A du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC; rs/GE B 5 05.01), prévoyant que les articles 336c et 336d du CO sont applicables par analogie), il n'en demeure pas moins que les rapports de service restent soumis au droit public.

Cet article reprend l'actuel article 3, alinéa 6, tout en proposant une reformulation plus actuelle.

Art. 12 **Catégories**

L'article 12 liste les différentes catégories de personnel soumis à la loi. Les notions de « personnel régulier », de « fonctions permanentes et non permanentes » de l'article 3 de l'actuelle LPAC sont supprimées, dès lors qu'elles ne sont pas nécessaires. Pour chaque catégorie mentionnée à cet article, il suffit en effet de se référer aux articles 13 et suivants du présent projet de loi, qui la précisent.

Par rapport aux catégories existantes dans l'actuelle LPAC (cf. art. 4), la fonction de conseillère et de conseiller personnel d'un membre du Conseil d'Etat a été ajoutée suite à l'entrée en vigueur de la loi 12361, le 30 avril 2022.

Art. 13 **Fonctionnaire**

Reprise reformulée de l'article 5 de l'actuelle LPAC.

Art. 14 **Employée ou employé**

Reprise de l'actuel article 6 LPAC.

La liste des employeurs n'est pas reprise, dès lors qu'elle figure à l'article 3 du présent projet de loi.

Art. 15 **Auxiliaire**

Reprise de l'actuel article 7 LPAC avec adaptations terminologiques.

L'alinéa 2, 2^e phrase, concerne notamment les auxiliaires du service des votations et élections de la chancellerie d'Etat.

Art. 16 **Agente ou agent spécialisé**

Reprise de l'actuel article 8 LPAC avec adaptations terminologiques.

Art. 17 **Conseillère ou conseiller personnel**

L'article tel que proposé et adopté par le Grand Conseil (L 12361) – qui correspond à l'actuel article 8A – est divisé en alinéas. Un titre est ajouté et le langage épïcène est utilisé.

Art. 18 **Personnel en formation**

L'article 18 reprend l'actuel article 9 LPAC.

En ce qui concerne les apprenties ou les apprentis, il est fait référence à la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002 (LFPr; RS 412.10), laquelle est réservée à l'article 2, alinéa 2, du présent projet de loi.

Chapitre III Rapports de service

Art. 19 Mise au concours des postes

Reprise de l'article 3, alinéas 4 et 5, de l'actuelle LPAC, avec suppression de la définition des moyens de publication et précision de la mise au concours publique des postes.

Il est prévu à l'alinéa 2 que le règlement d'application définisse les éventuelles exceptions au principe de mise au concours publique. Cela pourrait notamment être le cas lors de l'engagement d'auxiliaires en qualité d'employés. Dans un tel cas de figure, la publication peut toutefois également avoir lieu si le cas d'espèce le nécessite.

Art. 20 Conditions d'engagement

Cet article est nouveau et ne figure donc pas dans l'actuelle LPAC. Il précise les conditions dans lesquelles une personne candidate peut être engagée.

L'alinéa 1 porte sur la nécessité d'avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction à laquelle il est postulé.

De même, comme l'indique l'alinéa 2, l'état de santé doit permettre d'occuper cette fonction. Il est également prévu qu'un examen médical puisse être exigé si cela est nécessaire.

L'alinéa 3 donne une base légale à la passation de tests de recrutement, dont les tests de personnalité, qui ne peuvent toutefois être effectués qu'avec l'accord de la personne candidate. Par ailleurs, ils doivent être détruits dans un délai de 12 mois, afin de se conformer à l'article 40, alinéa 1 LIPAD.

L'alinéa 4 permet en outre à l'autorité compétente d'exiger la fourniture de certains documents. Il peut s'agir notamment d'un extrait de casier judiciaire, d'un extrait des registres des poursuites et faillites ou encore d'un certificat de bonne vie et mœurs.

Pour ce qui est des fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures ou pour des fonctions relevant du domaine de la santé

qui impliquent des contacts directs avec les patients, l'alinéa 5 permet d'exiger de la personne candidate un extrait spécial de son casier judiciaire, conformément à l'article 371a du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (CP; RS 311.0). Les ressortissantes et ressortissants étrangers doivent produire un document équivalent.

Enfin, pour certaines fonctions, il peut se justifier de contrôler pendant les rapports de service si les conditions d'engagement sont toujours réalisées et donc d'exiger à nouveau la fourniture des documents visés aux alinéas 3 et 4 (al. 6). En fonction des documents fournis, cela pourrait conduire à une résiliation des rapports de service au sens des articles 32, alinéa 2, et 33, lettre c, du présent projet de loi.

L'alinéa 7 prévoit enfin que l'employeur précisera par directive les fonctions qui nécessitent la fourniture d'un extrait spécial du casier judiciaire (al. 5) et celles pour lesquelles un contrôle a posteriori des conditions d'engagement peut être réalisé (al. 6).

Art. 21 Traitement

L'article 21 constitue une reprise de l'article 53 RPAC. L'alinéa 2 permet notamment, lorsqu'une personne est par exemple empêchée de travailler en raison d'une incarcération, de suspendre son traitement et toute prestation à charge de l'employeur.

Art. 22 Nomination

L'article 22 reprend l'actuel article 10, alinéa 2 LPAC avec quelques adaptations. L'autorité compétente nomme la ou le fonctionnaire par une décision. Cette décision intervient à la fin de la période probatoire. Elle est soumise à accord de l'intéressée ou de l'intéressé, comme le prévoit l'actuel article 10, alinéa 2 LPAC (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8D_4/2017, consid. 5.6.1 : « En règle générale, l'engagement du personnel de l'Etat peut s'effectuer soit par un contrat de droit administratif, soit par un acte de nomination sous la forme d'une décision sujette à acceptation. Il est admis que c'est ce dernier mode de création des rapports de service – plus traditionnel que le premier – qui prévaut à l'Etat de Genève »).

La nomination peut être sollicitée tant par la future ou le futur fonctionnaire que par la hiérarchie avant l'échéance de la période probatoire. Il s'agit, par exemple, du cas où une ou un fonctionnaire travaillant au sein des HUG démissionne pour aller travailler au sein de l'administration cantonale. Dans un tel cas de figure, s'il s'agit d'un poste similaire, il pourrait

se justifier de raccourcir la période probatoire, dès lors que la personne pourrait déjà avoir fait ses preuves et acquis les compétences nécessaires pour être nommée fonctionnaire plus rapidement. La décision appartient toutefois à l'autorité compétente (al. 2).

Art. 23 ***Affectation***

L'article 23 reprend l'actuel article 12 LPAC avec des modifications terminologiques. Ainsi, l'employeur décide de l'affectation du membre du personnel selon les besoins du service (al. 1). S'il décide de changer l'affectation du membre du personnel, ce changement ne peut entraîner une diminution du traitement (al. 2). Lorsqu'il s'agit d'un changement de poste suite à une postulation, le traitement est fixé selon la LTrait et son règlement d'application. L'alinéa 2 n'est ainsi pas applicable.

L'alinéa 3 précise que le changement d'affectation, qui intervient dans le cadre d'un reclassement (au sens de l'art. 40, al. 1) avant résiliation des rapports de service, peut entraîner une diminution du traitement.

Art. 24 ***Evaluation***

L'article 24 découle d'une fusion des articles 13 et 14 de l'actuelle LPAC.

Il a pour objet de régler l'évaluation périodique à laquelle doit se soumettre chaque membre du personnel. Il comprend l'évaluation des objectifs préalablement fixés (excepté bien entendu pour la première évaluation), la fixation de nouveaux objectifs, l'évaluation des compétences métiers, du savoir-être et, le cas échéant, des compétences managériales.

Il prévoit à son alinéa 2 – de manière nouvelle – que des systèmes d'évaluation de la hiérarchie directe peuvent être mis en place. Il s'agit ici notamment de l'évaluation à 360°, qui permet de mieux cerner la qualité de l'encadrement des managers. Peuvent également être mis en place des systèmes d'évaluation globale d'une équipe.

Art. 25 ***Domicile***

L'article 25 reprend l'actuel article 15 LPAC avec uniquement des modifications de forme. Il n'est plus besoin de parler de la délégation des compétences au vu de l'article 5 du présent projet de loi.

Art. 26 *Secret de fonction*

Reprise de l'article 9A de l'actuelle LPAC avec quelques modifications terminologiques. L'alinéa 3 ne reprend pas la référence aux sanctions disciplinaires, dès lors que le présent projet de loi ne les prévoit plus.

En ce qui concerne les autorités compétentes, a été rajoutée la chancière ou le chancelier d'Etat, dès lors que l'article 5, alinéa 1, du présent projet de loi prévoit la possibilité pour le Conseil d'Etat de déléguer ses compétences d'autorité également à la personne occupant ce poste.

Est également rajouté le conseil d'administration de l'IMAD.

L'UNIGE et la HES-SO ne sont pas mentionnées dès lors que les articles 13, alinéa 2 LU et 19, alinéa 3 LHES-SO-GE réglementent la question. Il en va de même pour l'OCAS, étant donné que l'article 11 LOCAS régit le secret de fonction et qu'il cite les autorités compétentes pour le lever.

Art. 27 *Neutralité religieuse*

Cet article est repris de l'actuel article 2A, alinéa 2 LPAC, lequel a été introduit dans la LPAC par de biais des modifications à d'autres lois de la loi sur la laïcité de l'Etat, du 26 avril 2018 (LLE; rs/GE A 2 75).

Il est modifié pour tenir compte du champ d'application de la LPAC, à savoir qu'il ne s'applique qu'aux membres du personnel des employeurs faisant partie de ce dernier, et non pas au personnel des communes ou d'autres personnes morales de droit public.

Chapitre IV *Fin des rapports de service***Art. 28 *Non-résiliation des rapports de service pendant la grossesse et après l'accouchement***

Fondé sur l'article 18 de l'actuelle LPAC, l'article 28 – qui contient quelques modifications terminologique – porte toutefois la période de protection à 20 semaines après l'accouchement, sans plus faire de distinction en fonction de l'allaitement.

Art. 29 *Non-résiliation des rapports de service en raison d'activités syndicales*

Reprise de l'article 19 de l'actuelle LPAC avec uniquement des modifications terminologiques.

Art. 30 **Délais de résiliation**

Reprise de l'actuel article 20 LPAC avec uniquement des modifications terminologiques. Il est précisé que la résiliation des rapports de service avec effet immédiat peut être prononcée à l'encontre de tout membre du personnel, indépendamment de son statut.

Art. 31 **Démission**

Cet article traite uniquement de la démission et reprend en partie les actuels articles 21, alinéas 1 et 2, ainsi que 24, alinéa 2 LPAC afin de traiter en un seul article la thématique de la démission. Cet article concerne tous les membres du personnel, quel que soit leur statut.

Le délai de résiliation doit être respecté. Cela étant, des exceptions sont possibles et l'autorité compétente peut accepter un délai plus court (al. 2). Tel peut être le cas si le membre du personnel a trouvé un autre emploi ou est absent depuis plus de 730 jours pendant une période d'observation de 1095 jours et ne reçoit ainsi plus de traitement.

Art. 32 **Résiliation**

Cet article reprend également en partie les articles 21 et 24 de l'actuelle LPAC avec des modifications et clarifications.

L'alinéa 1 prévoit – comme à l'heure actuelle – le principe de la possibilité de résilier les rapports de service d'une employée ou d'un employé pendant le temps d'essai ou pendant la période probatoire, pour autant que le délai de résiliation soit respecté. Il n'y a ainsi pas de conditions spécifiques à une telle résiliation, l'autorité compétente jouissant d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de poursuivre ou non les rapports de service durant ces périodes. Les principes constitutionnels (égalité, proportionnalité, interdiction de l'arbitraire, droit d'être entendu, etc.) doivent toutefois être respectés. La résiliation fait l'objet d'une décision qui mentionne les raisons de cette dernière.

L'alinéa 2 reprend l'exigence d'un motif fondé pour la résiliation des rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire, laquelle doit prendre également la forme d'une décision. La réglementation relative au reclassement en cas de résiliation pour motif fondé figure à l'article 40 du présent projet de loi.

L'alinéa 3 introduit la nécessité de procéder à un avertissement avant un licenciement pour motif fondé en cas d'insuffisance de prestations ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste d'une ou d'un fonctionnaire.

L'avertissement, s'il doit être fait par écrit, ne constitue pas pour autant une décision et n'est de ce fait pas sujet à recours. En effet, l'avertissement doit être considéré comme un acte purement managérial. Il doit être prononcé par écrit par l'autorité d'engagement, afin d'éviter l'arbitraire en cas de conflits interpersonnels. L'avertissement n'a pas un caractère punitif. Il a pour but de donner à la ou au fonctionnaire la possibilité de s'améliorer pour que les rapports de service puissent être poursuivis. Il s'agit là de l'application du principe de la proportionnalité.

L'alinéa 4 traite de la résiliation, par décision, des rapports de service des autres catégories de membres du personnel, tels que les auxiliaires ou les agentes et agents spécialisés – y compris les conseillères et conseillers personnels –, lorsque ces derniers ont été engagés par contrat de durée indéterminée. Là également, le délai de résiliation doit être respecté.

Si les rapports de service de ces derniers ont été conclus pour une durée déterminée, alors l'alinéa 5 énonce qu'ils prennent fin d'office à l'échéance prévue (reprise de l'art. 24, al. 1, de l'actuelle LPAC avec modifications terminologiques).

Sont réservés les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat (al. 6, qui reprend l'art. 20, al. 5, de l'actuelle LPAC). Il s'agit ici de la résiliation pour justes motifs, de manière analogue à celle prévue à l'article 337 CO. Cela concerne les cas graves, dans lesquels il ne se justifie pas de donner un délai de congé. Cet alinéa concerne toutes les catégories de membres du personnel.

L'alinéa 7 prévoit enfin que, dans tous les cas de figure, le membre du personnel est entendu avant qu'une décision de résiliation des rapports de service ne lui soit notifiée (cf. art. 24, al. 2, de l'actuelle LPAC).

Art. 33 ***Motif fondé***

L'article 33 reprend les motifs de l'actuel article 22 LPAC avec des précisions terminologiques et en ajoute un nouveau (lettre d).

A sa lettre c, la notion de disparition durable d'un « motif » d'engagement est remplacée par la disparition durable d'une « condition » d'engagement, en référence à l'article 20, qui définit les conditions d'engagement. Cela étant, il s'agit uniquement d'une modification terminologique. Le contenu reste le même. A ce titre, l'on peut citer les exemples mentionnés dans le PL 9904, à savoir : la situation où, à l'engagement, la candidate ou le candidat présente la formation requise par le poste; cette formation exige un examen périodique pour conserver sa validité; la personne ne se présente pas ou échoue à cet examen. D'autres exemples peuvent être cités, comme le fait qu'une

obligation de résidence liée à la fonction occupée ne soit plus respectée ou en cas de retrait d'un permis de conduire, alors que sa possession est requise pour le poste. Enfin, l'état de santé fait également partie des conditions d'engagement. Si une situation liée à la santé perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé est acquis (cf. PL 9904, p. 38).

Est ajouté – ce qui ne figure pas dans la LPAC actuelle – le motif de violation grave ou répétée des devoirs de service (lettre d), dès lors que le présent projet de loi prévoit la suppression de toutes les sanctions disciplinaires, dont la révocation. De ce fait, le motif de violation des devoirs de service, de manière grave et répétée, devient un motif supplémentaire de résiliation des rapports de service.

Art. 34 ***Suppression de poste***

L'article 34 reprend l'actuel article 23, alinéas 1 à 3. La question de l'indemnité est réglée à l'article 41 du présent projet de loi.

L'UNIGE et la HES-SO ne sont pas citées à cet article, dès lors que les articles 13, alinéa 2 LU et 19, alinéa 3 LHES-SO-GE réglementent la question des compétences.

L'autorité doit rechercher, préalablement à la résiliation, si un autre poste pourrait être confié au membre du personnel concerné, pour lequel ce dernier doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles requises (ces deux derniers termes remplacent le mot « capacités », qui figure à l'art. 23, al. 2, de l'actuelle LPAC).

Comme pour les autres résiliations, le membre du personnel doit être entendu préalablement à la résiliation pour motif de suppression de poste, comme l'indique le renvoi à l'article 32, alinéa 7, du présent projet de loi.

Art. 35 ***Fin des rapports de service d'un commun accord***

L'article 35 propose une nouvelle manière de mettre fin aux rapports de service – qui ne figure pas dans l'actuelle LPAC –, à savoir lorsque l'autorité compétente et le membre du personnel s'entendent pour convenir d'une fin des rapports de travail.

Dans un tel cas de figure, une convention doit être conclue (al. 2), laquelle précise les modalités de la fin des rapports de travail. Le cas échéant, une indemnité de départ peut être décidée. Cette dernière ne peut être supérieure à douze fois le dernier traitement mensuel, 13^e salaire inclus (al.

3). Il s'agit là d'un montant maximal qui ne devra pas devenir la règle et qui exclut toute autre prestation.

Art. 36 **Retraite**

L'article 36 reformule l'actuel article 25, alinéas 1 et 2 LPAC. Ainsi, les rapports de service prennent fin automatiquement à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint 65 ans (al. 1).

L'alinéa 2 prévoit la même exception qu'actuellement, permettant la continuation des rapports de service jusqu'à 67 ans, si la personne est difficilement remplaçable à brève échéance. Il appartient à l'employeur de considérer que la personne est difficilement remplaçable. Cette dernière n'a aucun droit à une continuation des rapports de service. Il est précisé – de manière nouvelle – que, dans un tel cas, les rapports de service prennent fin au plus tard à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint ses 67 ans.

Chapitre V **Procédures**

Art. 37 **Enquête administrative**

L'enquête administrative n'est plus liée à une procédure de sanctions disciplinaires, vu la suppression de ces dernières.

Cela étant, le principe de l'enquête administrative demeure, notamment aux fins d'établir des faits complexes. L'enquête est confiée à une personne qui a les compétences requises. Cette dernière peut être choisie tant au sein de l'employeur qu'à l'externe, en fonction desdites compétences (al. 1).

L'enquête ne peut être ouverte qu'à l'encontre d'une ou d'un fonctionnaire (al. 1).

L'alinéa 2 précise les autorités compétentes pour ordonner une telle enquête. L'UNIGE et la HES-SO ne sont pas citées à cet alinéa, dès lors que les articles 13, alinéa 2 LU et 19, alinéa 3 LHES-SO-GE réglementent la question des compétences et que ces deux lois sont réservées à l'article 2, alinéa 2, du présent projet de loi.

L'alinéa 3 prévoit – de manière nouvelle – que les modalités relatives à l'enquête administrative seront fixées par règlement. Il s'agira notamment de déterminer dans quel délai le membre du personnel peut s'exprimer suite à la communication du rapport et dans quel délai l'autorité devrait statuer.

Sans qu'il soit besoin de le mentionner, la LPA est applicable à une telle procédure. La personne concernée est ainsi informée de l'ouverture d'une telle enquête et elle peut se faire assister de la personne de son choix.

Art. 38 *Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement*

La suspension provisoire de l'actuelle LPAC est mentionnée uniquement dans le cadre d'une enquête administrative et ne peut dès lors s'appliquer qu'à des fonctionnaires.

La refonte de la LPAC prévoit la possibilité d'une suspension provisoire en tout temps et à l'encontre de toute catégorie de personnel.

Une telle suspension ne doit pas être prononcée sans raisons sérieuses. Il faut ainsi des faits graves ou encore que le bon fonctionnement du service l'exige.

Dans les mêmes conditions, un changement d'affectation temporaire peut être prononcé.

L'alinéa 2 prévoit quant à lui que, si une suspension provisoire au sens de l'alinéa 1 est prononcée, alors il est possible de supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur. Cela ne peut toutefois intervenir principalement qu'en présence de faits graves.

Art. 39 *Libération de l'obligation de travailler*

L'article 39 codifie une pratique actuelle, qui n'existe toutefois pas dans l'actuelle LPAC. Ainsi, en cas de résiliation des rapports de service ou de démission, il peut se justifier de libérer le membre du personnel de son obligation de travailler afin de garantir le bon fonctionnement du service.

Art. 40 *Procédure de reclassement en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé*

Il s'agit ici d'une reprise du principe de la procédure de reclassement de l'article 21, alinéa 3, de l'actuelle LPAC.

Cela étant, de manière distincte par rapport à ce qui figure dans l'actuelle LPAC, cette dernière se décline de différentes manières en fonction du motif de la résiliation des rapports de service. Cette distinction tient compte de la jurisprudence actuelle en la matière. En effet, la procédure de reclassement est obligatoire lorsque les rapports de service sont résiliés en raison d'insuffisance de prestations (art. 33, lettre a, du présent projet de loi) (al. 1).

Dans un tel cas, l'employeur doit rechercher si un poste disponible en son sein pourrait correspondre aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles de la ou du fonctionnaire.

Lorsqu'il s'agit d'une résiliation en raison d'une inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 33, lettre b, du présent projet de loi) (al. 2), le reclassement n'est obligatoire que si la continuation des rapports de service est envisageable. En effet, un reclassement n'est pas nécessaire s'il revient à déplacer le problème dans un autre service. Il s'agit d'une codification de la jurisprudence du Tribunal fédéral (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2017, consid. 7.1) et de la chambre administrative de la Cour de justice (par exemple : ATA/294/2022, consid. 6d; ATA/712/2021 c. 9d; ATA/109/2021 c. 14d; ATA/1261/2018 c. 2c).

En outre, le reclassement n'est pas nécessaire lorsqu'il y a une disparition durable d'un motif ou d'une condition d'engagement (art. 33, lettre c, du présent projet de loi) ou encore une violation grave ou répétée des devoirs de service (art. 33, lettre d, du présent projet de loi). Pour ce qui est de la lettre d, cela correspond à la procédure actuelle en matière de révocation.

Art. 41 *Indemnité en cas de suppression de poste*

L'article 41, alinéas 1 et 2, constitue une reprise reformulée de l'article 23, alinéa 4, de l'actuelle LPAC. Ainsi, en cas de suppression de poste, la ou le fonctionnaire a droit à la moitié de son salaire annuel auquel s'ajoute 0,2 fois son dernier traitement mensuel multiplié par le nombre d'années passées au service de l'Etat, à l'exclusion de toute autre prestation (al. 1).

Il est bien précisé que le nombre total de mois d'indemnités calculé selon l'alinéa 1 ne peut pas dépasser le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite de la ou du fonctionnaire. Si tel devait être le cas, le nombre total de mois d'indemnités serait réduit à due concurrence.

Par ailleurs, de manière similaire à l'actuel article 23, alinéa 5 LPAC, mais de manière plus limitée que dans la LPAC actuelle, aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé à la ou au fonctionnaire au sein du même employeur et qu'elle ou il l'a accepté. La limitation de la suppression de l'indemnité se justifie dès lors que, pour passer d'un employeur soumis à la LPAC à un autre qui y est également soumis, il convient de démissionner. Il ne s'agit ainsi pas du même employeur et dans un tel cas, une indemnité se justifie.

Art. 42 ***Proposition de réintégration et indemnité***

L'article 42 modifie le régime de la réintégration tel que proposé par l'actuel article 31, alinéas 2 à 4. En effet, la pratique a démontré que la réintégration posait d'énormes problèmes pratiques, tant pour l'autorité compétente que pour la ou le fonctionnaire.

L'article 42, alinéa 1, du présent projet de loi prévoit ainsi que, conformément à la pratique antérieure au 19 décembre 2015 (cf. L 7526), lorsque l'autorité de recours retient que la décision de résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut, préalablement à sa décision, proposer – et non plus ordonner – la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'à la ou au fonctionnaire ou à l'employée ou à l'employé.

Si l'une des parties refuse, alors il ne sera plus question de réintégration, mais uniquement d'indemnité (al. 2). Le montant de cette dernière est identique à celui prévu à l'article 31, alinéa 4, de l'actuelle LPAC.

L'alinéa 1 de l'actuel article 31 LPAC n'est pas repris, dès lors que les voies de recours sont précisées dans la LOJ.

Art. 43 ***Recours contre un certificat de travail***

Il s'agit de la reformulation de l'actuel article 31A LPAC. Ainsi, ce n'est pas directement contre le certificat de travail qu'il faut recourir, mais bien contre une décision de l'autorité compétente.

Chapitre VI ***Disposition finales et transitoires*****Art. 44** ***Disposition d'exécution***

Le Conseil d'Etat est bien entendu compétent – comme aujourd'hui – pour adopter des dispositions d'exécution du présent projet de loi, sous réserve de la compétence (nouvellement introduite dans la LPAC) de la commission de gestion du pouvoir judiciaire concernant le personnel du pouvoir judiciaire (al. 2) (cf. art. 41, al. 1, lettre j LOJ).

Art. 45 ***Clause abrogatoire***

Une refonte totale d'une loi nécessite l'abrogation de sa version antérieure.

Art. 46 ***Entrée en vigueur***

Il est prévu que le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 47 ***Dispositions transitoires***

D'une manière générale, en application du principe de la *lex mitior* (art. 2, al. 2 CP), le nouveau droit – qui ne prévoit plus de sanctions administratives et qui est donc de ce fait plus favorable – doit trouver application dès son entrée en vigueur (cf. ATA/917/2021, consid. 3d). La question n'est pas aussi simple en ce qui concerne la sanction la plus grave, à savoir la révocation. En effet, la révocation a le même effet qu'une résiliation des rapports de travail et la contestation a dès lors un caractère pécuniaire, qui autorise le recours au Tribunal fédéral (TF) de l'employeur soumis au droit public (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8D_3/2015, du 7 juin 2016). Une procédure de révocation qui en est au stade de la contestation judiciaire doit pouvoir être continuée sous le régime de l'ancien droit, dès lors qu'elle n'est pas différente dans son effet de la résiliation des rapports de service du nouveau droit et que le principe de la *lex mitior* n'est ainsi pas applicable. L'article 47 du projet de refonte LPAC prévoit toutefois que l'ancien droit n'est pas applicable pour ce qui concerne un éventuel effet rétroactif de la révocation, dès lors que le principe de la *lex mitior* ne serait pas respecté dans un tel cas. En effet, la résiliation des rapports de service ne peut pas avoir un effet rétroactif et il se justifie donc que la révocation ne puisse pas non plus être prononcée avec un tel effet.

Par ailleurs, l'alinéa 2 précise que les membres du personnel qui ont été engagés selon la LPAC actuelle seront régis par le nouveau droit dès l'entrée en vigueur de celui-ci.

Art. 48 ***Modifications à d'autres lois***

¹ La loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP – A 2 24), est modifiée comme suit :

Art. 29, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

² La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 1985 (LRGC – B 1 01), est modifiée comme suit :

Art. 40, al. 1, 4^e phrase (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

³ La loi sur la médiation administrative, du 17 avril 2015 (LMéd-GE – B 1 40), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 2 (nouvelle teneur)

Modification faisant référence au nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte de la loi, ainsi qu'à l'article 9A LPAC actuelle, qui devient l'article 26 dans le présent projet de loi relatif à la LPAC (PL LPAC).

* * *

⁴ La loi sur la statistique publique cantonale, du 24 janvier 2014 (LStat – B 4 40), est modifiée comme suit :

Art. 24, al. 4 (nouvelle teneur)

L'article 24, alinéa 4, est modifié : il est supprimé la référence aux sanctions administratives, qui n'existent plus dans le cadre du projet de refonte totale de la LPAC. Le rappel de l'article 320 du code pénal relatif aux sanctions encourues en cas de violation du secret de fonction est maintenu.

* * *

⁵ La loi sur la rente-pont AVS, du 3 octobre 2013 (LRP – B 5 20), est modifiée comme suit :

Art. 2, al. 1 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

⁶ La loi concernant un pont-retraite en faveur du personnel assuré par la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 3 décembre 2010 (LPRCP – B 5 35), est modifiée comme suit :

Art. 6 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

⁷ La loi sur l'administration des communes, du 13 avril 1984 (LAC – B 6 05), est modifiée comme suit :

Art. 101, al. 1 (nouvelle teneur)

Modification faisant référence au nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte de la loi, ainsi qu'à l'article 31 LPAC actuelle, qui devient l'article 42 dans le PL LPAC (réintégration et indemnité).

* * *

⁸ La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10), est modifiée comme suit :

Art. 122A Politique du personnel enseignant (nouveau)

L'article 122A est un nouvel article qui ne figurait pas dans la LIP actuelle. Il reprend l'article 6 du PL LPAC et explicite ce qu'est la politique du personnel du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) tout en citant les mesures qu'il doit prendre. N'est toutefois pas reprise la mention relative à la formation des cadres figurant à l'article 6 précité, dès lors que l'on parle ici uniquement de personnel enseignant.

Art. 124, al. 3 et 5 (nouvelle teneur)

La réserve des sanctions disciplinaires est supprimée, dès lors que ces dernières n'existent plus dans le cadre de la refonte de la LPAC et des modifications de la LIP qui en découlent (al. 3).

L'alinéa 5 est reformulé de manière épiciène.

Art. 125 (nouvelle teneur)

Il s'agit ici de reprendre la même formulation que l'article 7 du PL LPAC, sans modification de fond, quant au principe de la protection de la personnalité du personnel enseignant, qui figure déjà à l'actuel article 125 LIP.

Art. 125A Dispositif de protection de la personnalité (nouveau)

L'article 125A comble une lacune du droit existant et prévoit un renvoi à l'article 8, alinéa 3, du PL LPAC. Le dispositif de protection de la personnalité est ainsi également applicable aux membres du personnel enseignant.

Il n'est pas fait référence dans cet article à l'article 8, alinéa 4, du PL LPAC, dès lors que la LPLA est applicable à l'ensemble du personnel de l'administration cantonale, y compris le personnel enseignant.

Art. 125B Traitement de données (nouveau)

De manière similaire à l'article 9 du PL LPAC, l'article 125B donne une base légale nouvelle au traitement des données au sens de la LIPAD, qu'il s'agisse des données personnelles ou des données personnelles sensibles. L'alinéa 2 explicite pour quels buts l'employeur peut traiter des données au sens de la LIPAD. La liste est exemplative, mais couvre les tâches principales de l'employeur et le traitement doit s'effectuer dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées.

L'alinéa 3 prévoit la possibilité du traitement des données visées à l'alinéa 1, par un système d'information. Il s'agit notamment du système SIRH.

Le règlement pourra préciser les modalités relatives au traitement des données précitées (al. 4).

Art. 125C Partenariat social (nouveau)

Il s'agit d'une reprise de l'article 10 du PL LPAC, qui doit également s'appliquer à la LIP. Cet article n'existe pas dans la LIP actuelle.

Art. 128A Mise au concours des postes (nouveau)

Mise en conformité avec l'article 19 du PL LPAC. Les postes vacants font ainsi l'objet d'une mise au concours publique. Cet article n'existe pas dans la LIP actuelle.

Art. 128B Conditions d'engagement (nouveau)

Nouvel article qui a pour but une mise en conformité avec l'article 20 du PL LPAC, avec adaptations aux spécificités du DIP concernant le personnel enseignant.

Art. 128C Traitement (nouveau)

L'article 128C constitue une reprise de l'article 53 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B, du 12 juin 2002 (RstCE; rs/GE B 5 10.04) (tout comme l'art. 21 du PL LPAC, qui reprend l'art. 53 RPAC).

L'alinéa 2 permet notamment, lorsqu'une personne est par exemple empêchée de travailler en raison d'une incarcération, de suspendre son traitement et toute prestation à charge de l'employeur.

Art. 139 (abrogé)

L'article 139 est abrogé dans son entier.

La résiliation des rapports de service pour raisons de santé (art. 139, al. 1, de l'actuelle LIP) figure dorénavant à l'article 141, alinéa 6, lettre c.

Par ailleurs, de la même manière que dans le PL LPAC, l'article 26, alinéa 3, de l'actuelle LPAC n'est pas repris, il en va de même pour l'article 139, alinéa 3 LIP. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la loi instituant la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève, du 14 septembre 2012 (LCPEG; rs/GE B 5 22), qui concrétise au niveau cantonal les exigences du droit fédéral de répartition des compétences (art. 50, al. 2, de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, du 25 juin 1982 (LPP; RS 831.40), l'Etat ne peut plus intervenir en matière de prestations de prévoyance, y compris en matière d'invalidité.

Art. 140, al. 2, 4 et 6 (nouvelle teneur)

A l'alinéa 2, la notion de « capacités » est remplacée par celles « d'aptitudes professionnelles » et de « qualités personnelles ».

L'alinéa 4 comprend des modifications de forme.

Comme à l'actuel article 140, alinéa 6 LIP mais de manière plus limitée, aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé au membre du personnel enseignant au sein du même employeur et qu'il l'a accepté. La limitation de la suppression de l'indemnité se justifie, dès lors que, pour passer d'un employeur soumis à la LPAC à un autre qui y est également soumis, il convient de démissionner. Il ne s'agit ainsi pas du même employeur et, dans un tel cas, une indemnité se justifie.

Art. 141 (nouvelle teneur)

L'article 141 actuel est en grande partie modifié.

L'alinéa 1 reprend l'alinéa 1 actuel avec des modifications de forme.

De manière similaire à ce qui est prévu dans le PL LPAC, la résiliation pour motif fondé en raison d'une insuffisance de prestation ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste, doit être précédée – de manière nouvelle – d'un avertissement qui, s'il doit être effectué par écrit, ne constitue pas pour autant une décision et n'est donc pas sujet à recours (al. 2). En effet, l'avertissement doit être considéré comme un acte purement managérial. Il doit être prononcé par écrit par l'autorité d'engagement, afin d'éviter l'arbitraire en cas de conflits interpersonnels. L'avertissement a pour but de lui donner la possibilité de s'améliorer, pour que les rapports de service puissent être poursuivis. Il s'agit là de l'application du principe de la proportionnalité.

Les mesures de reclassement sont identiques à ce qui est actuellement prévu, la notion de « capacités » étant remplacée par celles « d'aptitudes professionnelles » et de « qualités personnelles ».

La question des mesures de reclassement (al. 3, 4 et 5) sont identiques à ce que prévoit le projet de refonte LPAC (art. 40 PL LPAC). Il n'y a ainsi pas lieu de procéder à des mesures de reclassement lorsque la résiliation est fondée sur la disparition durable d'une condition d'engagement ou lors de violation grave ou répétée des devoirs de service (al. 6, lettres c et d).

L'alinéa 6 correspond à l'actuel alinéa 3, avec l'ajout du motif fondé de la violation grave ou répétée des devoirs de service. En effet, de manière similaire à l'article 33 du PL LPAC, dès lors que toutes les sanctions disciplinaires sont supprimées, dont la révocation, le motif de violation des

devoirs de service, de manière grave et répétée, devient un motif supplémentaire de résiliation des rapports de service.

L'alinéa 7 correspond à l'actuel alinéa 4.

L'actuel alinéa 5 n'est pas repris, en raison de la nouvelle teneur de l'article 144.

L'alinéa 8 rappelle le principe du droit d'être entendu avant la résiliation des rapports de service.

Art. 141A Fin des rapports de service d'un commun accord (nouveau)

Comme c'est le cas à l'article 35 du PL LPAC, l'article 141A propose une nouvelle manière de mettre fin aux rapports de service – qui ne figure pas dans l'actuelle LIP –, à savoir lorsque l'autorité compétente et le membre du personnel enseignant s'entendent pour convenir d'une fin des rapports de travail.

Dans un tel cas de figure, une convention doit être conclue (al. 2), laquelle précise les modalités de la fin des rapports de travail. Le cas échéant, une indemnité de départ peut être décidée. Cette dernière ne peut être supérieure à douze fois le dernier traitement mensuel, 13^e salaire inclus (al. 3). Il s'agit là d'un montant maximal qui ne devra pas devenir la règle et qui exclut toute autre prestation.

Art. 142 (abrogé)

L'article 142 est abrogé, dès lors que le projet de nouvelle LPAC ne prévoit plus de sanctions disciplinaires.

Art. 143 Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)

L'enquête administrative n'est plus liée à une procédure de sanctions disciplinaires, vu la suppression de ces dernières.

Cela étant, le principe de l'enquête administrative demeure, notamment aux fins d'établir des faits complexes. L'enquête est confiée à une personne qui a les compétences requises. Cette dernière peut être choisie tant au sein de l'employeur qu'à l'externe, en fonction desdites compétences (al. 1).

L'enquête ne peut être ouverte qu'à l'encontre d'un membre du personnel enseignant nommé (al. 1).

La compétence revient à la conseillère ou au conseiller d'Etat chargé du département.

L'alinéa 3 prévoit – de manière nouvelle – que les modalités relatives à l'enquête administrative seront fixées par règlement. Il s'agira notamment de déterminer dans quel délai le membre du personnel enseignant nommé peut s'exprimer suite à la communication du rapport et dans quel délai l'autorité doit statuer.

Sans qu'il soit besoin de le mentionner, la LPA est applicable à une telle procédure. La personne concernée est ainsi informée de l'ouverture d'une telle enquête et elle peut se faire assister de la personne de son choix.

Art. 144 Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement (nouvelle teneur avec modification de la note)

La suspension provisoire de l'actuelle LIP est possible uniquement dans le cadre d'une enquête administrative et ne peut s'appliquer qu'à des membres du personnel enseignant nommés.

La refonte de la LPAC prévoit la possibilité d'une suspension provisoire en tout temps et à l'encontre de tout le corps enseignant, nommé ou non. Il en va dès lors de même dans le cadre des modifications proposées à la LIP.

Une telle suspension ne doit pas être prononcée sans raisons sérieuses. Il faut ainsi des faits graves ou encore que le bon fonctionnement du service l'exige.

Dans les mêmes conditions, un changement d'affectation temporaire peut être prononcé.

L'alinéa 2 prévoit quant à lui que, si une suspension provisoire au sens de l'alinéa 1 est prononcée, alors il est possible de supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur. Cela ne peut toutefois intervenir qu'en présence de faits graves.

Art. 144A Libération de l'obligation de travailler (nouveau)

L'article 144A codifie une pratique actuelle, qui n'existe toutefois pas dans l'actuelle LIP. Ainsi, en cas de résiliation des rapports de service ou de démission, il peut se justifier de libérer le membre du personnel enseignant de son obligation de travailler afin de garantir le bon fonctionnement de l'institution.

Art. 145 (abrogé)

De même que dans le cadre de la refonte LPAC, l'article sur la coordination avec d'autres procédures est abrogé.

Art. 147 Proposition de réintégration et indemnité (nouvelle teneur avec modification de la note)

L'article 147 – tout comme l'article 42 du projet de refonte LPAC – modifie le régime de la réintégration tel que proposé par l'actuel article 147 LIP. En effet, la pratique a démontré que la réintégration posait d'énormes problèmes pratiques, tant pour l'autorité compétente que pour la ou le fonctionnaire.

Dès lors, lorsque l'autorité de recours retient que la décision de résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut, préalablement à sa décision proposer – et non plus ordonner – la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'au membre du personnel concerné.

Si l'une des parties refuse, alors il ne sera plus question de réintégration, mais uniquement d'indemnité (al. 2). Le montant de cette dernière est identique à celui prévu à l'actuel article 147, alinéa 3 LIP.

Art. 150, al. 3 et 4 (nouveaux)

D'une manière générale, en application du principe de la *lex mitior* (art. 2, al. 2 CP), le nouveau droit – qui ne prévoit plus de sanctions administratives et qui est donc de ce fait plus favorable – doit trouver application dès son entrée en vigueur (cf. ATA/917/2021, consid. 3d). La question n'est pas aussi simple en ce qui concerne la sanction la plus grave, à savoir la révocation. En effet, la révocation a le même effet qu'une résiliation des rapports de travail et la contestation a dès lors un caractère pécuniaire, qui autorise le recours au TF de l'employeur soumis au droit public (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8D_3/2015, du 7 juin 2016). Une procédure de révocation qui en est au stade de la contestation judiciaire doit pouvoir être continuée sous le régime de l'ancien droit, dès lors qu'elle n'est pas différente dans son effet de la résiliation des rapports de service du nouveau droit et que le principe de la *lex mitior* n'est ainsi pas applicable. L'article 150, alinéa 3, prévoit toutefois que l'ancien droit n'est pas applicable pour ce qui concerne un éventuel effet rétroactif de la révocation, dès lors que le principe de la *lex mitior* ne serait pas respecté dans un tel cas. En effet, la résiliation des rapports de service ne peut pas avoir un effet rétroactif et il se justifie donc que la révocation ne puisse pas non plus être prononcée avec un tel effet.

Par ailleurs, l'alinéa 4 précise que les membres du personnel qui ont été engagés selon la LIP actuelle seront régis par les dispositions de la LIP modifiée par la refonte LPAC dès l'entrée en vigueur de cette dernière.

* * *

⁹ La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 1, 2^e phrase (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 19, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹⁰ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)

L'alinéa 1 voit la référence aux articles 139 et 142 LIP supprimée, dès lors que ces articles sont abrogés suite à la refonte LPAC.

Par ailleurs la modification vise le titre de la LPAC, qui est adapté dans le cadre de la refonte totale de la loi et renvoie aux nouveaux articles 141A et 144A LIP.

Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 38, al. 3 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹¹ La loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (LSurv – D 1 09), est modifiée comme suit :

Art. 16, al. 5, 2^e phrase (nouvelle teneur)

Modification faisant référence au nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte de la loi, ainsi qu'à l'article 9A LPAC actuelle, qui devient l'article 26 dans le PL LPAC.

Art. 26, al. 4, lettre a, 1^{re} phrase (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹² La loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (LSFIP – E 1 16), est modifiée comme suit :

Art. 25, al. 1 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹³ La loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05), est modifiée comme suit :

Art. 52, al. 2, lettre a (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 59, al. 1 (nouvelle teneur)

Modification reprenant la teneur de l'article 26, alinéa 5, lettre b dans le cadre de la refonte LPAC. En effet, c'est la présidente ou le président de la commission de gestion du pouvoir judiciaire qui est l'autorité compétente pour lever le secret de fonction.

* * *

¹⁴ La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05), est modifiée comme suit :

Art. 18, al. 1 (nouvelle teneur)

L'article 18, alinéa 1, est modifié pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 24, al. 5 (nouvelle teneur) et al. 6 (abrogé, l'al. 7 ancien devenant l'al. 6)

La fin de la phrase de l'alinéa 5 est supprimée en raison de la suppression des sanctions disciplinaires dans l'ensemble des lois applicables à l'administration cantonale.

Par ailleurs, l'alinéa 6 est supprimé, dès lors que la question de l'autorité compétente est réglée par l'article 26, alinéa 5, du PL LPAC.

Art. 28, al. 2 (nouvelle teneur)

L'article 28, alinéa 2, est modifié pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Section 5 Citation et enquête administrative (nouvelle teneur)

Le titre de la section 5 du chapitre II est modifié par la suppression de la mention des sanctions disciplinaires et l'ajout de l'enquête administrative.

Art. 36 et 37 (abrogés)

L'article 36 est abrogé dès lors qu'il concernait les sanctions disciplinaires.

Il en va de même pour l'article 37.

Art. 38 ***Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)***

L'article 38 contient uniquement les autorités compétentes pour ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. Pour le surplus, l'article 35 du PL LPAC est applicable.

Art. 39 et 40 (abrogés)

L'article 39 est abrogé au regard de l'article 38 du PL LPAC.

L'article 40 est également abrogé vu la suppression des sanctions disciplinaires.

Section 6 ***Inaptitude et prestations spéciales (nouvelle teneur)***

La note est modifiée, dès lors que seuls les articles 42 et 43 de la section 6 demeurent.

Art. 41 (abrogé)

L'article 41 est abrogé en raison de la non-reprise dans le PL LPAC de l'actuel article 26, alinéa 3 LPAC. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la LCPEG, qui concrétise au niveau cantonal les exigences du droit fédéral relatives à la répartition des compétences (art. 50, al. 2, de la LPP), l'Etat ne peut plus intervenir en matière de prestations de prévoyance, y compris en matière d'invalidité.

Art. 67, al. 5 (nouveau)

D'une manière générale, en application du principe de la *lex mitior* (art. 2, al. 2 CP), le nouveau droit – qui ne prévoit plus de sanctions administratives et qui est donc de ce fait plus favorable – doit trouver application dès son entrée en vigueur (cf. ATA/917/2021, consid. 3d). La question n'est pas aussi simple en ce qui concerne la sanction la plus grave, à savoir la révocation. En effet, la révocation a le même effet qu'une résiliation des rapports de travail et la contestation a dès lors un caractère pécuniaire, qui autorise le recours au TF de l'employeur soumis au droit public (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8D_3/2015, du 7 juin 2016). Une procédure de révocation qui en est au stade de la contestation judiciaire doit pouvoir être continuée sous le régime de l'ancien droit, dès lors qu'elle n'est pas différente dans son effet de la résiliation des rapports de service du nouveau droit et que le principe de la *lex mitior* n'est ainsi pas applicable. L'article 67, alinéa 5, prévoit toutefois

que l'ancien droit n'est pas applicable pour ce qui concerne un éventuel effet rétroactif de la révocation, dès lors que dans un tel cas, le principe de la *lex mitior* ne serait pas respecté. En effet, la résiliation des rapports de service ne peut pas avoir un effet rétroactif et il se justifie donc que la révocation ne puisse pas non plus être prononcée avec un tel effet.

* * *

¹⁵ La loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaire, du 3 novembre 2016 (LOPP – F 1 50), est modifiée comme suit :

Art. 6, al. 1 (nouvelle teneur)

L'article 6, alinéa 1, est modifié pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 9, al. 4 (nouvelle teneur) et al. 6 (abrogé)

La fin de la phrase de l'alinéa 4 est supprimée en raison de la suppression des sanctions disciplinaires concernant l'ensemble des lois applicables à l'administration cantonale.

Par ailleurs, l'alinéa 6 est supprimé, dès lors que la question de l'autorité compétente est réglée par l'article 26, alinéa 5, du PL LPAC.

Art. 22 Démission et résiliation (nouvelle teneur avec modification de la note)

Il s'agit ici d'adapter, *mutatis mutandis*, le contenu de l'article 22 à celui des articles 31 et 32 du PL LPAC tout en respectant le langage épïcène.

A l'alinéa 4, lettre c, la notion de disparition durable d'un « motif » d'engagement est remplacée par la disparition durable d'une « condition » d'engagement, en référence à l'article 20 du PL LPAC, qui définit les conditions d'engagement. Cela étant, il s'agit uniquement d'une modification terminologique. Le contenu reste le même. A ce titre, l'on peut citer les exemples mentionnés dans le PL 9904, à savoir : la situation où, à l'engagement, la candidate ou le candidat présente la formation requise par le poste; cette formation exige un examen périodique pour conserver sa validité; la personne ne se présente pas ou échoue à cet examen. D'autres exemples peuvent être cités, comme le fait qu'une obligation de résidence liée à la fonction occupée ne soit plus respectée ou en cas de retrait d'un permis de

conduire, alors que sa possession est requise pour le poste. Enfin, l'état de santé fait également partie des conditions d'engagement. Si une situation liée à la santé perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé est acquis (cf. PL 9904, p. 38).

La nécessité de précéder la résiliation pour insuffisance de prestations ou pour inaptitudes à remplir les exigences du poste d'un avertissement écrit est introduite de manière nouvelle. Il ne s'agit pas d'une décision au sens de la LPA et l'avertissement n'est donc pas sujet à recours. En effet, l'avertissement doit être considéré comme un acte purement managérial. Il n'a pas un caractère punitif. Il doit être confirmé par écrit par l'autorité qui avait engagé la ou le fonctionnaire, afin d'éviter l'arbitraire en cas de conflits interpersonnels. L'avertissement a pour but de lui donner la possibilité de s'améliorer, pour que les rapports de service puissent être poursuivis. Il s'agit là de l'application du principe de la proportionnalité.

La réserve de l'article 23 est supprimée, dès lors que cet article est abrogé.

Art. 23 (abrogé)

L'article 23 est abrogé en raison de la non-reprise dans le PL LPAC de l'actuel article 26, alinéa 3 LPAC. En effet, depuis l'entrée en vigueur de la LCPEG, qui concrétise au niveau cantonal les exigences du droit fédéral concernant la répartition des compétences (art. 50, al. 2, de la LPP), l'Etat ne peut plus intervenir en matière de prestations de prévoyance, y compris en matière d'invalidité.

Chapitre III (abrogé, les chapitres IV et V anciens devenant les chapitres III et IV)

Le chapitre III est abrogé, dès lors qu'il ne contient plus aucun article, en raison principalement de la suppression des sanctions disciplinaires au sein de l'administration cantonale. La numérotation des chapitres est dès lors modifiée.

Art. 25 à 28 (abrogés)

L'article 25 est abrogé vu la suppression des sanctions disciplinaires dans toute l'administration cantonale.

L'article 26 est également abrogé en raison de la suppression des sanctions disciplinaires.

L'article 27 est également abrogé en raison de la suppression des sanctions disciplinaires. L'article 37 du PL LPAC est applicable en ce qui concerne l'enquête administrative.

L'article 28 est également abrogé au regard de l'article 38 du PL LPAC.

Art. 30, al.1 (nouvelle teneur)

Il s'agit d'une adaptation de l'article 30, al. 1, dès lors qu'il ne peut plus être fait référence à l'article 23, qui est abrogé.

Art. 36, al. 11 (nouveau)

D'une manière générale, en application du principe de la *lex mitior* (art. 2, al. 2 CP), le nouveau droit – qui ne prévoit plus de sanctions administratives et qui est donc de ce fait plus favorable – doit trouver application dès son entrée en vigueur (cf. ATA/917/2021, consid. 3d). La question n'est pas aussi simple en ce qui concerne la sanction la plus grave, à savoir la révocation. En effet, la révocation a le même effet qu'une résiliation des rapports de travail et la contestation a dès lors un caractère pécuniaire, qui autorise le recours au TF de l'employeur soumis au droit public (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8D_3/2015, du 7 juin 2016). Une procédure de révocation qui en est au stade de la contestation judiciaire doit pouvoir être continuée sous le régime de l'ancien droit, dès lors qu'elle n'est pas différente dans son effet de la résiliation des rapports de service du nouveau droit et que le principe de la *lex mitior* n'est ainsi pas applicable. L'article 36, alinéa 11, prévoit toutefois que l'ancien droit n'est pas applicable concernant un éventuel effet rétroactif de la révocation, dès lors que le principe de la *lex mitior* ne serait pas respecté dans un tel cas. En effet, la résiliation des rapports de service ne peut pas avoir un effet rétroactif et il se justifie donc que la révocation ne puisse pas non plus être prononcée avec un tel effet.

* * *

¹⁶ La loi sur le convoyage et la surveillance des détenus hors des établissements pénitentiaires, du 18 octobre 2019 (LCSD – F 1 51), est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 3 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹⁷ La loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS – J 4 18), est modifiée comme suit :

Art. 6, lettre h (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

* * *

¹⁸ La loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD – K 1 07), est modifiée comme suit :

Art. 18, lettre c (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

Art. 22 (nouvelle teneur)

Modification pour tenir compte du nouveau titre de la LPAC dans le cadre de la refonte totale de la loi.

V. Incidences financières :

La refonte totale de la LPAC n'a pas d'incidences financières.

VI. Conclusion :

Après avoir mené une large consultation, le Conseil d'Etat estime que le présent projet de loi, s'il ne recueille pas l'approbation du Cartel, répond à des constats largement partagés tant au sein de l'Etat que par les autres employeurs soumis à la LPAC. Le projet est équilibré. Il ne porte pas atteinte au statut de fonctionnaire, mais permet d'assouplir quelque peu le cadre légal, qui pose des difficultés opérationnelles quasi quotidiennes aux managers ainsi qu'aux collaboratrices et collaborateurs de l'Etat. Il répond par ailleurs au besoin d'une gestion du personnel moderne et en adéquation avec la stratégie du Conseil d'Etat.

Au bénéfice de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les Députés, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

Annexes :

- 1) Avis du préposé cantonal lorsque le projet de loi a un impact en matière de transparence ou de protection des données personnelles*
- 2) Tableau synoptique*



REPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Préposé cantonal à la protection des données et à la transparence

Projet de loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics (LPAC)

Avis du 8 juin 2022

Mots clés : veille législative, base légale, personnel de l'Etat, données personnelles, données personnelles sensibles, tests de personnalité.

Contexte : Le 2 juin 2022, le Département des finances et des ressources humaines (DF) a requis l'avis du Préposé cantonal à la protection des données et à la transparence (ci-après le Préposé cantonal) au sujet d'un projet de loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics (LPAC ; RSGe B 5 05). L'art. 9 a trait au traitement de données personnelles.

Bases juridiques : art. 56 al. 3 litt. e LIPAD; art. 23 al. 8 RIPAD

1. Caractéristiques de la demande

Par courriel du 2 juin 2022, le Département des finances et des ressources humaines (DF) a requis l'avis du Préposé cantonal à la protection des données et à la transparence (ci-après le Préposé cantonal) au sujet d'un projet de loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics. L'avis du Préposé cantonal est souhaité pour le 8 juin 2022.

Les dispositions ayant trait à la protection des données personnelles sont les suivantes, étant précisé qu'il est prévu d'insérer des dispositions similaires dans la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP ; RSGe C 1 10) :

Art. 9 Traitement de données

¹ *L'employeur peut traiter les données personnelles, y compris les données personnelles sensibles, au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dont il a besoin pour exécuter les tâches qui lui sont assignées par la présente loi.*

² *Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.*

Au sujet de cette disposition, l'exposé des motifs précise qu'elle « donne une base légale au traitement de données au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001 (LIPAD ; A 2 08), que ce soit des données personnelles ou des données personnelles sensibles. Le type de données et la manière dont s'effectuera le traitement seront fixés par règlement, selon la clause de délégation législative figurant à l'alinéa 2 ».

Art. 20 Conditions d'engagement

¹ *Pour être engagée, la personne candidate doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction. Elle doit également jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs y relatifs.*

2 Lorsque l'intérêt de l'employeur l'exige, l'autorité compétente peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de recrutement, notamment des tests personnalité. Ces tests doivent être détruits dans un délai de 12 mois. Ils peuvent être gardés jusqu'à 24 mois maximum avec l'accord de ladite personne.

3 Avant l'engagement, l'autorité compétente peut exiger la fourniture de certains documents tels qu'un extrait de casier judiciaire, un extrait des registres des poursuites et des faillites ou un certificat de bonne vie et mœurs.

4 Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures, la personne candidate doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (ci-après: code pénal), ou, pour les ressortissantes et ressortissants étrangers, un document équivalent.

5 Pour certaines fonctions, lorsque les circonstances le nécessitent, l'autorité compétente peut exiger à nouveau pendant les rapports de service la fourniture des documents visés aux alinéas 3 et 4.

6 L'employeur précise les fonctions soumises aux alinéas 4 et 5 par voie de directive.

Au sujet de l'al. 2 de cette disposition, l'exposé des motifs indique qu'il « donne une base légale à la passation de tests de recrutement, dont les tests de personnalité, qui ne peuvent toutefois être effectués qu'avec l'accord de la personne candidate. Par ailleurs, ils doivent être détruits dans un délai de 12 mois, afin de se conformer à l'article 40, alinéa 1 LIPAD. Avec l'accord de la personne candidate, ils peuvent toutefois être conservés jusqu'à 24 mois au maximum ».

2. Les dispositions légales pertinentes

La loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ; RSGe A 2 08) a fait l'objet d'une révision importante en 2008, par laquelle la protection des données personnelles a été ajoutée au champ d'application matériel de la loi en sus de son volet relatif à la transparence.

Depuis le 1^{er} janvier 2010, date de l'entrée en vigueur de cette modification législative, un autre objectif figure désormais dans le texte légal à son art. 1 al. 2 litt. b : « protéger les droits fondamentaux des personnes physiques ou morales de droit privé quant aux données personnelles les concernant ».

Par données personnelles, il faut comprendre « toutes les informations se rapportant à une personne physique ou morale de droit privé, identifiée ou identifiable » (art. 4 litt. a LIPAD).

Par données personnelles sensibles, la loi vise les données personnelles sur les opinions ou activités religieuses, philosophiques, politiques, syndicales ou culturelles ; la santé, la sphère intime ou l'appartenance ethnique ; des mesures d'aide sociale ; des poursuites ou sanctions pénales ou administratives (art. 4 litt. b LIPAD).

La LIPAD énonce un certain nombre de principes généraux régissant la collecte et le traitement des données personnelles (art. 35 à 40 LIPAD).

- Base légale (art. 35 LIPAD)

Le traitement de données personnelles ne peut se faire que si l'accomplissement des tâches légales de l'institution publique le rend nécessaire. Quant aux données personnelles sensibles ou aux profils de la personnalité, ils ne peuvent être traités que si une loi définit clairement la tâche considérée et si le traitement en question est absolument indispensable à l'accomplissement de cette tâche ou s'il est nécessaire et intervient avec le consentement explicite, libre et éclairé de la personne concernée.

- Bonne foi (art. 38 LIPAD)

Il n'est pas permis de collecter des données personnelles sans que la personne concernée en ait connaissance, ni contre son gré. Quiconque trompe la personne concernée lors de la collecte des données – par exemple en collectant les données sous une fausse identité ou en donnant de fausses indications sur le but du traitement – viole le principe de la bonne foi. Il agit également contrairement à ce principe s'il collecte des données personnelles de manière cachée.

- Proportionnalité (art. 36 LIPAD)

En vertu du principe de la proportionnalité, seules les données qui sont nécessaires et qui sont aptes à atteindre l'objectif fixé peuvent être traitées. Il convient donc toujours de peser les intérêts en jeu entre le but du traitement et l'atteinte à la vie privée de la personne concernée en se demandant s'il n'existe pas un moyen moins invasif permettant d'atteindre l'objectif poursuivi.

- Finalité (art. 35 al. 1 LIPAD)

Conformément au principe de finalité, les données collectées ne peuvent être traitées que pour atteindre un but légitime qui a été communiqué lors de leur collecte, qui découle des circonstances ou qui est prévu par la loi. Les données collectées n'ont ensuite pas à être utilisées à d'autres fins, par exemple commerciales.

- Reconnaissabilité de la collecte (art. 38 LIPAD)

La collecte de données personnelles, et en particulier les finalités du traitement, doivent être reconnaissables pour la personne concernée. Cette exigence de reconnaissabilité constitue une concrétisation du principe de la bonne foi et augmente la transparence d'un traitement de données. Cette disposition implique que, selon le cours ordinaire des choses, la personne concernée doit pouvoir percevoir que des données la concernant sont ou vont éventuellement être collectées (principe de prévisibilité). Elle doit pouvoir connaître ou identifier la ou les finalités du traitement, soit que celles-ci lui sont indiquées à la collecte ou qu'elles découlent des circonstances.

- Exactitude (art. 36 LIPAD)

Quiconque traite des données personnelles doit s'assurer de l'exactitude de ces dernières. Ce terme signifie également que les données doivent être complètes et aussi actuelles que les circonstances le permettent. La personne concernée peut demander la rectification de données inexactes.

- Sécurité des données (art. 37 LIPAD)

Le principe de sécurité exige non seulement que les données personnelles soient protégées contre tout traitement illicite et tenues confidentielles, mais également que l'institution en charge de leur traitement s'assure que les données personnelles ne soient pas perdues ou détruites par erreur.

- Destruction des données (art. 40 LIPAD)

Les institutions publiques détruisent ou rendent anonymes les données personnelles dont elles n'ont plus besoin pour accomplir leurs tâches légales, dans la mesure où ces données ne doivent pas être conservées en vertu d'une autre loi.

3. Appréciation

Dans le très bref délai qui leur a été imparti pour rendre le présent avis, les Préposés relèvent ce qui suit :

L'art. 9 du projet de loi pose la question de la densité normative exigée en cas de base légale pour le traitement de données personnelles sensibles.

L'art. 35 al. 2 LIPAD dispose que « *des données personnelles sensibles ou des profils de la personnalité ne peuvent être traités que si une loi définit clairement la tâche considérée et si le traitement en question est absolument indispensable à l'accomplissement de cette tâche ou s'il est nécessaire et intervient avec le consentement explicite, libre et éclairé de la personne concernée* ». Deux conditions cumulatives sont donc requises : une loi qui définisse clairement la tâche considérée et un traitement qui soit absolument indispensable à l'accomplissement de la tâche. L'alternative au caractère indispensable à l'accomplissement de la tâche est la nécessité du traitement et la présence du consentement. Il est précisé que ces deux critères ne dispensent pas de l'obligation d'avoir une tâche clairement définie dans la loi.

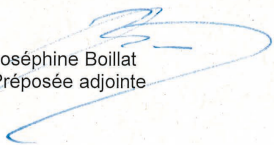
Ainsi, en cas de traitement de données personnelles sensibles, la tâche doit être clairement définie dans la loi. En l'espèce, le projet d'art. 9 LPAC ne fait qu'insérer une délégation en faveur du Conseil d'Etat pour déterminer le type de données qui peuvent être traitées et la manière dont le traitement s'effectue. L'alinéa 1 se réfère uniquement aux données personnelles, y compris sensibles, dont l'employeur a besoin « *pour exécuter les tâches qui lui sont assignées par la présente loi* ». Les Préposés considèrent que cette formulation mériterait d'être précisée et que les finalités pour lesquelles des données sensibles peuvent être traitées devraient être indiquées.

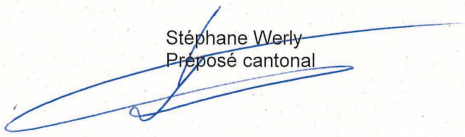
Les art. 20 al. 2 et al. 4 du projet sont un exemple de base légale claire respectivement à la passation de tests de recrutement (profils de la personnalité) et à la remise du casier judiciaire pour certaines catégories de fonctions.

Si le niveau de précision exigible s'agissant d'une base légale pour le traitement de données personnelles sensibles n'est pas nécessairement aussi élevé que ce que prévoit l'art. 20 al. 2, la formulation de l'art. 9 du projet est trop imprécise et devrait être complétée, selon les considérations susmentionnées.

Finalement, s'agissant de l'art. 20 al. 2 du projet, les Préposés estiment toutefois qu'il conviendrait de préciser pour quels motifs le test de personnalité pourrait être conservé plus de 12 mois (à tout le moins dans l'exposé des motifs accompagnant le projet de loi). En effet, même si cette durée de conservation prolongée est sujette au consentement de la personne concernée, la liberté du consentement dans le rapport de travail - qui implique intrinsèquement un lien de subordination - est toujours questionnable.

Les Préposés remercient le DF de les avoir consultés et se tiennent à disposition pour tout renseignement complémentaire.


Joséphine Boillat
Préposée adjointe


Stéphane Werly
Préposé cantonal

De : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>
Envoyé : mercredi 15 juin 2022 10:30
À : Marti Ursula (DF) <ursula.marti@etat.ge.ch>
Cc : Stahl Monnier Lucile (DF) <lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>
Objet : RE: LPAC_ traitement de données

Chère Madame,
Chère Ursula,

Merci pour cette nouvelle proposition, qui fait suite à notre avis.

Il nous semble qu'il y a une certaine redondance entre l'al. 1 et l'al. 2.

Nous vous proposons d'accentuer la rédaction sur les données personnelles sensibles:

Art. 9 Traitement de données

¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.

² Il peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour:

- a) déterminer les effectifs nécessaires ;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail ;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales ;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail du personnel pour prévenir les accidents professionnels et veiller à préserver la santé des membres du personnel;
- g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures.
- h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail.

³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 2 dans un système d'information.

⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

Bien à vous,

Stéphane Werly **Joséphine Boillat**
Préposé cantonal Préposée adjointe

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE
Protection des données et transparence
Boulevard Helvétique 27
1207 Genève
Tél.: +41 (0) 22 546 52 40
<https://www.ge.ch/organisation/protection-donnees-transparence>
ppdt@etat.ge.ch
Code d'acheminement interne: A201E5/PPDT

De : Marti Ursula (DF) <ursula.marti@etat.ge.ch>
Envoyé : mardi 14 juin 2022 18:18

À : Protection des données et transparence (PPDT) <ppdt@etat.ge.ch>; Boillat Josephine (PPDT) <josephine.boillat@etat.ge.ch>
Cc : Werly Stéphane (PPDT) <stephane.werly@etat.ge.ch>; Stahl Monnier Lucile (DF) <Lucile.stahl-monnier@etat.ge.ch>

Objet : LPAC_ traitement de données

Chère Madame,

Suite à notre échange téléphonique, nous nous permettons de nous adresser à vous concernant la disposition relative au traitement de données dans le cadre de la refonte de la LPAC.

Vous trouverez ci-dessous une nouvelle formulation qui tient compte de vos remarques figurant dans votre préavis négatif.

Nous vous serions reconnaissantes de revoir cette nouvelle proposition et de nous indiquer d'ici jeudi midi – même d'une manière informelle - si cette teneur est conforme à la LIPAD.

Art. 9 Traitement de données

¹ L'employeur traite les données personnelles, y compris les données personnelles sensibles, au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi, notamment pour:

- a) déterminer les effectifs nécessaires ;
- b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires;
- c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail ;
- d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales ;
- e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel;
- f) mettre en place et optimiser les conditions de travail du personnel pour prévenir les accidents professionnels et veiller à préserver la santé des membres du personnel;
- g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures.

² Il peut traiter les données mentionnées ci-après relatives au personnel qui sont nécessaires à l'exécution des tâches mentionnées à l'alinéa 1, y compris les données sensibles et les profils de la personnalité:

- a) données relatives à la personne;
- b) données relatives à son activité professionnelle (affectation, taux d'activité, traitement, primes et indemnités) ;
- c) données relatives à l'état de santé en rapport avec la capacité de travail lors de l'engagement et pendant la durée des rapports de service;
- d) données relatives aux prestations, au potentiel et au développement professionnel;
- e) données requises dans le cadre de la collaboration à la mise en œuvre du droit des assurances sociales.
- f) des données contenues dans des actes de procédure ou dans des décisions d'autorités et concernant les rapports de travail.

³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 2 dans un système d'information.

⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.

Nous vous remercions d'avance pour votre aide.

Avec mes meilleures salutations,

Ursula Marti
Cheffe du service juridique
Office du personnel de l'Etat
Tél. : 022 546 08 09 - Bureau n° 614
Code courrier interne : A801ER

Projet de loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics (refonte totale)

Version actuelle	Projet de refonte totale
Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05)	Projet de loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics (LPAC – B 5 05)
Titre I Dispositions générales	Chapitre I Dispositions générales
<p>Art. 2 But – Autorité compétente</p> <p><i>1 La présente loi définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis.</i></p>	<p>Art. 1 Objet</p> <p>La présente loi régit les rapports de service du personnel énuméré à son article 2.</p>
<p>Art. 1 Champ d'application</p> <p>¹ La présente loi s'applique :</p> <p>a) aux membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale;</p> <p>b) aux fonctionnaires de police, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur la police, du 9 septembre 2014;</p> <p>c) au personnel pénitentiaire des établissements pénitentiaires, sous réserve des dispositions particulières de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016;</p> <p>d) aux membres du personnel du pouvoir judiciaire;</p> <p>e) au personnel des établissements publics médicaux, sous réserve des dispositions particulières figurant dans la loi sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980;</p> <p>f) au personnel de l'office cantonal des assurances sociales et des établissements qu'il regroupe, ainsi que de l'Hospice général;</p> <p>g) au personnel de l'Institution genevoise de maintien à domicile.</p> <p>² Les fonctions qui relèvent des lois :</p> <p>a) sur l'instruction publique, du 6 novembre 1940;</p> <p>b) sur l'université, du 13 juin 2008, en tant qu'elles ne sont pas exercées par des membres du corps administratif et technique.</p>	<p>Art. 2 Champ d'application</p> <p>¹ La présente loi s'applique au personnel :</p> <p>a) de l'administration cantonale, excepté celui soumis à la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 ;</p> <p>b) du pouvoir judiciaire ;</p> <p>c) des Hôpitaux universitaires de Genève ;</p> <p>d) de l'Hospice général ;</p> <p>e) de l'office cantonal des assurances sociales ;</p> <p>f) de l'Institution genevoise de maintien à domicile;</p> <p>g) administratif et technique de l'Université de Genève;</p> <p>h) administratif et technique de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève.</p> <p>² Sont réservées les dispositions particulières de la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002, ainsi que des lois cantonales sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013, sur l'université, du 13 juin 2008, sur la police, du 9 septembre 2014, sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002, et sur les établissements publics médicaux, du 19 septembre 1980.</p>

<p>c) sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013, en tant qu'elles ne sont pas exercées par des membres du corps administratif et technique, font l'objet d'une réglementation particulière.</p>	
	<p>Art. 3 Employeur</p> <p>Sont des employeurs au sens de la présente loi :</p> <ol style="list-style-type: none"> le Conseil d'Etat; le pouvoir judiciaire; les Hôpitaux universitaires de Genève; l'Hospice général; l'office cantonal des assurances sociales ; l'Institution genevoise de maintien à domicile; l'Université de Genève; la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève.
<p>Art. 2 But – Autorité compétente</p> <p>¹ La présente loi définit les droits et devoirs des membres du personnel de la fonction publique qui lui sont assujettis.</p> <p>² Les membres du personnel de l'administration cantonale relèvent de l'autorité du Conseil d'Etat.</p> <p>³ Les membres du personnel du pouvoir judiciaire relèvent de l'autorité de la commission de gestion du pouvoir judiciaire.</p> <p>⁴ Les membres du personnel de chaque établissement public médical ainsi que les membres du personnel de l'Hospice général relèvent de l'autorité du conseil d'administration.</p> <p>⁵ Sont réservées les exceptions résultant de la présente loi.</p>	<p>Art. 4 Autorité compétente</p> <p>Sont des autorités compétentes au sens de la présente loi :</p> <ol style="list-style-type: none"> le Conseil d'Etat pour le personnel de l'administration cantonale; la commission de gestion pour le personnel du pouvoir judiciaire; le conseil d'administration pour le personnel des Hôpitaux universitaires de Genève; le conseil d'administration pour le personnel de l'Hospice général; le conseil d'administration pour le personnel de l'office cantonal des assurances sociales; le conseil d'administration pour le personnel de l'Institution genevoise de maintien à domicile.
<p>Art. 11 Délégation</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer aux chefs de département et au chancelier d'Etat la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : la loi sur les traitements).</p>	<p>Art. 5 Délégation</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer ses compétences d'autorité – y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : la loi sur le traitement) – à la chancellerie ou au conseiller d'Etat chargé du département ainsi qu'à la chancellerie ou au chancelier d'Etat, lesquels agissent d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p>

<p>² Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence aux services des départements agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer au secrétaire général du pouvoir judiciaire la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.</p> <p>⁴ Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.</p> <p>⁵ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence aux des services de l'établissement.</p>	<p>² S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de ses compétences d'autorité - y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement - aux services des départements et de la chancellerie d'Etat, lesquels agissent d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer sa compétence d'autorité - y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement - à la secrétaire générale ou au secrétaire général du pouvoir judiciaire.</p> <p>⁴ Les conseils d'administration visés à l'article 4, lettres c, d et f de la présente loi peuvent déléguer leurs compétences d'autorité - y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement - à la direction générale de l'établissement public concerné.</p> <p>⁵ Le conseil d'administration de l'office cantonal des assurances sociales peut déléguer ses compétences d'autorité à la direction générale de l'établissement public concerné.</p> <p>⁶ S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, les conseils d'administration visés à l'article 4, lettres c, d et f peuvent autoriser la sous-délégation de leurs compétences d'autorité - y compris celle relative à la fixation du traitement selon la loi sur le traitement - aux services de l'établissement public concerné.</p> <p>⁷ S'agissant des membres du personnel non fonctionnaires, le conseil d'administration de l'office cantonal des assurances sociales peut autoriser la sous-délégation de ses compétences d'autorité aux services de l'établissement public concerné.</p> <p>⁸ Sont réservées les exceptions prévues par la présente loi.</p>
<p>Art. 17 Autorité compétente</p> <p>² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer cette compétence au secrétaire général du pouvoir judiciaire.</p> <p>⁴ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement.</p> <p>⁵ Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.</p> <p>⁶ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.</p>	<p>Art. 6 Politique du personnel</p> <p>¹ La politique du personnel des employeurs visés à l'article 3 comprend une gestion adéquate et dynamique du personnel afin d'assurer des prestations optimales.</p> <p>² L'employeur met en œuvre les mesures propres à :</p> <p>a) favoriser un climat de travail empreint de respect et de tolérance et exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la couleur de peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques;</p>
<p>Art. 2A Principes généraux</p> <p>¹ Les principes généraux suivants s'appliquent dans l'administration cantonale, les services centraux et les greffes du pouvoir judiciaire, les établissements publics médicaux ainsi qu'à l'Hospice général :</p> <p>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;</p>	<p>Art. 6 Politique du personnel</p> <p>¹ La politique du personnel des employeurs visés à l'article 3 comprend une gestion adéquate et dynamique du personnel afin d'assurer des prestations optimales.</p> <p>² L'employeur met en œuvre les mesures propres à :</p> <p>a) favoriser un climat de travail empreint de respect et de tolérance et exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la couleur de peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques;</p>

<p>b) veiller à réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits;</p> <p>c) utiliser et développer le potentiel des collaboratrices et des collaborateurs en fonction de leurs aptitudes et de leurs qualifications;</p> <p>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.</p> <p>² Les agents de l'Etat, soit ceux du canton, des communes et des personnes morales de droit public, observent une neutralité religieuse dans le cadre de leurs fonctions et, lorsqu'ils sont en contact avec le public, ils s'abstiennent de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs.</p>	<p>b) assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les faits;</p> <p>c) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel, y compris leur formation et leur formation continue et ainsi favoriser leur employabilité;</p> <p>d) encourager la mobilité professionnelle;</p> <p>e) promouvoir la formation et la relève des managers ainsi que le développement de leurs compétences managériales;</p> <p>f) favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ainsi que la promotion de formes flexibles de travail et de temps de travail;</p> <p>g) assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail.</p>
<p>Art. 2B Protection de la personnalité</p> <p>¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.</p> <p>² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.</p> <p>³ Les modalités sont fixées par règlement.</p>	<p>Art. 7 Protection de la personnalité</p> <p>¹ L'employeur protège la personnalité des membres de son personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.</p> <p>² Il prend des mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.</p> <p>³ Le Conseil d'Etat détermine par voie réglementaire les modalités de la protection de la personnalité.</p>
<p>Art. 2C Groupe de confiance</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe de confiance. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil d'Etat désigne son responsable.</p> <p>² Le groupe de confiance s'acquiesce de ses tâches en toute indépendance. Il est rattaché administrativement à la chancellerie d'Etat.</p> <p>³ Le groupe de confiance est chargé de la mise sur pied et de l'application d'un dispositif de protection de la personnalité en application de l'article 2B. Il l'applique pour le personnel visé à l'article 1, alinéa 1, lettres a à e, f et g, et alinéa 2, lettre a, et peut également le faire pour le personnel d'autres autorités ou institutions qui ont adhéré conventionnellement à son dispositif.</p> <p>⁴ Le groupe de confiance est également chargé de recevoir des signalements de lanceurs d'alerte, d'instruire les faits et de protéger les lanceurs d'alerte et les témoins, conformément à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021.</p>	<p>Art. 8 Groupe de confiance</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat instaure un groupe de confiance. Après consultation des organisations représentatives du personnel, le Conseil d'Etat désigne sa ou son responsable.</p> <p>² Le groupe de confiance s'acquiesce de ses tâches en toute indépendance. Il est rattaché administrativement à la chancellerie d'Etat.</p> <p>³ Le groupe de confiance est chargé de la mise sur pied et de l'application d'un dispositif de protection de la personnalité en application de l'article 7. Il applique d'office ce dispositif au personnel visé à l'article 2, alinéa 1, lettres a ainsi que à f et peut également le faire pour le personnel d'autres autorités ou institutions qui ont adhéré conventionnellement à son dispositif.</p> <p>⁴ Le groupe de confiance est également chargé de recevoir des signalements de lanceurs ou lanceurs d'alerte, d'instruire les faits et de protéger les lanceurs ou lanceurs d'alerte et les témoins, conformément à la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021.</p>

	<p>Art. 9 Traitement de données</p> <p>¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.</p> <p>² Il peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail; d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail pour prévenir les maladies et accidents professionnels du personnel et veiller à préserver sa santé; g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. <p>³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information.</p> <p>⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.</p>
	<p>Art. 10 Partenariat social</p> <ul style="list-style-type: none"> ¹ Le partenariat social est favorisé. ² Le Conseil d'Etat consulte les organisations représentatives du personnel préalablement à la modification de la présente loi.
	<p>Chapitre II Statut du personnel</p>
<p>Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes – Rapports de service</p> <p>⁶ Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires.</p>	<p>Art. 11 Droit applicable</p> <p>Les rapports de service sont soumis exclusivement au droit public.</p>

<p>Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes – Rapports de service</p> <p>¹ Existent au sein de l'administration cantonale, des établissements publics médicaux et de l'Hospice général des fonctions permanentes et des fonctions non permanentes.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>⁴ Lorsqu'une fonction permanente est à pourvoir, une inscription est ouverte au sein de l'administration.</p> <p>⁵ Cette inscription fait notamment l'objet d'une publication dans les quotidiens genevois selon les procédures arrêtées par le Conseil d'Etat.</p> <p>⁶ Les rapports de service sont régis par des dispositions statutaires.</p>	<p>Art. 12 Catégories</p> <p>Le personnel soumis à la présente loi se compose de fonctionnaires, d'employés ou d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés ou d'agents spécialisés, de conseillers personnelles ou de conseillers personnels et du personnel en formation.</p>
<p>Art. 4 Catégories</p> <p>¹ Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et de personnel en formation.</p> <p>² Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration précise les caractéristiques de chaque catégorie; il peut leur donner des dénominations particulières.</p>	
<p>Art. 5 Fonctionnaire</p> <p>Est un fonctionnaire le membre du personnel régulier ainsi nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli comme employé une période probatoire.</p>	<p>Art. 13 Fonctionnaire</p> <p>Est une ou un fonctionnaire le membre du personnel nommé pour une durée indéterminée après avoir accompli, en tant qu'employée ou employé, une période probatoire.</p>
<p>Art. 6 Employé</p> <p>¹ Est un employé le membre du personnel régulier qui accomplit une période probatoire.</p> <p>² Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration ou la commission administrative arrête la durée et les modalités de la période probatoire.</p>	<p>Art. 14 Employée ou employé</p> <p>¹ Est une employée ou un employé le membre du personnel qui accomplit une période probatoire.</p> <p>² L'employeur définit la durée et les modalités de la période probatoire.</p>

<p>Art. 7 Auxiliaire</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>³ La durée d'engagement est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employé.</p>	<p>Art. 15 Auxiliaire</p> <p>¹ Est une ou un auxiliaire le membre du personnel engagé à titre temporaire pour une durée déterminée ou indéterminée.</p> <p>² Les rapports de service ne peuvent pas 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.</p> <p>³ La durée des rapports de service est prise en compte comme période probatoire en cas d'accès au statut d'employée ou d'employé.</p>
<p>Art. 8 Agent spécialisé</p> <p>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.</p>	<p>Art. 16 Agente ou agent spécialisé</p> <p>Est une agente spécialisée ou un agent spécialisé le membre du personnel engagé en raison de ses connaissances particulières et de son expérience, pour accomplir une mission déterminée de durée limitée.</p>
<p>Art. 8 A</p> <p>Lorsqu'un conseiller d'Etat souhaite s'entourer d'un ou de plusieurs collaborateurs personnels, ce dernier doit nécessairement être engagé sous le statut de conseiller personnel, sous la forme d'un contrat de droit public soumis par analogie aux articles 319 et suivants du code des obligations. Ce dernier n'a pas de devoir de réserve et accomplit les tâches confiées par le conseiller d'Etat auquel il rapporte exclusivement. Il ne dispose d'aucun pouvoir d'injonction sur les membres de l'administration ou des établissements publics. Il perd le cas échéant son statut de fonctionnaire ou d'employé en période probatoire. Toutes postulations ultérieures à un poste au sein de l'administration ou d'un établissement public doivent être soumises à l'approbation du Conseil d'Etat.</p>	<p>Art. 17 Conseillère personnelle ou conseiller personnel</p> <p>¹ Lorsqu'un membre du Conseil d'Etat souhaite s'entourer de collaboratrices ou de collaborateurs personnels, ces dernières ou ces derniers doivent nécessairement être engagés sous le statut de conseillère personnelle ou de conseiller personnel, sous la forme d'un contrat de droit public soumis par analogie aux articles 319 et suivants du code des obligations.</p> <p>² Les conseillères personnelles ou conseillers personnels n'ont pas de devoir de réserve et accomplissent les tâches confiées par le membre du Conseil d'Etat auquel elles ou ils rapportent exclusivement.</p> <p>³ Elles ou ils ne disposent d'aucun pouvoir d'injonction sur les membres de l'administration ou des établissements publics.</p> <p>⁴ Elles ou ils perdent le cas échéant leur statut de fonctionnaire ou d'employée ou d'employé en période probatoire.</p> <p>⁵ Toute postulation ultérieure à un poste au sein de l'administration ou d'un établissement public doit être soumise à l'approbation du Conseil d'Etat.</p>
<p>Art. 9 Personnel en formation</p> <p>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.</p>	<p>Art. 18 Personnel en formation</p> <p>¹ Est une apprentie ou un apprenti le membre du personnel engagé pour acquérir une formation professionnelle définie par la loi fédérale sur la formation professionnelle, du 13 décembre 2002.</p>

<p>² Est un stagiaire le membre du personnel engagé notamment pour acquérir ou compléter une formation professionnelle.</p>	
<p>Art. 9 A Secret de fonction</p> <p>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, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.</p> <p>² L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service.</p> <p>³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.</p> <p>⁴ L'article 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009, est réservé.</p> <p>⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est :</p> <p>a) le Conseil d'Etat, soit pour lui le conseiller d'Etat chargé du département dont dépend le membre du personnel concerné, pour les membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale;</p> <p>b) la commission de gestion du pouvoir judiciaire, soit pour elle son président, pour les membres du personnel du pouvoir judiciaire;</p> <p>c) le conseil d'administration des établissements publics médicaux ou de l'Hospice général, soit pour lui son président, pour les membres du personnel des établissements publics médicaux ou de l'Hospice général.</p>	
<p>Chapitre III Rapports de service</p> <p>Art. 19 Mise au concours des postes</p> <p>¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p>² Les exceptions sont fixées par voie réglementaire.</p>	<p>Titre II Rapports de service</p> <p>Art. 3 Fonctions permanentes et non permanentes – Rapports de service</p> <p>⁴ <i>Lorsqu'une fonction permanente est à pourvoir, une inscription est ouverte au sein de l'administration.</i></p> <p>⁵ <i>Cette inscription fait notamment l'objet d'une publication dans les quotidiens genevois selon les procédures arrêtées par le Conseil d'Etat.</i></p>
<p>Art. 20 Conditions d'engagement</p>	

<p>¹ Pour être engagée, la personne candidate doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.</p> <p>² La personne candidate doit également jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs y relatifs. Le cas échéant, un examen médical peut être exigé.</p> <p>³ Lorsque l'intérêt de l'employeur l'exige, l'autorité compétente peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de recrutement, notamment des tests de personnalité. Ces tests doivent être détruits dans un délai de 12 mois.</p> <p>⁴ Avant l'engagement, l'autorité compétente peut exiger la fourniture de certains documents tels qu'un extrait de casier judiciaire, un extrait des registres des poursuites et des faillites ou un certificat de bonne vie et mœurs.</p> <p>⁵ Pour toutes les fonctions impliquant des contacts réguliers avec des personnes mineures ou pour les fonctions relevant du domaine de la santé qui impliquent des contacts directs avec des patients, la personne candidate doit produire un extrait spécial de son casier judiciaire, au sens de l'article 371a du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (ci-après : code pénal), ou, pour les ressortissantes et ressortissants étrangers, un document équivalent.</p> <p>⁶ Pour certaines fonctions, lorsque les circonstances le nécessitent, l'autorité compétente peut exiger à nouveau pendant les rapports de service la fourniture des documents visés aux alinéas 3 et 4.</p> <p>⁷ L'employeur précise les fonctions soumises aux alinéas 4 et 5 par voie de directive.</p>	
<p>Art. 21 Traitement</p> <p>¹ Le traitement du membre du personnel est fixé dans les limites des lois et règlements.</p> <p>² Le membre du personnel a droit à son traitement dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.</p>	<p><i>Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 24 février 1999 (RPAC – B 5 05.01)</i></p> <p>Art. 53 Principe</p> <p>¹ Le traitement du fonctionnaire est fixé dans les limites des lois et règlements. ⁽¹³⁾</p> <p>² Le fonctionnaire a droit à son traitement dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.</p>
<p>Art. 22 Nomination</p> <p>¹ A l'échéance de la période probatoire, l'autorité compétente nomme la ou le fonctionnaire par une décision soumise à l'accord de l'intéressé ou de l'intéressé.</p> <p>² La nomination peut être sollicitée avant l'échéance de la période probatoire.</p>	<p>Art. 10 Autorité de nomination et d'engagement</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité d'engagement et de nomination.</p> <p>² Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration nomme les fonctionnaires par un acte administratif soumis à l'accord de l'intéressé ou sollicité par lui.</p>

	<p>Art. 11 Délégation</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat peut déléguer aux chefs de département et au chancelier d'Etat la compétence de procéder, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat, à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973 (ci-après : la loi sur les traitements).</p> <p>² Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence aux services des départements agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer au secrétaire général du pouvoir judiciaire la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.</p> <p>⁴ Le conseil d'administration peut déléguer à la direction générale de l'établissement la compétence de procéder à l'engagement et à la nomination de membres du personnel et de fixer leur rétribution compte tenu des normes énoncées dans la loi sur les traitements.</p> <p>⁵ Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence aux des services de l'établissement.</p>
<p>Art. 23 Affectation</p> <p>¹ L'affectation du membre du personnel dépend des besoins de son employeur et peut être modifiée en tout temps.</p> <p>² Un changement d'affectation ne peut pas entraîner de diminution du traitement.</p> <p>³ Est réservé le changement d'affectation intervenant dans le cadre d'un reclassement au sens de l'article 40, alinéa 1 en tant que préalable à la résiliation des rapports de service.</p>	<p>Art. 12 Affectation</p> <p>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.</p> <p>² Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de salaire.</p> <p>³ Sont réservés les cas individuels de changements d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'article 21, alinéa 3.</p>
	<p>Art. 13 Appréciation</p> <p>Chaque membre du personnel n'ayant pas le statut de fonctionnaire fait l'objet d'une appréciation qui porte notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.

<p>Art. 14 Fonctionnement des services et qualité des prestations</p> <p>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.</p>	<p>Art. 24 Evaluation</p> <p>¹ Aux fins d'assurer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, chaque membre du personnel fait l'objet d'une évaluation périodique, qui porte notamment sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'atteinte des objectifs préalablement fixés; b) la fixation de nouveaux objectifs (objectifs personnels en lien avec les objectifs du service); c) l'évaluation des compétences métiers, du savoir-être et le cas échéant, des compétences managériales; d) l'évolution professionnelle. <p>² L'employeur peut mettre en place des systèmes d'évaluation de la hiérarchie directe tant par sa propre hiérarchie, que ses pairs et ses subordonnés ainsi que des systèmes d'évaluation globale des équipes.</p>
<p>Art. 15 Domicile</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut exiger des membres du personnel occupant une fonction permanente et qui sont au bénéfice d'un engagement de durée indéterminée l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public le commande, notamment quand l'éloignement de leur domicile porte préjudice à l'accomplissement de leurs devoirs de service.</p> <p>² Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence aux départements et à la chancellerie d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>³ La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer cette compétence au secrétaire général du pouvoir judiciaire.</p> <p>⁴ Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement.</p>	<p>Art. 25 Domicile</p> <p>L'autorité compétente peut exiger de la ou du fonctionnaire ainsi que de l'employée ou de l'employé, l'obligation de résidence dans le canton de Genève si l'intérêt public l'exige, notamment lorsque l'éloignement de leur domicile porte préjudice au bon fonctionnement du service.</p>
<p>Art. 94 Secret de fonction</p> <p>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, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.</p> <p>² L'obligation de garder le secret subsiste après la cessation des rapports de service.</p>	<p>Art. 26 Secret de fonction</p> <p>¹ Les membres du personnel 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, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, ne leur permet pas de les communiquer à autrui.</p> <p>² Les membres du personnel restent soumis au secret de fonction, nonobstant la fin des rapports de service.</p>

<p>³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.</p> <p>⁴ L'article 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009, est réservé.</p> <p>⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est :</p> <p>a) le Conseil d'Etat, soit pour lui le conseiller d'Etat chargé du département dont dépend le membre du personnel concerné, pour les membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration cantonale;</p> <p>b) la commission de gestion du pouvoir judiciaire, soit pour elle son président, pour les membres du personnel du pouvoir judiciaire;</p> <p>c) le conseil d'administration des établissements publics médicaux ou de l'Hospice général, soit pour lui son président, pour les membres du personnel des établissements publics médicaux ou de l'Hospice général.</p>	<p>³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal.</p> <p>⁴ L'article 33 de la loi d'application du code pénal suisse et d'autres lois fédérales en matière pénale, du 27 août 2009, est réservé.</p> <p>⁵ L'autorité compétente pour lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est:</p> <p>a) le Conseil d'Etat, soit, pour lui, la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département ou la chancelière ou le chancelier d'Etat, pour les membres du personnel de l'administration;</p> <p>b) la commission de gestion du pouvoir judiciaire, soit, pour elle, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel du pouvoir judiciaire;</p> <p>c) le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève, soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel des Hôpitaux universitaires de Genève;</p> <p>d) le conseil d'administration de l'Hospice général, soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel de l'Hospice général;</p> <p>e) le conseil d'administration de l'Institution genevoise de maintien à domicile, soit, pour lui, sa présidente ou son président, pour les membres du personnel de l'Institution genevoise de maintien à domicile.</p>
<p>Art. 24 Principes généraux</p> <p>² Les agents de l'Etat, soit ceux du canton, des communes et des personnes morales de droit public, observent une neutralité religieuse dans le cadre de leurs fonctions et, lorsqu'ils sont en contact avec le public, ils s'abstiennent de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs.</p>	<p>Art. 27 Neutralité religieuse</p> <p>Les membres du personnel observent une neutralité religieuse dans le cadre de leurs fonctions et lorsqu'ils sont en contact avec le public, ils s'abstiennent de signaler leur appartenance religieuse par des propos ou des signes extérieurs.</p>
<p>Titre III Sanctions disciplinaires et fin des rapports de service</p>	<p>Chapitre IV Fin des rapports de service</p>
<p>Chapitre I Sanctions disciplinaires</p>	
<p>Art. 16 Autorités compétentes et sanctions disciplinaires</p> <p>¹ Les fonctionnaires et les employés qui enfreignent leurs devoirs de service, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet, selon la gravité de la violation, des sanctions suivantes :</p> <p>a) prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie:</p> <p>1° le blâme;</p>	

	<p>b) prononcés, au sein de l'administration cantonale, par le chef du département ou le chancelier d'Etat, d'entente avec l'office du personnel de l'Etat; au sein de l'établissement, par le directeur général;</p> <p>2° la suspension d'augmentation du traitement pendant une durée déterminée;</p> <p>3° la réduction de traitement à l'intérieur de la classe;</p> <p>c) prononcés, 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 :</p> <p>4° le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans;</p> <p>5° la révocation.</p> <p>2 En cas de révocation, le Conseil d'Etat, respectivement la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration de l'établissement, peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande.</p>
	<p>Chapitre II Fin des rapports de service</p>
	<p>Section 1 Généralités</p>
	<p>Art. 17 Autorité compétente</p> <p>1 Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration est l'autorité compétente pour prononcer la fin des rapports de service.</p> <p>2 Le Conseil d'Etat peut déléguer cette compétence aux chefs de département et au chancelier d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat.</p> <p>3 La commission de gestion du pouvoir judiciaire peut déléguer cette compétence au secrétaire général du pouvoir judiciaire.</p> <p>4 Le conseil d'administration peut déléguer cette compétence à la direction générale de l'établissement.</p> <p>5 Le Conseil d'Etat peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services des départements et de la chancellerie d'Etat agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.</p> <p>6 Le conseil d'administration peut autoriser la sous-délégation de cette compétence en faveur des services de l'établissement pour les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.</p>

<p>Art. 18 Non-licencement d'une femme enceinte</p> <p>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.</p> <p>² Les cas de licenciement avec effet immédiat sont réservés.</p>	<p>Art. 28 Non-résiliation des rapports de service pendant la grossesse et après l'accouchement</p> <p>¹ L'autorité compétente ne peut pas résilier les rapports de service pendant la grossesse, ni au cours des 20 semaines qui suivent l'accouchement.</p> <p>² La résiliation des rapports de service avec effet immédiat est réservée.</p>
<p>Art. 19 Non-licencement pour fait syndical</p> <p>Nul ne peut être licencié pour activité syndicale</p>	<p>Art. 29 Non-résiliation des rapports de service en raison d'activités syndicales</p> <p>L'autorité compétente ne peut pas résilier les rapports de service en raison d'activités syndicales.</p>
<p>Art. 20 Délais de résiliation</p> <p>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.</p> <p>² Après le temps d'essai et pendant la 1^{ère} année d'activité, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.</p> <p>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.</p> <p>⁴ En cas de résiliation pour suppression d'un poste selon l'article 23, le délai de résiliation est de quatre mois pour la fin d'un mois.</p> <p>⁵ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.</p>	<p>Art. 30 Délais de résiliation</p> <p>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.</p> <p>² Après le temps d'essai et pendant la 1^{ère} année des rapports de service, le délai de résiliation est d'un mois pour la fin d'un mois.</p> <p>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.</p> <p>⁴ En cas de résiliation en raison d'une suppression de poste selon l'article 34, le délai de résiliation est de 4 mois pour la fin d'un mois.</p> <p>⁵ La résiliation des rapports de service avec effet immédiat est réservée.</p>
<p>Section 2 Fonctionnaires et employés</p>	
<p>Art. 21 Résiliation</p> <p>¹ Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.</p> <p>² Le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation.</p>	<p>Art. 31 Démission</p> <p>¹ Le membre du personnel peut démissionner en tout temps en respectant le délai de résiliation.</p> <p>² L'autorité compétente peut accepter un délai plus court.</p>
<p>Art. 24 Résiliation [autres membres du personnel]</p> <p>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</p>	

<p><i>entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de la résiliation lui soit communiqué.</i></p>	<p>Art. 20 Délais de résiliation</p> <p><i>5 Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.</i></p> <p>Art. 21 Résiliation</p> <p><i>1</i> Pendant le temps d'essai et la période probatoire, chacune des parties peut mettre fin aux rapports de service; le membre du personnel n'ayant pas qualité de fonctionnaire est entendu par l'autorité compétente; il peut demander que le motif de résiliation lui soit communiqué.</p> <p><i>2</i> Le fonctionnaire peut mettre fin aux rapports de service en respectant le délai de résiliation.</p> <p><i>3</i> L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.</p> <p>Art. 24 Résiliation [autres membres du personnel]</p> <p><i>1</i> Les rapports de service prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée.</p> <p><i>2</i> 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.</p>	<p>Art. 32 Résiliation</p> <p>Employé et employé</p> <p><i>1</i> Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une employée ou d'un employé, en respectant le délai de résiliation.</p> <p>Fonctionnaire</p> <p><i>2</i> L'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire pour un motif fondé, en respectant le délai de résiliation.</p> <p><i>3</i> La résiliation des rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire en raison d'une insuffisance de prestations ou d'une inaptitude à remplir les exigences du poste au sens de l'article 33, lettres a et b, doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui l'avait engagé. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.</p> <p>Autres membres du personnel</p> <p><i>4</i> L'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une ou d'un auxiliaire, d'une agente spécialisée ou d'un agent spécialisé, d'une conseillère personnelle ou d'un conseiller personnel ou d'une personne en formation, qui a été engagé pour une durée indéterminée, en respectant le délai de résiliation.</p> <p>Rapports de service de durée déterminée</p> <p><i>5</i> Les rapports de service de durée déterminée prennent fin d'office à l'échéance prévue.</p> <p>Résiliation avec effet immédiat</p> <p><i>6</i> Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.</p> <p>Droit d'être entendu</p> <p><i>7</i> L'autorité compétente entend le membre du personnel avant la résiliation des rapports de service.</p>
<p>Art. 22 Motif fondé</p> <p>Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration, soit notamment en raison de :</p> <p>a) l'insuffisance des prestations;</p> <p>b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;</p> <p>c) la disparition durable d'un motif d'engagement.</p>	<p>Art. 33 Motif fondé</p> <p>Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement du service soit, notamment, en raison de :</p> <p>a) l'insuffisance des prestations;</p> <p>b) l'inaptitude à remplir les exigences du poste;</p> <p>c) la disparition durable d'une condition d'engagement;</p>	

<p>d) la violation grave ou répétée des devoirs de service.</p>	
<p>Art. 34 Suppression d'un poste</p> <p>¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration d'un service, un poste occupé par une ou un fonctionnaire ou une employée ou un employé est supprimé, le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile peut résilier les rapports de service.</p> <p>² Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel concerné un autre poste pour lequel il a les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles requises.</p> <p>³ L'article 32, alinéa 7 est applicable.</p>	<p>Art. 23 Suppression d'un poste</p> <p>¹ Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail.</p> <p>² 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.</p> <p>³ Le membre du personnel régulier est entendu.</p> <p>⁴ En cas de résiliation, 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 en amont 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.</p> <p>⁵ Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi.</p>
<p>Art. 35 Fin des rapports de service d'un commun accord</p> <p>¹ L'autorité compétente et le membre du personnel peuvent convenir d'une fin des rapports de service.</p> <p>² Dans ce cas, ils concluent une convention qui définit les modalités de départ, notamment la date de fin des rapports de service et le cas échéant, le montant d'une indemnité de départ.</p> <p>³ L'indemnité de départ ne peut être supérieure à 12 fois le dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris, à l'exclusion de toute autre prestation.</p>	
<p>Section 3 Autres membres du personnel</p>	
<p>Art. 24 Résiliation</p> <p>¹ Les rapports de service prennent fin à l'échéance du contrat conclu pour une durée déterminée.</p>	

<p>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.</p>	<p>Section 4 Retraite et invalidité</p> <p>Art. 25 Retraite</p> <p>¹ Le membre du personnel prend d'office sa retraite à la fin du mois au cours duquel il atteint sa 65^e année.</p> <p>² Afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance, et avec son accord, le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration peut autoriser, dans des cas exceptionnels, la cessation des rapports de service au-delà de l'âge limite, mais pas au-delà de 67 ans.</p> <p>³ Le contrat conclu pour une durée indéterminée prend fin automatiquement.</p>	
<p>Art. 26 Invalidité</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat, la commission de gestion du pouvoir judiciaire 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.</p> <p>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, au sein des services centraux et des greffes du pouvoir judiciaire ou dans l'établissement.</p> <p>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, la commission de gestion du pouvoir judiciaire 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, du pouvoir judiciaire ou de l'établissement en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants.</p>	<p>Art. 36 Retraite</p> <p>¹ Les rapports de service prennent fin d'office à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge de 65 ans.</p> <p>² L'employeur peut autoriser, dans des cas exceptionnels et avec l'accord du membre du personnel concerné, la continuation des rapports de service jusqu'à l'âge de 67 ans maximum afin de conserver la collaboration d'un membre de son personnel difficilement remplaçable à brève échéance. Les rapports de service prennent fin au plus tard à la fin du mois au cours duquel le membre du personnel atteint l'âge de 67 ans.</p>	
<p>Chapitre III Dispositions de procédure et contentieux</p> <p>Section 1 Procédure pour sanctions disciplinaires</p>		<p>Chapitre V Procédures</p>

<p>Art. 27 Etablissement des faits</p> <p>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).</p> <p>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 une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'article 16, alinéa 1, lettre c.</p> <p>³ L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix.</p> <p>⁴ L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de 30 jours dès la première audition. 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. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration.</p> <p>⁵ Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport.</p> <p>⁶ Le Conseil d'Etat ou le conseil d'administration statue à bref délai.</p> <p>⁷ La responsabilité disciplinaire des membres du personnel se prescrit par un an après la découverte de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.</p>	<p>Art. 37 Enquête administrative</p> <p>¹ Une enquête administrative peut être ouverte en tout temps à l'encontre d'une ou d'un fonctionnaire, notamment pour établir des faits complexes. Elle est confiée à une personne ou à les compétences requises.</p> <p>² Est l'autorité compétente pour ordonner l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre:</p> <p>a) d'une secrétaire générale ou d'un directeur général, de la vice-chancellerie ou du vice-chancelier, d'une directrice générale ou d'un directeur général : le Conseil d'Etat ou la commission de gestion du pouvoir judiciaire, le conseil d'administration des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile;</p> <p>b) des autres fonctionnaires : la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département ou la chancellerie ou le chancelier d'Etat, – ce d'entente avec l'office du personnel de l'Etat –, la secrétaire générale ou le secrétaire général du pouvoir judiciaire, la directrice générale ou le directeur général des Hôpitaux universitaires de Genève, de l'Hospice général, de l'office cantonal des assurances sociales et de l'Institution genevoise de maintien à domicile.</p> <p>³ Les modalités relatives à l'enquête administrative sont fixées par règlement.</p>
<p>Art. 28 Suspension provisoire pour enquête</p> <p>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'établissement, le président du conseil d'administration peut procéder, à titre provisionnel et sans délai, à la suspension de l'intéressé.</p> <p>² Cette décision est notifiée par lettre motivée.</p> <p>³ La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat ou de l'établissement.</p> <p>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</p>	<p>Art. 38 Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement</p> <p>¹ En cas de faits graves ou si le bon fonctionnement du service l'exige, l'autorité compétente peut prononcer la suspension provisoire du membre du personnel ou changer temporairement son affectation.² En cas de suspension provisoire d'un membre du personnel au sens de l'alinéa 1, l'autorité compétente peut supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur.</p>

de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative.		<p>Art. 39 Libération de l'obligation de travailler</p> <p>En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel de son obligation de travailler si le bon fonctionnement du service l'exige.</p>
<p>Art. 29 Coordination avec d'autres procédures administratives, civiles et pénales</p> <p>¹ Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel relèvent également d'une autre autorité disciplinaire administrative, celle-ci est saisie préalablement.</p> <p>² Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel peuvent faire l'objet d'une sanction civile ou pénale, l'autorité disciplinaire administrative appliquée, 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.</p>		
<p>Art. 21 Résiliation</p> <p>³ L'autorité compétente peut résilier les rapports de service du fonctionnaire pour un motif fondé. Elle motive sa décision. Elle est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelles et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont fixées par règlement.</p>	<p>Art. 40 Procédure de reclassement en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé</p> <p>¹ L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettre a, de rechercher si un autre poste disponible au sein de l'employeur de la ou du fonctionnaire correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles de cette dernière ou de ce dernier.</p> <p>² L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettre b, de rechercher si un autre poste disponible au sein de l'employeur de la ou du fonctionnaire correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles de cette dernière ou de ce dernier, pour autant que la continuation des rapports de service soit envisageable.</p> <p>³ Il n'y a pas lieu de rechercher un autre poste en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'article 33, lettres c et d.</p>	
<p>Art. 23 Suppression d'un poste</p> <p>⁴ En cas de résiliation, 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 en amont comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut</p>	<p>Art. 41 Indemnité en cas de suppression de poste</p> <p>¹ En cas de résiliation des rapports de service suite à une suppression de poste, l'autorité compétente verse à la ou au fonctionnaire - sous réserve de l'alinéa 2 - une indemnité égale à la moitié de son traitement annuel, à l'exclusion de toute autre prestation, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris, multiplié</p>	

<p>excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire.</p> <p>⁵ Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi.</p>	<p>par le nombre d'années de service passées au sein de son employeur, une année entamée comptant comme une année entière.</p> <p>² Le nombre total de mois d'indemnités calculé selon l'alinéa 1 ne peut pas excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de la retraite de la ou du fonctionnaire.</p> <p>³ Aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé à la ou au fonctionnaire au sein du même employeur et qu'elle ou il l'a accepté.</p>
<p>Section 2</p> <p>Contentieux</p> <p>Art. 30 Recours contre une sanction disciplinaire</p> <p>¹ Le membre du personnel qui fait l'objet d'un blâme peut porter l'affaire, dans un délai de 10 jours, devant le conseiller ou la conseillère d'Etat en charge du département ou la direction générale de l'établissement.</p> <p>² Le membre du personnel qui fait l'objet d'une sanction disciplinaire peut recourir au Tribunal administratif.</p>	<p>Art. 42 Proposition de réintégration et indemnité</p> <p>¹ Lorsqu'une décision de résiliation des rapports de service fait l'objet d'un recours et que l'autorité de recours retient que la décision est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'à la ou au fonctionnaire ou à l'employée ou à l'employé avant de rendre sa décision.</p> <p>² En cas de refus de l'autorité compétente, de la ou du fonctionnaire ou de l'employée ou de l'employé, l'autorité de recours fixe une indemnité :</p> <p>a) pour une ou un fonctionnaire : dont le montant est compris entre 1 et 24 mois du dernier traitement mensuel, 13^{ème} salaire compris;</p> <p>b) pour une employée ou un employé : dont le montant est d'au maximum de 6 mois du dernier traitement mensuel, 13^{ème} salaire compris.</p>
<p>Art. 31 Recours contre une décision de résiliation des rapports de service</p> <p>¹ Peut recourir à la chambre administrative de la Cour de justice pour violation de la loi tout membre du personnel dont les rapports de service ont été résiliés.</p> <p>² Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration.</p> <p>³ Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.</p> <p>⁴ En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice 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; concernant un employé, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.</p>	<p>Art. 43 Recours contre un certificat de travail</p> <p>En matière de certificat de travail, un recours n'est ouvert que contre une décision de l'autorité compétente et non contre le certificat lui-même.</p>

<p>Art. 32 Procédure</p> <p>¹ Le recours à la chambre administrative de la Cour de justice contre une sanction disciplinaire doit être exercé par une requête écrite, motivée sommairement et accompagnée des pièces justificatives pertinentes.</p> <p>² Un échange d'écriture n'est autorisé qu'exceptionnellement.</p> <p>³ La chambre administrative de la Cour de justice ordonne d'entrée de cause et à bref délai la comparution personnelle des parties. Elle peut ordonner préalablement la production de pièces.</p> <p>⁴ Les parties font citer leurs témoins par la chambre administrative de la Cour de justice. Les enquêtes suivent immédiatement la comparution personnelle.</p> <p>⁵ La chambre administrative de la Cour de justice statue à bref délai.</p> <p>⁶ Le recours à la chambre administrative de la Cour de justice contre une décision de licenciement s'instruit dans les formes prévues par la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985.</p> <p>⁷ Les dispositions de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985, sont applicables pour le surplus.</p>	
<p>Titre IV Dispositions finales et transitoires</p>	<p>Chapitre VI Dispositions finales et transitoires</p>
<p>Art. 33 Dispositions d'exécution</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat prend, par voie de règlements, les dispositions d'exécution de la présente loi.</p> <p>² La délégation des articles 11, alinéa 1 et alinéa 2, 15, alinéa 2, 17, alinéa 2 et alinéa 4, est fixée par règlement.</p>	<p>Art. 44 Dispositions d'exécution</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat prend, par voie réglementaire, les dispositions d'exécution de la présente loi.</p> <p>² En dérogation à l'alinéa 1, la commission de gestion du pouvoir judiciaire prend, par voie réglementaire, les dispositions d'exécution de la présente loi pour le personnel du pouvoir judiciaire.</p>
<p>Art. 34 Clause abrogatoire</p> <p>La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux, du 15 octobre 1987, est abrogée.</p>	<p>Art. 45 Clause abrogatoire</p> <p>La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est abrogée.</p>
<p>Art. 35 Entrée en vigueur</p> <p>Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Art. 46 Entrée en vigueur</p> <p>Le Conseil d'Etat fixe la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>

<p>Art. 36 Dispositions transitoires</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>³ Jusqu'au 30 juin 2008, la limitation de la durée de la relation de service prévue à l'article 7, alinéa 2, ne s'applique pas à l'auxiliaire occupant une fonction de conseiller en personnel au sein de l'office cantonal de l'emploi, sanctionnée par une formation spécifique, et dont le poste est financé par la Confédération.</p>	<p>Art. 47 Dispositions transitoires</p> <p>¹ Si un litige relatif à une révocation est pendant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la présente loi, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.</p> <p>² Les membres du personnel engagés selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sont soumis à la présente loi dès son entrée en vigueur.</p>
<p>Art. 29 Statut du personnel</p> <p>² Si la loi spéciale ne prévoit pas de règle concernant le statut du personnel et n'attribue pas au conseil la compétence d'en édicter le statut, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent.</p> <p>³ En ce qui concerne les catégories de personnel pour lesquelles le statut du personnel renvoie à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, ou à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, les deux textes sont intégralement applicables.</p>	<p>Art. 48 Modifications à d'autres lois</p> <p>¹ La loi sur l'organisation des institutions de droit public, du 22 septembre 2017 (LOIDP – A.2.24), est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 29, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)</p> <p>² Si la loi spéciale ne prévoit pas de règle concernant le statut du personnel et n'attribue pas au conseil la compétence d'en édicter le statut, la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 20 ²⁵, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent.</p> <p>³ En ce qui concerne les catégories de personnel pour lesquelles le statut du personnel renvoie à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 20 ²⁵, ou à la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, les deux textes sont intégralement applicables.</p>
<p>Loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 19085 (LRGC – B 1 01)</p> <p>Art. 40 Fonctionnement du Grand Conseil</p>	<p>² La loi portant règlement du Grand Conseil de la République et canton de Genève, du 13 septembre 19085 (LRGC – B 1 01), est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 40, al. 1, 4^{ème} phrase (nouvelle teneur)</p>

<p>1 Il lui est appliqué, par analogie, le statut de la fonction publique selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.</p>	<p>1 Il lui est appliqué, par analogie, le statut de la fonction publique selon la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.</p>
<p>Loi sur la médiation administrative, du 17 avril 2015 (LMéd-GE – B 1 40)</p>	<p>3 La loi sur la médiation administrative, du 17 avril 2015 (LMéd-GE – B 1 40), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 18 Secret de fonction, secret professionnel et droit de refuser de témoigner</p>	<p>Art. 18, al. 2 (nouvelle teneur)</p>
<p>2 Les collaboratrices et collaborateurs du médiateur sont soumis au secret de fonction au sens de l'article 9A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997.</p>	<p>2 Les collaboratrices et collaborateurs du médiateur sont soumis au secret de fonction au sens de l'article 26 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...</p>
<p>Loi sur la statistique publique cantonale, du 24 janvier 2014 (LStat – B 4 40)</p>	<p>4 La loi sur la statistique publique cantonale, du 24 janvier 2014 (LStat – B 4 40), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 24 Sanctions administratives</p> <p>4 Indépendamment de l'amende prévue à l'alinéa 1, tout membre du personnel qui a violé le secret statistique est passible des sanctions disciplinaires prévues dans la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de son règlement d'application, du 24 février 1999. Demeurent réservées les peines prévues à l'article 320 du code pénal.</p>	<p>Art. 24, al. 4 (nouvelle teneur)</p> <p>4 La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal.</p>
<p>Loi sur la rente-pont AVS, du 3 octobre 2013 (LRP – B 5 20)</p>	<p>5 La loi sur la rente-pont AVS, du 3 octobre 2013 (LRP – B 5 20), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 2 Champ d'application</p> <p>1 La loi s'applique aux membres du personnel de l'Etat et des institutions de droit public dont les rapports de service sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, ou par une loi de fondation de l'institution s'y référant obligatoirement.</p>	<p>Art. 2, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>1 La loi s'applique aux membres du personnel de l'Etat et des institutions de droit public dont les rapports de service sont régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., ou par une loi de fondation de l'institution s'y référant obligatoirement.</p>

<p>Loi concernant un pont-retraite en faveur du personnel assuré par la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 3 décembre 2010 (LPRCP – B 5 35)</p>	<p>Art. 6 Activité au sein de l'Etat</p> <p>Les bénéficiaires d'une rente de pont-retraite ne peuvent plus occuper de fonction permanente au sein de l'Etat ou d'une institution dont les rapports de service sont régis directement et obligatoirement, ou indirectement par renvoi d'une autre loi, par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, la loi sur l'université, du 13 juin 2008, ou la loi sur la Haute écoles spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013.</p>	<p>6 La loi concernant un pont-retraite en faveur du personnel assuré par la Caisse de prévoyance des fonctionnaires de police et des établissements pénitentiaires, du 3 décembre 2010 (LPRCP – B 5 35), est modifiée comme suit :</p>	<p>Art. 6 (nouvelle teneur)</p> <p>Les bénéficiaires d'une rente de pont-retraite ne peuvent plus occuper de fonction permanente au sein de l'Etat ou d'une institution dont les rapports de service sont régis directement et obligatoirement, ou indirectement par renvoi d'une autre loi, par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...¹, la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, la loi sur l'université, du 13 juin 2008, ou la loi sur la Haute écoles spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013.</p>
<p>Loi sur l'administration des communes, du 13 avril 1984 (LAC – B 6 05)</p>		<p>7 La loi sur l'administration des communes, du 13 avril 1984 (LAC – B 6 05), est modifiée comme suit :</p>	
<p>Art. 101 Personnel communal</p> <p>¹ En cas de recours contre une résiliation des rapports de service, le statut du personnel peut prévoir une réglementation analogue à celle de l'article 31 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux(34), du 4 décembre 1997.</p>		<p>Art. 101, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ En cas de recours contre une résiliation des rapports de service, le statut du personnel peut prévoir une réglementation analogue à celle de l'article 42 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...¹.</p>	
<p>Loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10)</p>		<p>⁸ La loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 (LIP – C 1 10), est modifiée comme suit :</p>	
		<p>Art. 122A Politique du personnel enseignant (nouveau)</p> <p>¹ La politique du personnel du département comprend une gestion adéquate et dynamique du personnel enseignant afin d'assurer des prestations optimales.</p> <p>² Le département met en œuvre les mesures propres à :</p> <p>a) favoriser un climat de travail empreint de respect et de tolérance et exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la couleur de peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques;</p>	

<p>b) assurer l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les faits;</p> <p>c) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel enseignant, leur formation et leur formation continue, leur motivation et leur employabilité;</p> <p>d) encourager la mobilité professionnelle;</p> <p>e) favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale;</p> <p>f) assurer la protection de la santé et de la sécurité au travail.</p>	<p>Art. 124. al. 3 et 5 (nouveau teneur)</p> <p>³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937 (ci-après : code pénal).</p> <p>⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est le Conseil d'Etat, soit pour lui la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département.</p>
	<p>Art. 124 Secret de fonction</p> <p>³ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.</p> <p>⁵ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal est le Conseil d'Etat, soit pour lui le conseiller d'Etat chargé du département.</p>
<p>Art. 125 (nouveau teneur)</p> <p>¹ L'employeur protège la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.</p> <p>² Il prend des mesures pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.</p> <p>³ Le Conseil d'Etat détermine par voie réglementaire les modalités de la protection de la personnalité.</p>	<p>Art. 125 Protection de la personnalité</p> <p>¹ Il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel enseignant, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel.</p> <p>² Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité.</p> <p>³ Les modalités sont fixées par règlement.</p>
<p>Art. 125A Dispositif de protection de la personnalité (nouveau)</p> <p>Le dispositif de protection de la personnalité du groupe de confiance de l'article 8, alinéa 3 de la loi générale sur le personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 2011, est applicable aux membres du personnel enseignant.</p>	
<p>Art. 125B Traitement de données (nouveau)</p> <p>¹ L'employeur traite les données personnelles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre</p>	

<p>2001, dans la mesure nécessaire à la réalisation des tâches qui lui sont assignées par la présente loi.</p> <p>² Il peut traiter des données personnelles sensibles au sens de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles, du 5 octobre 2001, notamment pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) déterminer les effectifs nécessaires; b) recruter du personnel afin de garantir les effectifs nécessaires; c) évaluer l'état de santé à l'engagement des candidates et candidats ainsi que pendant les rapports de travail pour déterminer la capacité de travail; d) gérer le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel, établir les dossiers du personnel et gérer les communications adressées aux assurances sociales; e) promouvoir le développement professionnel des membres du personnel; f) mettre en place et optimiser les conditions de travail du personnel pour prévenir les maladies et accidents professionnels et veiller à préserver la santé des membres du personnel; g) assurer une planification, un pilotage et un contrôle au moyen d'analyses de données, de comparaisons, de rapports et de plans de mesures; h) gérer des actes de procédure ou des décisions d'autorités concernant les rapports de travail. <p>³ L'employeur peut traiter les données visées à l'alinéa 1 dans un système d'information.</p> <p>⁴ Les modalités relatives au traitement des données sont fixées par règlement.</p>	<p>Art. 125C Partenariat social (nouveau)</p> <p>¹ Le partenariat social est favorisé.</p> <p>² Le Conseil d'Etat consulte les organisations représentatives du personnel préalablement à la modification de la présente loi.</p>
<p>Art. 128A Mise au concours des postes (nouveau)</p> <p>¹ Les postes vacants font l'objet d'une mise au concours publique.</p> <p>² Les exceptions sont fixées par voie réglementaire.</p>	<p>Art. 128B Conditions d'engagement (nouveau)</p>

<p>¹ Pour être engagée, la personne candidate à un poste d'enseignant doit avoir les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles nécessaires à l'exercice de la fonction.</p> <p>² La personne candidate doit également jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs y relatifs. Le cas échéant, un examen médical peut être exigé.</p> <p>³ Lorsque l'intérêt de l'employeur l'exige, l'autorité compétente peut, avec l'accord de la personne candidate, lui faire passer des tests de recrutement, notamment des tests de personnalité. Ces tests doivent être déduits dans un délai de 12 mois.</p> <p>⁴ L'autorité compétente peut exiger, avant l'engagement, la fourniture de certains documents tels qu'un extrait de casier judiciaire et un extrait spécial de casier judiciaire au sens de l'article 371<i>ter</i> du code pénal suisse, du 21 décembre 1937, un extrait des registres des poursuites et des faillites ou un certificat de bonne vie et mœurs.</p> <p>⁵ Pour les ressortissantes et ressortissants étrangers, des documents équivalents peuvent être exigés.</p> <p>⁶ L'autorité compétente peut exiger à nouveau en tout temps pendant les rapports de service, la production des extraits de casier judiciaire visés à l'alinéa 4.</p>	
<p>Art. 128C Traitement (nouveau)</p> <p>¹ Le traitement du membre du personnel est fixé dans les limites des lois et règlements.</p> <p>² Le membre du personnel a droit à son traitement dès le jour où il occupe sa fonction et jusqu'au jour où il cesse de l'occuper, pour cause de démission ou pour toute autre cause.</p>	
<p>Art. 139 (abrogé)</p>	<p>Art. 139 Invalidité</p> <p>¹ Le Conseil d'Etat 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.</p> <p>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.</p> <p>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, 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, en collaboration avec le médecin de la caisse de prévoyance et le ou les médecins traitants.</p>

<p>Art. 140 Suppression d'un poste – Corps enseignant nommé</p> <p>2 Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel enseignant un autre poste correspondant à ses capacités.</p> <p>4 En cas de résiliation, le membre du personnel enseignant 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 versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite de l'intéressé.</p> <p>6 Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevoise ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la présente loi ou à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997.</p>	<p>Art. 140, al. 2, 4 et 6 (nouvelle teneur)</p> <p>2 Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel enseignant un autre poste pour lequel il a les aptitudes professionnelles et les qualités personnelles requises.</p> <p>4 En cas de résiliation, le membre du personnel enseignant reçoit une indemnité égale à 6 fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base, 13^e salaire compris, multiplié par le nombre d'années de service passées au sein de l'Etat ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière, à l'exclusion de toute autre prestation. Le nombre total de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite de l'intéressé ou de l'intéressée.</p> <p>6 Aucune indemnité n'est due si un autre poste est proposé au membre du personnel enseignant au sein de l'administration cantonale et qu'il l'a accepté.</p>
<p>Art. 141 Résiliation des rapports de service pour motif fondé – Corps enseignant nommé</p> <p>1 Le Conseil d'Etat peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La décision est motivée.</p> <p>2 L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelles et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement.</p> <p>3 Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'insuffisance des prestations; l'incapacité à remplir les exigences du poste; la disparition durable d'un motif d'engagement. <p>4 Le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.</p> <p>5 Lorsque l'intérêt des élèves l'exige, le conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat peut prendre des mesures provisoires et en particulier éloigner le membre du corps enseignant de son lieu de travail. Ces mesures ne peuvent entraîner une diminution de traitement de l'intéressé.</p>	<p>Art. 141 (nouvelle teneur)</p> <p>1 Le Conseil d'Etat peut, par décision et pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant nommé en respectant le délai de résiliation. Il peut déléguer cette compétence à la conseillerère ou au conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat. La décision est motivée.</p> <p>2 La résiliation des rapports de service d'un membre du corps enseignant nommé en raison d'une insuffisance de prestations ou d'une incapacité à remplir les exigences du poste au sens de l'alinéa 6, lettres a et b, doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui l'avait engagé. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.</p> <p>3 L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettre a, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles du membre du corps enseignant concerné.</p> <p>4 L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettre b, de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux aptitudes professionnelles et aux qualités personnelles du membre du corps enseignant concerné, pour autant que la poursuite des rapports de service soit envisageable.</p> <p>5 Il n'y a pas lieu de rechercher un autre poste en cas de résiliation des rapports de service pour motif fondé au sens de l'alinéa 6, lettres c et d.</p>

	<p>⁶ Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'insuffisance des prestations; l'inaptitude à remplir les exigences du poste; la disparition durable d'une condition d'engagement; la violation grave ou répétée des devoirs de service. <p>⁷ Le délai de résiliation est de 3 mois pour la fin d'un mois.</p> <p>⁸ L'autorité compétente entend le membre du personnel concerné avant la résiliation des rapports de service.</p>
	<p>Art. 141A Fin des rapports de service d'un commun accord (nouveau)</p> <ol style="list-style-type: none"> L'autorité compétente et le membre du personnel enseignant peuvent convenir d'une fin des rapports de service. Dans ce cas, ils concluent une convention qui définit les modalités de départ, notamment la date de fin des rapports de service et le cas échéant, le montant d'une indemnité de départ. L'indemnité de départ ne peut être supérieure à 12 fois le dernier traitement mensuel, 13e salaire compris, à l'exclusion de toute autre prestation.
<p>Art. 142 Sanctions disciplinaires</p> <p>¹ Les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité :</p> <ol style="list-style-type: none"> prononcés par le supérieur ou la supérieure hiérarchique, en accord avec sa hiérarchie : <ol style="list-style-type: none"> le blâme; prononcés par le conseiller d'Etat chargé du département : <ol style="list-style-type: none"> la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée, la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction; prononcés par le Conseil d'Etat à l'encontre d'un membre du personnel enseignant nommé : <ol style="list-style-type: none"> le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste, la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission éducative. 	<p>Art. 142 (abrogé)</p>

<p>² Lorsqu'il prononce la révocation, le Conseil d'Etat peut stipuler que celle-ci déploie un effet immédiat si l'intérêt public le commande, en dérogation au délai de résiliation ordinaire de 3 mois pour la fin d'un mois.</p>	<p>Art. 143 Procédure pour sanctions disciplinaires</p> <p>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 (article 18 et suivants).</p> <p>² Le Conseil d'Etat peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises. Il doit le faire dans les hypothèses visées à l'article 142, alinéa 1, lettre c.</p> <p>³ L'intéressé est informé de l'enquête dès son ouverture et il peut se faire assister d'un conseil de son choix.</p> <p>⁴ L'enquête doit, en principe, être menée à terme dans un délai de 30 jours dès la première audition. 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. Les parties doivent communiquer d'emblée à l'enquêteur tous les moyens de preuve dont elles requièrent l'administration.</p> <p>⁵ Une fois l'enquête achevée, l'intéressé peut s'exprimer par écrit dans les 30 jours qui suivent la communication du rapport.</p> <p>⁶ Le Conseil d'Etat statue à bref délai.</p> <p>⁷ La responsabilité disciplinaire se prescrit par 1 an après la découverte de la violation des devoirs de service ou de fonction et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue, le cas échéant, pendant la durée de l'enquête administrative.</p>	<p>Art. 144 Suspension provisoire pour enquête</p> <p>¹ Dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le Conseil d'Etat peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement le membre du personnel auquel une faute, de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction, est reprochée.</p> <p>² Cette décision est notifiée par lettre motivée.</p> <p>³ La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat.</p> <p>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. La révocation</p>
<p>Art. 143 Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)</p> <p>¹ Une enquête administrative peut être ouverte en tout temps à l'encontre d'un membre du corps enseignant nommé, notamment pour établir des faits complexes. Elle est confiée à une personne qui a les compétences requises.</p> <p>² La conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département est compétent pour ouvrir l'enquête administrative.</p> <p>³ Les modalités relatives à l'enquête administrative sont fixées par règlement.</p>	<p>Art. 144 Suspension provisoire, changement temporaire d'affectation et suppression du traitement (nouvelle teneur avec modification de la note)</p> <p>¹ En cas de faits graves ou si l'intérêt des élèves l'exige, la conseillère ou le conseiller d'Etat chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'Etat peut prononcer la suspension provisoire du membre du personnel enseignant ou changer temporairement son affectation.</p> <p>² En cas de suspension provisoire d'un membre du personnel enseignant au sens de l'alinéa 1, la même autorité compétente peut supprimer le traitement ainsi que toute prestation à la charge de l'employeur.</p>	<p>Art. 144 Suspension provisoire pour enquête</p> <p>¹ Dans l'attente du résultat d'une enquête administrative ou d'une information pénale, le Conseil d'Etat peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre provisoirement le membre du personnel auquel une faute, de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qu'implique l'exercice de sa fonction, est reprochée.</p> <p>² Cette décision est notifiée par lettre motivée.</p> <p>³ La suspension provisoire peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat.</p> <p>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. La révocation</p>

pour violation des devoirs de service ou de fonction peut cependant agir rétroactivement au jour d'ouverture de l'enquête administrative.		<p>Art. 144A Libération de l'obligation de travailler (nouveau)</p> <p>En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel enseignant de son obligation de travailler si le bon fonctionnement de l'institution l'exige.</p>
<p>Art. 145 Coordination avec d'autres procédures administrative, civile et pénale</p> <p>¹ Lorsque les faits reprochés à un membre du personnel relèvent également d'une autre autorité disciplinaire administrative, celle-ci est saisie préalablement.</p> <p>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 142 et 143.</p>	<p>Art. 145 (abrogé)</p>	
<p>Art. 147 Proposition de réintégration par la chambre administrative de la Cour de justice et réintégration</p> <p>¹ Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ou le non-renouvellement ne repose pas sur un motif fondé, elle ordonne à l'autorité compétente la réintégration.</p> <p>² Si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ou le non-renouvellement est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration.</p> <p>³ En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice 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. Lorsque l'intéressé est non nommé, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.</p>	<p>Art. 147 Proposition de réintégration et indemnité (nouvelle teneur avec modification de la note)</p> <p>¹ Lorsqu'une décision de résiliation des rapports de service fait l'objet d'un recours et que l'autorité de recours retient que la décision est contraire au droit, elle peut proposer la réintégration à l'autorité compétente ainsi qu'au membre du corps enseignant nommé ou non nommé, avant de rendre sa décision.</p> <p>² En cas de refus de l'autorité compétente, du membre du corps enseignant nommé ou non nommé, l'autorité de recours fixe une indemnité :</p> <p>a) pour un membre du corps enseignant nommé : dont le montant est compris entre 1 et 24 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris;</p> <p>b) pour membre du corps enseignant non nommé : dont le montant est d'au maximum de 6 mois du dernier traitement mensuel, 13^e salaire compris.</p>	
<p>Art. 150 Dispositions transitoires</p>	<p>Art. 150 al. 3 et 4 (nouveaux avec nouvelle sous-note)</p> <p>Modification du ³</p> <p>³ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 découlant de la loi générale relative au personnel de l'administration</p>	

<p>Loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26)</p>	<p>cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.</p> <p>⁴ Les membres du personnel engagés selon la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015 sont soumis à la modification de cette dernière découlant de la loi générale relative à l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., dès l'entrée en vigueur de cette dernière.</p> <p>⁹ La loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale – Genève, du 29 août 2013 (LHES-SO-GE – C 1 26), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 18 Statut des membres du conseil de direction</p> <p>¹ Pour le surplus, les membres du conseil de direction sont soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.</p>	<p>Art. 18, al. 1, 2^{ème} phrase (nouvelle teneur)</p> <p>¹ Pour le surplus, les membres du conseil de direction sont soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973.</p>
<p>Art. 19 Statut des enseignantes et enseignants, des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et statut du personnel administratif et technique</p> <p>² Le personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.</p> <p>³ Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel.</p>	<p>Art. 19, al. 2 et 3 (nouvelle teneur)</p> <p>² Le personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.</p> <p>³ Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel.</p>

<p>Loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1.30)</p> <p>Art. 12 Personnel</p> <p>¹ Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 139, 140, 141, 142, 143 et 144 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et aux dispositions de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973. Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixées dans le règlement interne sur le personnel.</p> <p>² Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.</p>	<p>¹⁰ La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1.30), est modifiée comme suit :</p> <p>Art. 12, al. 1 et 2 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 140, 141, 141A, 143, 144 et 144A de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et aux dispositions de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973. Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut, sont fixées dans le règlement interne sur le personnel</p> <p>² Le corps du personnel administratif et technique est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 33, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et de leurs règlements d'application.</p>
<p>Art. 13 Règlement sur le personnel</p> <p>² Pour ce qui a trait au personnel de l'université, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'Etat.</p>	<p>Art. 13, al. 2 (nouvelle teneur)</p> <p>² Pour ce qui a trait au personnel de l'université, les compétences qui appartiennent au Conseil d'Etat, respectivement à l'office du personnel, à teneur de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 33, et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont transférées aux organes de l'université selon les modalités définies par le règlement interne sur le personnel de l'université approuvé par le Conseil d'Etat.</p>
<p>Art. 38 Médecine</p> <p>³ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont applicables aux membres du corps du personnel administratif et technique</p>	<p>Art. 38, al. 3 (nouvelle teneur)</p> <p>³ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du 33, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, sont applicables aux membres du corps du personnel administratif et technique qui</p>

<p>qui exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.</p> <p>Loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (L.Surv – D 1 09)</p>	<p>exercent également des fonctions aux Hôpitaux universitaires de Genève, pour ce qui a trait à l'exercice de leurs fonctions à l'Université de Genève.</p> <p>¹¹ La loi sur la surveillance de l'Etat, du 13 mars 2014 (L.Surv – D 1 09), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 16 Secrets et confidentialité</p> <p>⁵ Les auditeurs internes sont soumis au secret de fonction, au sens de l'article 9A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et ne divulguent pas à des tiers les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs interventions.</p>	<p>Art. 16, al. 5, 2^{ème} phrase (nouvelle teneur)</p> <p>⁵ Les auditeurs internes sont soumis au secret de fonction, au sens de l'article 26 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du <u>26</u>, et ne divulguent pas à des tiers les informations auxquelles ils ont accès dans le cadre de leurs interventions.</p>
<p>Art. 26 Personnel</p> <p>⁴ Lors de l'engagement de son personnel, la Cour des comptes détermine son statut, lequel peut être :</p> <p>a) un statut de droit public, régi par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et leurs règlements d'application.</p>	<p>Art. 26, al. 4, let. a, 1^{ère} phrase (nouvelle teneur)</p> <p>⁴ Lors de l'engagement de son personnel, la Cour des comptes détermine son statut, lequel peut être :</p> <p>a) un statut de droit public, régi par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du <u>26</u>, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et leurs règlements d'application.</p>
<p>Loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (L.SFIP – E 1 16)</p>	<p>¹² La loi sur la surveillance des fondations de droit civil et des institutions de prévoyance, du 14 octobre 2011 (L.SFIP – E 1 16), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 25 Statut du personnel</p> <p>¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent intégralement.</p>	<p>Art. 25, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du <u>26</u>, et la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, s'appliquent intégralement.</p>
<p>Loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05)</p>	<p>¹³ La loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ – E 2 05), est modifiée comme suit :</p>

<p>Art. 52 Statut</p> <p>² Il est soumis au statut de la fonction publique selon :</p> <p>a) la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997;</p>	<p>Art. 52, al. 2, let. a (nouvelle teneur)</p> <p>² Il est soumis au statut de la fonction publique selon :</p> <p>a) la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...;</p>
<p>Art. 59 Compétence de la commission de gestion du pouvoir judiciaire</p> <p>¹ La commission de gestion du pouvoir judiciaire est compétente pour statuer sur la levée du secret de fonction auquel est tenu le personnel du pouvoir judiciaire.</p>	<p>Art. 59, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ La commission de gestion du pouvoir judiciaire, soit pour elle sa présidente ou son président, est compétent pour statuer sur la levée du secret de fonction auquel est tenu le personnel du pouvoir judiciaire.</p>
<p>Loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05)</p>	<p>¹⁴ La loi sur la police, du 9 septembre 2014 (LPol – F 1 05), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 18 Droit applicable</p> <p>¹ Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.</p>	<p>Art. 18, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ Le personnel de la police est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.</p>
<p>Art. 24 Devoir de réserve et obligation de secret</p> <p>⁵ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.</p> <p>⁶ Le chef du département est l'autorité compétente pour lever le secret de fonction.</p>	<p>Art. 24, al. 5 (nouvelle teneur) et 6 (abrogé)</p> <p>⁵ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse.</p>
<p>Art. 28 Vacances</p> <p>² Le droit aux vacances des autres catégories de personnel, des cadres supérieurs et du personnel policier ayant atteint l'âge de 60 ans est réglé par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et ses dispositions d'application.</p>	<p>Art. 28, al. 2 (nouvelle teneur)</p> <p>² Le droit aux vacances des autres catégories de personnel, des cadres supérieurs et du personnel policier ayant atteint l'âge de 60 ans est réglé par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...</p>
<p>Section 5 Citation et sanctions disciplinaires</p>	<p>Section 5 Citation et enquête administrative (nouvelle note)</p>
<p>Art. 36 Sanctions</p>	<p>Art. 36 (abrogé)</p>

	<p>¹ Selon la gravité de la faute, les sanctions disciplinaires suivantes peuvent être infligées au personnel de la police :</p> <ol style="list-style-type: none"> le blâme; les services hors tour; la réduction de traitement pour une durée déterminée; la dégradation pour une durée déterminée; la révocation. <p>² La dégradation entraîne une diminution de traitement. La révocation entraîne la suppression de ce dernier et de toute prestation à la charge de l'Etat. Les dispositions en matière de prévoyance demeurent réservées.</p> <p>³ La responsabilité disciplinaire se prescrit par 1 an après la connaissance de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue pendant la durée de l'enquête administrative, ou de l'éventuelle procédure pénale portant sur les mêmes faits.</p> <p>⁴ L'article 29 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, n'est pas applicable.</p>
<p>Art. 37 (abrogé)</p>	<p>Art. 37 Compétence</p> <p>¹ Le chef du service concerné, au sens de l'article 6, prononce le blâme; le commandant inflige les services hors tour.</p> <p>² Le chef du département est compétent pour prononcer la réduction de traitement pour une durée déterminée et la dégradation pour une durée déterminée; la révocation est prononcée par le Conseil d'Etat.</p>
<p>Art. 38 Enquête administrative (nouvelle teneur avec modification de la note)</p> <p>La conseiller.e ou le conseiller d'Etat chargé du département ou la commandante ou le commandant sont les autorités compétentes pour ordonner l'ouverture d'une enquête administrative.</p>	<p>Art. 38 Procédure</p> <p>¹ Le chef du département et le commandant peuvent en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative. La personne intéressée en est immédiatement informée.</p> <p>² Lors de l'enquête, la personne concernée doit être entendue par le commandant ou par un chef de service, au sens de l'article 6, désigné par lui. Elle est invitée à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés et peut se faire assister d'une personne de son choix.</p> <p>³ A la fin de l'enquête, les résultats de celle-ci et la sanction envisagée sont communiqués à l'intéressé afin qu'il puisse faire valoir ses observations éventuelles.</p>

	<p>Art. 39 (abrogé)</p>
<p>⁴ Dans l'attente d'une enquête administrative ou pour répondre aux besoins du service, la personne mise en cause peut immédiatement être libérée de son obligation de travailler.</p>	<p>Art. 39 Suspension pour enquête</p> <p>¹ Dans l'attente du résultat de l'enquête administrative ou de l'issue de la procédure pénale, l'autorité compétente peut suspendre le membre du personnel auquel est reprochée une faute de nature à compromettre la confiance ou l'autorité qui implique l'exercice de sa fonction.</p> <p>² La suspension peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat.</p> <p>³ A l'issue de l'enquête administrative, il est veillé à ce que l'intéressé ne subisse aucun préjudice autre que celui qui découle de la décision finale. Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative.</p>
	<p>Art. 40 (abrogé)</p>
<p>Art. 40 Procédures simplifiées</p> <p>¹ Lorsqu'un blâme ou des services hors tour sont envisagés, le commandant peut renoncer à l'ouverture d'une enquête administrative et se limiter à entendre ou faire entendre le collaborateur sur les faits qui lui sont reprochés.</p> <p>² Pour toutes les sanctions, jusqu'à la prise de décision, notamment si le membre du personnel concerné reconnaît les faits reprochés, l'autorité compétente peut convenir avec celui-ci d'une sanction disciplinaire, de modalités de départ ou de toute autre mesure.</p>	<p>Art. 40 Procédures simplifiées</p> <p>¹ Lorsqu'un blâme ou des services hors tour sont envisagés, le commandant peut renoncer à l'ouverture d'une enquête administrative et se limiter à entendre ou faire entendre le collaborateur sur les faits qui lui sont reprochés.</p> <p>² Pour toutes les sanctions, jusqu'à la prise de décision, notamment si le membre du personnel concerné reconnaît les faits reprochés, l'autorité compétente peut convenir avec celui-ci d'une sanction disciplinaire, de modalités de départ ou de toute autre mesure.</p>
	<p>Section 6 Inaptitude et prestations spéciales (nouvelle note)</p>
	<p>Art. 41 (abrogé)</p>
	<p>Section 6 Invalidité et inaptitude à un service de police</p>
<p>Art. 41 Mise à la retraite pour cause d'invalidité</p> <p>¹ Tout policier qui est devenu incapable en permanence de subvenir aux devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'Etat pour cause d'invalidité. L'article 26, alinéa 3, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'applique par analogie.</p> <p>² Le policier mis à la retraite pour cause d'invalidité a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par le règlement de la caisse de prévoyance.</p>	<p>Section 6 Invalidité et inaptitude à un service de police</p> <p>Art. 41 Mise à la retraite pour cause d'invalidité</p> <p>¹ Tout policier qui est devenu incapable en permanence de subvenir aux devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'Etat pour cause d'invalidité. L'article 26, alinéa 3, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'applique par analogie.</p> <p>² Le policier mis à la retraite pour cause d'invalidité a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par le règlement de la caisse de prévoyance.</p>

<p>Art. 67 Dispositions transitoires</p>	<p>Art. 67, alinéa 5 (nouveau avec nouvelle sous-note) <i>Modification du ...</i></p> <p>⁵ Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... et de la modification de la loi sur la police, du 9 septembre 2014, qui en découle, l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.</p>
<p>Loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP – F 1 50)</p>	<p>¹⁵ La loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016 (LOPP – F 1 50), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 6 Droit applicable</p> <p>¹ Le personnel pénitentiaire est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.</p>	<p>Art. 6, al. 1 (nouvelle teneur)</p> <p>¹ Le personnel pénitentiaire est soumis à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... et à ses dispositions d'application, sous réserve des dispositions particulières de la présente loi.</p>
<p>Art. 9 Devoir de réserve et secret de fonction</p> <p>⁴ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937, sans préjudice du prononcé de sanctions disciplinaires.</p> <p>⁶ L'autorité supérieure habilitée à lever le secret de fonction au sens de l'article 320, chiffre 2, du code pénal suisse, du 21 décembre 1937, est le Conseil d'Etat, soit pour lui le conseiller d'Etat chargé du département.</p>	<p>Art. 9, al. 4 (nouvelle teneur) et 6 (abrogé)</p> <p>⁴ La violation du secret de fonction est sanctionnée par l'article 320 du code pénal suisse, du 21 décembre 1937.</p>
<p>Art. 22 Résiliation des rapports de service</p> <p>¹ Sous réserve de l'article 18, alinéa 5, l'agent de détention peut donner sa démission en respectant le délai de résiliation. L'autorité compétente peut accepter un délai plus court.</p> <p>² Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service en respectant le délai de résiliation, notamment en raison de :</p> <p>a) l'insuffisance des prestations ou l'inaptitude à remplir les exigences du poste;</p> <p>b) l'abandon de la formation cantonale ou de la formation dispensée par le centre de formation;</p> <p>c) l'échec définitif au certificat ou au brevet fédéral.</p>	<p>Art. 22 Démission et résiliation (nouvelle teneur avec modification de la note)</p> <p>¹ Sous réserve de l'article 18, alinéa 5, l'agente ou l'agent de détention peut donner sa démission en tout temps en respectant le délai de résiliation. L'autorité compétente peut accepter un délai plus court.</p> <p>² Pendant le temps d'essai et la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service de l'agente ou de l'agent de détention en respectant le délai de résiliation.</p> <p>³ Après la période probatoire, l'autorité compétente peut, par décision, résilier les rapports de service d'une agente ou d'un agent de détention pour motif fondé.</p>

<p>³ Après la période probatoire, l'autorité compétente peut résilier les rapports de service de l'agent de détention pour motif fondé, soit notamment en raison de :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'insuffisance des prestations; l'inaptitude à remplir les exigences du poste; la disparition durable d'un motif d'engagement. <p>⁴ Le délai de résiliation des rapports de service est d'un mois pour les stagiaires, de 2 mois pour les employés et de 3 mois pour les fonctionnaires nommés pour une durée indéterminée.</p> <p>⁵ En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer l'agent de détention de son obligation de travailler.</p> <p>⁶ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.</p> <p>⁷ L'article 23 demeure réservé.</p> <p>⁸ La résiliation des rapports de service du directeur et de son suppléant est soumise à la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, et à ses dispositions d'application.</p>	<p>⁴ Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement du service soit, notamment, en raison de :</p> <ol style="list-style-type: none"> l'insuffisance des prestations; l'inaptitude à remplir les exigences du poste; la disparition durable d'une condition d'engagement; la violation grave ou répétée des devoirs de service. <p>⁵ Le délai de résiliation des rapports de service est d'un mois pour un ou une stagiaire, de 2 mois pour une employée ou un employé et de 3 mois pour une ou un fonctionnaire.</p> <p>⁶ La résiliation des rapports de service d'une ou d'un fonctionnaire en raison d'une insuffisance de prestations ou d'inaptitude à remplir les exigences du poste doit être précédée d'un avertissement écrit par l'autorité qui l'avait engagé. L'avertissement n'est pas sujet à recours. Les modalités sont fixées par règlement.</p> <p>⁷ En cas de résiliation des rapports de service ou de démission, l'autorité compétente peut libérer le membre du personnel de son obligation de travailler si le bon fonctionnement du service l'exige.</p> <p>⁸ Les cas de résiliation des rapports de service avec effet immédiat sont réservés.</p> <p>⁹ L'autorité compétente entend le membre du personnel avant la résiliation des rapports de service.</p>
<p>Art. 23 Mise à la retraite d'un membre du personnel pénitentiaire pour cause d'invalidité</p> <p>¹ Tout membre du personnel pénitentiaire qui est devenu incapable en permanence de subvenir aux devoirs de sa charge ou d'une charge dans l'administration cantonale pour laquelle il est qualifié peut être mis à la retraite par le Conseil d'Etat pour cause d'invalidité. L'article 26, alinéa 3, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'applique par analogie.</p> <p>² Le membre du personnel pénitentiaire mis à la retraite pour cause d'invalidité a droit immédiatement aux prestations prévues à cet effet par le règlement de la caisse de prévoyance.</p>	<p>Art. 23 (abrogé)</p>
<p>Chapitre III Procédure disciplinaire</p> <p>Art. 25 Sanctions disciplinaires</p>	<p>Chapitre III (abrogé, les chapitres IV et V anciens devenant III et IV)</p> <p>Art. 25 (abrogé)</p>

	<p>¹ L'agent de détention qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peut faire l'objet, selon la gravité de la faute, des sanctions disciplinaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le blâme; b) les services supplémentaires; c) la réduction du traitement pour une durée déterminée; d) la dégradation pour une durée déterminée; e) la révocation. <p>² Le directeur ou son suppléant qui enfreint ses devoirs de service, soit intentionnellement soit par négligence, peut faire l'objet, selon la gravité de la faute, des sanctions disciplinaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le blâme; b) la réduction du traitement pour une durée déterminée; c) le retour au statut d'employé en période probatoire pour une durée maximale de 3 ans; d) la révocation. <p>³ La dégradation entraîne une diminution du traitement, la révocation entraîne la suppression de ce dernier et de toute prestation à la charge de l'Etat. Les dispositions en matière de prévoyance demeurent réservées.</p> <p>⁴ La responsabilité disciplinaire se prescrit par 1 an après la connaissance de la violation des devoirs de service et en tout cas par 5 ans après la dernière violation. La prescription est suspendue pendant la durée de l'enquête administrative, ou de l'éventuelle procédure pénale portant sur les mêmes faits.</p>
	<p>Art. 26 Compétences</p> <p>¹ Le directeur est compétent pour prononcer, après validation par la direction générale, le blâme et les services supplémentaires.</p> <p>² Le directeur général est compétent pour prononcer, après validation par le secrétaire général du département, le blâme à l'encontre des directeurs des établissements et leurs suppléants.</p> <p>³ Le conseiller d'Etat chargé du département est compétent pour prononcer la réduction du traitement pour une durée déterminée et la dégradation pour une durée déterminée.</p> <p>⁴ Le Conseil d'Etat est compétent pour prononcer le retour au statut d'employé pour une durée maximale de 3 ans et la révocation.</p>
	<p>Art. 26 (abrogé)</p>
	<p>Art. 27 Procédure</p>
	<p>Art. 27 (abrogé)</p>

	<p>¹ Avant le prononcé du blâme, des services supplémentaires ou de la réduction du traitement pour une durée déterminée, le membre du personnel pénitentiaire concerné est entendu par l'autorité compétente au sens de l'article 26 et est invité à se déterminer sur les faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister du conseil de son choix.</p> <p>² Sauf les cas de crime ou de délit, la dégradation pour une durée déterminée ou la révocation ne peut être prononcée sans qu'une enquête administrative, dont le membre du personnel pénitentiaire concerné est immédiatement informé, ait été ordonnée par le conseiller d'Etat chargé du département et sans que l'intéressé ait été entendu par ce magistrat.</p> <p>³ Les résultats de l'enquête administrative et la sanction disciplinaire proposée sont communiqués à l'intéressé afin que ce dernier soit en mesure de présenter ses observations.</p> <p>⁴ Dans les cas visés à l'alinéa 2, l'intéressé est informé dès l'ouverture de l'enquête administrative qu'il a le droit de se faire assister du conseil de son choix.</p> <p>⁵ Le prononcé d'une sanction disciplinaire est notifié à l'intéressé par arrêté motivé, avec indication du délai et des voies de recours.</p> <p>⁶ Dans l'attente d'une enquête administrative ou pour répondre aux besoins du service, le Conseil d'Etat peut libérer immédiatement la personne mise en cause de son obligation de travailler.</p>
<p>Art. 28 (abrogé)</p>	<p>Art. 28 Suspension pour enquête</p> <p>¹ Dans l'attente du résultat de l'enquête administrative ou d'une procédure pénale, le Conseil d'Etat peut, de son propre chef ou à la demande de l'intéressé, suspendre le membre du personnel pénitentiaire concerné auquel est reproché un manquement incompatible avec les devoirs de sa charge ou susceptible de nuire à son autorité.</p> <p>² La suspension peut entraîner la suppression de toute prestation à la charge de l'Etat.</p> <p>³ A l'issue de l'enquête administrative, l'autorité veille à ce que le membre du personnel pénitentiaire concerné ne subisse aucun préjudice pécuniaire autre que celui qui découle de la sanction disciplinaire. Une décision de révocation avec effet immédiat peut cependant agir rétroactivement au jour de l'ouverture de l'enquête administrative.</p> <p>⁴ Le règlement général de la caisse de prévoyance est réservé.</p>
<p>Art. 30, al. 1 (nouveau teneur)</p> <p>¹ Indépendamment des dispositions de l'article 24, le Conseil d'Etat peut accorder des prestations spéciales aux membres du personnel pénitentiaire atteints d'une invalidité</p>	<p>Art. 30 Prestations spéciales</p> <p>¹ Indépendamment des dispositions des articles 23 et 24, le Conseil d'Etat peut accorder des prestations spéciales aux membres du personnel pénitentiaire atteints</p>

<p>d'une invalidité permanente, totale ou partielle, lorsque cette invalidité est la conséquence de lésions subies dans l'accomplissement du service.</p>	<p>permanente, totale ou partielle, lorsque cette invalidité est la conséquence de lésions subies dans l'accomplissement du service.</p>
<p>Art. 36 Dispositions transitoires</p>	<p>Art. 36, alinéa 11 (nouveau avec nouvelle sous-note) <i>Modification du ...</i> 11 Si un litige relatif à une révocation est pendant devant l'autorité de recours lors de l'entrée en vigueur de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ...¹⁵, et de la modification de la loi sur l'organisation des établissements et le statut du personnel pénitentiaires, du 3 novembre 2016, qui en découle, l'ancien droit est applicable, excepté en ce qui concerne l'éventuel effet rétroactif de ladite révocation.</p>
<p>Loi sur le convoiement et la surveillance des détenus hors des établissements pénitentiaires, du 18 octobre 2019 (LCSD – F 1 51)</p>	<p>¹⁶ La loi sur le convoiement et la surveillance des détenus hors des établissements pénitentiaires, du 18 octobre 2019 (LCSD – F 1 51), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 3 Assistants de sécurité publique</p>	<p>Art. 3, al. 3 (nouvelle teneur)</p>
<p>³ Leur statut et leur traitement sont prévus par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et par leurs dispositions d'application.</p>	<p>³ Leur statut et leur traitement sont prévus par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... par la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973, et par leurs dispositions d'application.</p>
<p>Loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS – J 4 18)</p>	<p>¹⁷ La loi relative à l'office cantonal des assurances sociales, du 20 septembre 2002 (LOCAS – J 4 18), est modifiée comme suit :</p>
<p>Art. 6 Attributions</p>	<p>Art. 6, let. h (nouvelle teneur)</p>
<p>h) il établit le statut du personnel et fixe les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel; la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, s'applique;</p>	<p>h) il établit le statut du personnel et fixe les traitements après consultation des organisations représentatives du personnel; la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ... s'applique;</p>
<p>Loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD – K 1 07)</p>	<p>¹⁸ La loi sur l'Institution genevoise de maintien à domicile, du 18 mars 2011 (LIMAD – K 1 07), est modifiée comme suit :</p>

<p>Art. 18. let. c (nouvelle teneur)</p> <p>e) il établit, par règlement, le statut du personnel dans les limites définies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., et l'article 22 de la présente loi;</p>	<p>Art. 18. Attributions du conseil d'administration</p> <p>e) il établit, par règlement, le statut du personnel dans les limites définies par la législation cadre défini par la législation cantonale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics et l'article 22 de la présente loi;</p>
<p>Art. 22 (nouvelle teneur)</p> <p>Les relations entre l'institution et son personnel sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et de certains établissements publics, du ..., sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution.</p>	<p>Art. 22 Personnel</p> <p>Les relations entre l'institution et son personnel sont régies par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par règlement interne liées aux missions de l'institution.</p>