

# **GE\_GERICHTE ATA/1327/2025 vom 2. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-02, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1327\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1327_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1327/2025 du 2 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/1327/2025 del 2 dicembre 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

### **E. 2**

La recourante sollicite la tenue d'une audience de comparution personnelle.

#### **E. 2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ni celui de faire entendre des témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

- 8/15 - A/1436/2025

#### **E. 2.2**

En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de se déterminer par écrit par-devant la chambre de céans et de produire toutes pièces qu'elles jugeaient utiles. Devant la DGES II, puis le département, la recourante a pu par ailleurs s'exprimer à plusieurs reprises. Elle ne précise pas en quoi son audition serait susceptible d'apporter des éléments supplémentaires par rapport à ses écritures et aux pièces qu'elle a produites. Compte tenu des pièces figurant au dossier et des explications des parties, la chambre de céans estime être suffisamment renseignée pour trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause sans devoir procéder à d'autres actes d'instruction.

### **E. 3**

L'objet du litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé à la recourante pour avoir diffusé trois exemplaires d'un courrier adressé à la Conseillère d'État, d'une salle des professeurs à une autre, et de ne pas s'être rendue à la direction malgré les instructions du secrétariat.

### **E. 4**

La recourante reproche à l'autorité intimée d'avoir établi de manière erronée certains faits sur lesquels se fonde la décision. Elle estime par ailleurs la sanction litigieuse comme

contraire au droit et, en tout état, comme disproportionnée.

#### **E. 4.1**

Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

#### **E. 4.2**

La LIP s'applique, notamment, aux membres du corps enseignant secondaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP).

#### **E. 4.3**

Selon l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction, qui leur incombent (al. 1). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant. L'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1).

#### **E. 4.4**

Le fonctionnaire n'entretient pas seulement avec l'État qui l'a engagé et le rétribue les rapports d'un employé avec un employeur, mais, dans l'exercice du pouvoir public, il est tenu d'accomplir sa tâche de manière à contribuer au bon fonctionnement de l'administration et d'éviter ce qui pourrait nuire à la confiance que le public doit pouvoir lui accorder. Il lui incombe en particulier un devoir de fidélité qui s'exprime par une obligation de dignité. Cette obligation couvre tout ce qui est requis pour la correcte exécution de ses tâches, pendant et en-dehors de son travail (ATA/108/2025 du 28 janvier 2025 consid. 4.3 et les arrêts cités).

#### **E. 4.5**

Aux termes des art. 142 al. 1 LIP et 56 al. 1 RStCE, qui ont la même teneur, les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de

- 9/15 - A/1436/2025 fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité : prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec la hiérarchie, le blâme (let. a) ; prononcées par le conseiller d'État en charge du département (let. b), la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée (ch. 1) ou la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction (ch. 2) ; prononcés par le Conseil d'État à l'encontre d'un membre du personnel nommé (let. c), 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 (ch. 1), ou la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission éducative (ch. 2).

#### **E. 4.6**

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le

législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in *Revue jurassienne de jurisprudence*, 1998, n. 55 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 51 p. 14).

#### **E. 4.7**

Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2025, n. 2875 ATA/154/2025 du 11 février 2025 consid. 3.1 et les arrêts cités). La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2).

#### **E. 4.8**

Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité, les rapports de service étant soumis au droit public (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2 ;

- 10/15 - A/1436/2025 ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.3). Ainsi, le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. Elle doit tenir compte de l'intérêt de l'intéressé à poursuivre l'exercice de son métier, mais aussi veiller à l'intérêt public, en particulier la protection des élèves et le respect des valeurs pédagogiques de l'enseignement à Genève (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.4 ; ATA/83/2020 du 28 janvier 2020 consid. 7b et les arrêts cités). Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, à l'égard du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction. Une mesure viole le principe de la proportionnalité si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts - en l'espèce publics - compromis (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2 et les arrêts cités).

#### **E. 4.9**

Il ressort de la casuistique cantonale s'agissant d'enseignants qu'une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée de trois ans a été jugée trop sévère, le prononcé d'un blâme apparaissant adéquat, dans le cas d'un fonctionnaire qui consultait quotidiennement au travail des sites internet à des fins privées, notamment des sites de vente aux enchères et au moins un site échangiste, entre quinze et trente minutes par jour en moyenne et qui avait également installé des logiciels privés (jeux d'échecs) sur son poste de travail. Le fait d'aller régulièrement consulter des sites contraires à la bienséance pendant les heures de travail n'était pas bénin. L'utilisation d'internet pendant les heures de travail ne dépassait toutefois que de peu celle qui était alors admise par l'État (ATA/653/2011 du 18 octobre 2011). La suspension de trois ans de l'augmentation de traitement prononcée à l'encontre d'un enseignant qui avait abusivement utilisé l'espace informatique mis à sa disposition par l'État de Genève, en téléchargeant et visionnant des fichiers à caractère pornographique a été considérée comme trop sévère et contraire au principe de la proportionnalité. Cette sanction a été remplacée par un blâme (ATA/836/2020 du 1er septembre 2020). Un blâme infligé à un assistant technique à l'Université de Genève qui avait tenu des propos inadéquats à sa supérieure hiérarchique dans le cadre de plusieurs courriels a été jugé contraire au principe de la proportionnalité et a été annulé, au vu des circonstances, à savoir que l'Université avait laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées, que l'employé travaillait pour l'autorité depuis près de 19 ans, qu'il n'avait pas d'antécédents

- 11/15 - A/1436/2025 disciplinaires à l'exception d'un avertissement prononcé en 2016 et du fait que l'autorité n'alléguait pas que ses prestations ne donneraient pas satisfaction (ATA/739/2021 du 13 juillet 2021). La chambre de céans a en revanche confirmé le blâme infligé à un enseignant ayant refusé de se présenter pour assurer la prise en charge lors d'une journée d'activités organisées par son établissement pour fêter l'institution. Il avait manqué délibérément à ses devoirs. Il s'agissait de la seconde occasion où le recourant refusait, sans raison objective valable, de prendre part à une activité organisée par l'établissement, alors que sa présence était nécessaire pour encadrer et prendre en charge les élèves. L'intérêt de l'employeur à ce que l'employé respecte ses engagements contractuels, découlant du but même des rapports de travail, était très important (ATA/783/2025 du 22 juillet 2025, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 1D\_14/2025 du 6 octobre 2025).

#### **E. 4.10**

S'agissant d'autres fonctionnaires de l'État, un avertissement en raison de quelques erreurs d'appréciation commises par une fonctionnaire, alors qu'on ignorait la proportion d'erreurs identifiées sur l'ensemble des dossiers traités et dont le travail était de qualité, a été considéré comme trop sévère et annulé (ATA/1384/2021 du 21 décembre 2021). La chambre de céans a en revanche confirmé un blâme s'agissant d'un fonctionnaire qui refusait de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace, adoptait un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service et qui avait également utilisé à des fins personnelles un téléphone portable professionnel (ATA/598/2021 du 8 juin 2021). Elle a également retenu un manquement aux devoirs du personnel et confirmé le blâme s'agissant d'un coordinateur infirmier, responsable de la coordination et de la gestion de l'équipe des infirmiers, ayant tenu des propos, des plaisanteries, inappropriés (à connotation sexuelle) en présence de trois collaboratrices sur lesquelles il exerçait un certain ascendant (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022). Elle a confirmé le blâme d'une

fonctionnaire en raison d'un geste violent à l'égard d'une collègue qui lui avait répondu sèchement, retenant que la violation des devoirs de service nuisait immanquablement au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein d'une équipe. Le blâme était une mesure propre à punir l'usage de la violence physique à l'égard d'autrui et à éviter qu'elle ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive à l'employée, fautive, vu la gravité de son geste objectivement injustifiable (ATA/875/2025 du 19 août 2025). Encore plus récemment, la chambre de céans a confirmé un blâme infligé à une infirmière pour avoir refusé, sans motif légitime, de transmettre à sa hiérarchie un rapport psychiatrique d'une collaboratrice qui avait préalablement levé le secret médical, retenant qu'elle avait ainsi agi contre la volonté du maître du secret et contre l'intérêt des parties en cause (ATA/982/2025 du 9 septembre 2025).

- 12/15 - A/1436/2025

## **E. 5**

En l'espèce, la sanction querellée est motivée par deux situations dans lesquelles l'autorité intimée considère que la recourante a violé ses devoirs de fonction.

### **E. 5.1**

Il lui est reproché en premier lieu d'avoir participé, le 1er mars 2024, à la diffusion de copies d'un courrier de E\_\_\_\_\_, ancien doyen, qui était adressé à la Conseillère d'État en charge du département en apportant trois exemplaires d'une salle des maîtres à une autre salle de repos, ceci alors qu'elle savait que la direction souhaitait limiter la diffusion de ce courrier. L'intimé fait valoir qu'il ressort du dossier que la recourante avait vu à deux reprises le matin du 1er mars 2024 deux secrétaires ramasser des copies dudit courrier et qu'D\_\_\_\_\_ lui avait indiqué agir sur instruction. Elle admet que la direction de l'établissement n'avait effectivement pas donné d'instructions s'agissant de la diffusion de ce courrier à l'ensemble de ses collaborateurs, mais elle fait valoir que ceci ne saurait équivaloir à un blanc-seing quant au fait de le diffuser allègrement, encore moins lorsque la recourante avait pu constater de ses propres yeux que sa hiérarchie cherchait l'effet inverse et que le destinataire direct du courrier ne travaillait pas dans l'école en question. Toutefois, en l'absence d'interdiction claire et formelle de diffusion transmise par la hiérarchie au personnel, on voit difficilement comment l'on pourrait retenir que la recourante a violé un devoir de fonction envers sa hiérarchie en apportant trois exemplaires du courrier d'une salle des maîtres à une autre salle ou, en d'autres termes, qu'elle aurait délibérément manqué à ses devoirs au sens des art. 123 LIP et 21 RStCE précités. Au demeurant, sans être contestée, la recourante a relevé que la grande majorité des enseignants avaient déjà consulté ce courrier, lequel faisait l'objet de discussions entre eux. En outre, cette diffusion était limitée à ses collègues dans la salle des maîtres, dans un cadre professionnel interne. Il n'est pas non plus contesté que le courrier n'attaquait aucune autorité ni ne violait le secret de fonction ou le devoir de loyauté, l'objet étant de dénoncer les dysfonctionnements perçus et demandant au DIP de remédier aux problèmes. Dans ce courrier, E\_\_\_\_\_ observe notamment que « le résultat d'une telle politique en matière de relations humaines fait qu'aujourd'hui les maîtres d'B\_\_\_\_\_ ont perdu confiance et motivation. Ils se sentent impuissants et voient leur école se déliter (...). Il semble que désormais le principe soit de diviser pour régner. (...). Il reste à espérer que le DIP trouvera les moyens de résoudre les problèmes qui plombent actuellement cette école qui fut exemplaire ». Il ressort de ce qui précède que l'attitude adoptée par la recourante n'est pas contraire à la dignité et il n'est pas

démontré que le seul dépôt d'un courrier, dont le contenu avait déjà circulé, en trois exemplaires dans une salle de repos destinée à des enseignants, sur une problématique d'actualité les préoccupant, porte nécessairement préjudice à l'État. Elle n'a ainsi pas violé ses devoirs de service ou de fonction dans la première situation que lui reproche l'autorité.

- 13/15 - A/1436/2025

### **E. 5.2**

L'autorité lui reproche ensuite de ne pas s'être rendue au secrétariat, le 6 mars suivant, et de ne pas, à tout le moins, s'être renseignée à l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée. Elle relève que la recourante devait se savoir attendue au secrétariat dès lors qu'elle avait reçu un appel la veille, que des collègues le lui avaient confirmé le matin-même et que cela avait été expressément formulé par l'apprentie, H\_\_\_\_\_. Elle aurait ainsi dû se conformer aux instructions données par cette apprentie ou, à tout le moins, s'y conformer après son cours, ce qu'elle n'avait pas fait. Lorsqu'un collaborateur savait qu'il devait se rendre au secrétariat de sa hiérarchie, il devait répondre positivement à cette demande. Toutefois, l'autorité intimée omet le fait que si la recourante n'avait pas donné suite à l'instruction de H\_\_\_\_\_, c'était parce qu'elle l'avait interpellée alors qu'elle devait commencer son cours et qu'elle avait considéré qu'elle ne pouvait pas abandonner ses élèves sur la base des instructions d'une apprentie en l'absence d'une convocation provenant de la direction ou de sa hiérarchie. On peut notamment lire dans les courriels qu'elle a adressés à I\_\_\_\_\_ : « À 9h53, les élèves regroupés près de la salle BE01, une apprentie m'attendait à la porte. Vous êtes Mme A\_\_\_\_\_ ? vous devez me suivre, vous êtes convoquée à la direction. J'ai dit que j'avais cours et que je ne pouvais donc pas être convoquée maintenant. Si, répond-elle, votre cours est supprimé, vous devez me suivre. (...). J'ai demandé son nom à cette personne (...) Je lui ai dit de transmettre à qui l'envoyait que selon mon cahier des charges, je donnerai mon cours et que je répondrais bien sûr à une convocation dans un délai raisonnable, accompagnée d'un membre du comité de l'association des maîtres. Les deux heures de cours se sont ensuite déroulées sans anicroche, mais je suis choquée par cette intervention qui confirme mes craintes. A-t-on cherché à m'intimider, à me faire craquer, à me pousser à l'abandon de ce poste ? ». L'apprentie n'avait aucune convocation ni n'avait invoqué d'urgence, de sorte que l'on ne saurait reprocher à la recourante, à tout le moins, une faute, pour avoir choisi de donner son cours et, partant, dans la pesée des intérêts, d'avoir privilégié la protection des élèves et la poursuite de l'exercice de son métier. Certes, elle ne s'est pas rendue au secrétariat non plus ensuite de son cours, comme le lui reproche l'autorité intimée. Toutefois, cette dernière omet également le fait que la recourante a adressé le même jour à 13h32 un courriel à I\_\_\_\_\_, son directeur RH, pour s'enquérir par écrit de l'objet de cette convocation. Il lui a répondu qu'il s'agissait simplement de lui remettre en mains propres sa convocation à l'entretien de service fixé pour le 27 mars 2024. La raison pour laquelle elle était attendue au secrétariat n'avait donc rien d'urgent. C'est ainsi à bon droit qu'elle a fait primer les heures d'enseignement qu'elle devait fournir aux élèves présents sur une injonction floue, orale, formulée par une apprentie à un moment inadéquat au vu de sa fonction d'enseignante.

- 14/15 - A/1436/2025 En conclusion, au vu de la situation peu claire et imposant une pesée des intérêts par la recourante, la chambre de céans considère que l'autorité intimée n'a pas démontré que la recourante a violé de manière fautive ses devoirs de fonctions en refusant de suivre l'instruction de l'apprentie. Il sera également retenu qu'elle s'est bien renseignée à

l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée, ce par courriel à son directeur RH.

### **E. 5.3**

En tout état, il n'est pas contestable que les deux situations reprochées n'ont porté aucun préjudice à l'administration ni perturbé le fonctionnement de l'établissement ou de la profession. Par ailleurs, le risque de récidive invoqué par l'autorité intimée à l'appui du blâme infligé n'est pas démontré, à la lumière du comportement exemplaire de la recourante pendant près de 40 ans de service. L'absence d'utilité de cette sanction et le contexte de tensions internes, reconnues par le DIP, qui ont entouré les situations reprochées, doivent être prises en compte et ne justifient pas, au vu de l'ensemble des éléments précités, le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Il s'ensuit que le recours sera admis et la sanction disciplinaire querellée annulée.

### **E. 6**

Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'intimé (art. 87 LPA). La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est inférieure à CHF 15'000.-. \* \* \* \* \*

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.