

# **GE\_GERICHTE ATA/386/2023 vom 18. April 2023**

GE Cour de justice, 2023-04-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_386\\_2023](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_386_2023)

FR: GE\_GERICHTE ATA/386/2023 du 18 avril 2023

IT: GE\_GERICHTE ATA/386/2023 del 18 aprile 2023

## **Regeste**

Résumé: Licenciement d'une chargée d'enseignement au terme de la période probatoire. Demande de récusation fondée et absence de motif de récusation. Décision prononcée conformément aux règles applicables en matière de compétence. Absence de violation des principes de la bonne foi et de l'égalité de traitement. Constat d'insuffisance des prestations fondé. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 12**

juin 2002 - RStCE - B 5 10.04 ; 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). 2)

Le litige porte sur la conformité la résiliation des rapports de service de la recourante au terme de sa période probatoire. 3)

La recourante conclut à la production de l'intégralité du dossier de la cause, y compris toute pièce démontrant la composition du Conseil d'État dans le cadre des délibérations et du prononcé de l'arrêté attaqué, ainsi qu'à celle des résultats des élèves dont elle avait eu la charge. Elle reproche par ailleurs au Conseil d'État une violation de son droit d'être entendue car il n'a procédé à l'audition d'aucun témoin, ni requis l'apport au dossier des résultats de ses élèves, lui reprochant

- 14/28 - A/1806/2022 d'avoir par-là également violé la maxime d'office (en réalité, la maxime inquisitoire).

a. 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, de prendre connaissance du dossier, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_157/2021 du 7 juillet 2021 consid. 3.1 ; 1C\_638/2020 du 17 juin 2021 consid. 2.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_576/2020 du 1er avril 2021 consid. 3.1 ; 2C\_41/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.1.1).

b. Le chancelier d'État a la garde des sceaux authentifiant les actes du Conseil d'État (art. 18 al. 1 de l'ancien règlement pour l'organisation du Conseil d'État de la République et canton de Genève du 25 août 2005 - aRCE, repris à l'actuel art. 50 al. 3 du règlement pour l'organisation du Conseil d'État de la République et canton de Genève du 15 mars 2023 - RCE - B 1 15.03).

c. La procédure administrative est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle l'autorité établit les faits d'office (art. 19 LPA), sans être limitée par les allégués et les offres de preuves des parties. Dans la mesure où l'on peut raisonnablement exiger de l'autorité qu'elle les recueille, elle réunit ainsi les renseignements et procède aux enquêtes nécessaires pour fonder sa décision. Elle apprécie les moyens de preuve des parties et recourt s'il y a lieu à d'autres moyens de preuve (art. 20 LPA).

d. En l'espèce, s'agissant des résultats de ses élèves, la recourante n'a non seulement à aucun moment demandé leur production devant le Conseil d'État, mais surtout, ceux-ci dépendent de nombreux facteurs et ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments permettant d'apprécier les compétences d'enseignement de la recourante. Leur production n'était dès lors pas utile devant le Conseil d'État, pas plus qu'elle ne l'est devant la chambre administrative.

Par ailleurs, la recourante n'a à aucun moment sollicité l'audition de témoins devant le Conseil d'État, s'étant au contraire opposée à l'audition de M. C\_\_\_\_\_ dans sa réplique devant celui-ci, indiquant que les rapports rédigés par ce dernier étaient suffisants. Or, durant la procédure devant le Conseil d'État, les différents

- 15/28 - A/1806/2022 rapports et EEDP ont tous été produits, tout comme les courriers des deux chargées d'enseignement en didactique ainsi que les lettres de soutien des collègues de la recourante. Cette dernière et l'autorité intimée ont par ailleurs pu exposer leurs points de vue par écrit.

Il ne peut dans ces circonstances être reproché au Conseil d'État d'avoir considéré disposer des éléments nécessaires pour lui permettre de trancher le litige, n'ayant dès lors ni violé le droit d'être entendu de la recourante, ni la maxime inquisitoire. Ces griefs seront écartés.

La chambre administrative dispose d'un dossier encore plus complet que le Conseil d'État. Elle a procédé à des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes, ayant entendu tous les témoins dont l'audition était sollicitée, et les parties ont pu s'exprimer par écrit tant avant qu'après lesdites audiences. L'autorité intimée et le Conseil d'État ont par ailleurs produit chacun leur dossier, comprenant les éléments susmentionnés. La première demande de production de la recourante a ainsi sur ce point été satisfaite.

S'agissant de la production de toute pièce démontrant la composition du Conseil d'État dans le cadre des délibérations et du prononcé de l'arrêté attaqué, comme l'a relevé le Conseil d'État, ledit arrêté a, d'une part, été authentifié par la chancelière d'État et son dispositif prend, d'autre part, acte de la récusation de la Conseillère d'État en charge du DIP. Ces éléments suffisent à démontrer la récusation de cette dernière sans que des pièces supplémentaires soient nécessaires. La recourante n'apporte d'ailleurs aucun élément permettant de douter des éléments précités.

Au vu de ce qui précède, la chambre administrative dispose d'un dossier complet lui permettant de trancher le litige en toute connaissance de cause, sans qu'il ne soit utile ou nécessaire de procéder à des actes d'instruction complémentaire. Il ne sera par conséquent

pas donné suite aux requêtes d'instruction complémentaire de la recourante. 4)

La recourante affirme que la directrice aurait dû se récuser.

a. Aux termes de l'art. 29 al. 1 Cst. – applicable lorsque l'impartialité des membres d'une autorité non judiciaire est invoquée (arrêts du Tribunal fédéral 2C\_643/2010 du 1er février 2011 consid. 5.1 ; 2C\_36/2010 du 14 juin 2010 consid. 3.1) –, toute personne a droit, dans une procédure judiciaire ou administrative, à ce que sa cause soit traitée équitablement et jugée dans un délai raisonnable. Selon la jurisprudence, ce droit permet notamment d'exiger la récusation des membres d'une autorité administrative dont la situation ou le comportement est de nature à faire naître un doute sur leur indépendance ou leur impartialité. Il tend à éviter que des circonstances extérieures à l'affaire ne puissent influencer une décision en faveur ou au détriment de la personne

- 16/28 - A/1806/2022 concernée. La récusation peut s'imposer même si une prévention effective du membre de l'autorité visée n'est pas établie, car une disposition interne de sa part ne peut pas être prouvée. Il suffit que les circonstances donnent l'apparence de la prévention et fassent redouter une activité partielle. Cependant, seules des circonstances constatées objectivement doivent être prises en considération, les impressions purement individuelles d'une des personnes impliquées n'étant pas décisives (ATF 142 III 521 consid. 3.1.1 ; 131 I 24 consid. 1.1 ; 127 I 196 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_629/2015 du 1er décembre 2015 consid. 3.1). La récusation doit demeurer l'exception (ATF 116 Ia 14 consid. 4). Un risque de prévention ne doit dès lors pas être admis trop facilement, mais doit se justifier par des motifs particulièrement importants (ATF 122 II 471 consid. 3b ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.267/2006 du 17 juillet 2006 consid. 2.1).

b. Contrairement à l'art. 30 al. 1 Cst., l'art. 29 al. 1 Cst. n'impose pas l'indépendance et l'impartialité comme maxime d'organisation. En règle générale, les prises de position qui s'inscrivent dans l'exercice normal de fonctions gouvernementales, administratives ou de gestion, ou dans les attributions normales de l'autorité partie à la procédure, ne permettent pas la récusation (ATF 125 I 119 consid. 3f. ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_442/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 ; 2P.56/2004 du 4 novembre 2004 consid. 3.3). À cet égard, une appréciation spécifique est nécessaire dans chaque situation particulière, en tenant compte des fonctions légalement attribuées à l'autorité (ATF 125 I 119 consid. 3f ; arrêts du Tribunal fédéral 2C\_831/2011 du 30 décembre 2011 consid. 3.2 ; 2C\_643/2010 du 1er février 2011 consid. 5.5.1). Une autorité, ou l'un de ses membres, a le devoir de se récuser lorsqu'elle dispose d'un intérêt personnel dans l'affaire à traiter, qu'elle manifeste expressément son antipathie envers l'une des parties à la procédure ou s'est forgé une opinion inébranlable avant même d'avoir pris connaissance de tous les faits pertinents de la cause (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_442/2011 du 6 mars 2012 consid. 2.1 ; 1C\_455/2010 du 7 janvier 2011 consid. 2.2). Une partie ne peut pas justifier le devoir de récusation d'une personne au seul motif que cette personne a, dans une procédure antérieure, pris une décision à son détriment ou contribué à une prise de décision antérieure la concernant (ATF 114 Ia 278 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_755/2008 du 7 janvier 2009 consid. 3.2).

c. Au niveau cantonal, l'art. 15 al. 1 LPA prévoit que les membres des autorités administratives appelés à rendre ou à préparer une décision doivent se retirer et sont récusables par les parties s'ils ont un intérêt personnel dans l'affaire (let. a), s'ils sont parents ou alliés d'une partie en ligne directe ou jusqu'au troisième degré inclusivement en ligne collatérale ou s'ils sont unis par mariage, fiançailles, par partenariat enregistré, ou mènent

de fait une vie de couple (let. b), s'ils représentent une partie ou ont agi pour une partie dans la même affaire (let. c) et s'il existe des circonstances de nature à faire suspecter leur partialité (let. d).

- 17/28 - A/1806/2022

d. Selon un principe général, la partie qui a connaissance d'un motif de récusation doit l'invoquer aussitôt, sous peine d'être déchue du droit de s'en prévaloir ultérieurement (art. 15 al. 3 LPA ; ATF 139 III 120 consid. 3.2.1 ; 138 I 1 consid. 2.2), dès lors qu'il serait contraire aux règles de la bonne foi de garder en réserve le moyen tiré de la composition irrégulière de l'autorité pour ne l'invoquer qu'en cas d'issue défavorable de la procédure (ATF 136 III 605 consid. 3.2.2).

e. En l'espèce, la recourante affirme que l'autorité intimée aurait dû trancher la question de la récusation car elle avait soulevé à de multiples reprises la partialité de la directrice du CO, même si elle n'avait pas expressément employé le terme de récusation, relevant qu'elle n'était alors pas assistée par un mandataire professionnellement qualifié.

Néanmoins, contrairement à ce qu'elle affirme, la recourante a été assistée durant une partie de la procédure devant l'autorité intimée, puisqu'un membre du syndicat des enseignants du cycle d'orientation l'a accompagnée à son entretien de service. Elle aurait dès lors dû expressément formuler une requête de récusation à l'encontre de la directrice du CO, si elle estimait que celle-ci faisait preuve de prévention. Or, comme elle le reconnaît elle-même, la recourante ne l'a pas fait, de sorte que sa demande, formulée pour la première fois devant le Conseil d'État sous la forme d'un grief de composition irrégulière de l'autorité, était tardive.

En tout état de cause, la recourante a échoué à établir une apparence de prévention et donc l'existence d'un motif de récusation. Elle se contente en effet de substituer sa propre appréciation à celle de la directrice du CO et d'affirmer que celle-ci aurait décidé dès le départ qu'elle ne serait pas nommée, sans apporter de réelle substance à son allégation. Il sera à cet égard relevé que la directrice du CO a opté dans un premier temps pour une prolongation de la période probatoire, ce qui dénote une volonté de laisser une chance à la recourante et contredit l'existence d'une décision dès le départ d'absence de nomination.

Le grief sera par conséquent écarté. 5)

La recourante affirme que la décision de résiliation des rapports de service serait nulle, car elle aurait été prise par une autorité incompétente.

a. La compétence des autorités est déterminée par la loi et ne peut être créée par accord entre les parties (art. 11 al. 1 LPA).

b. La nullité absolue d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles

- 18/28 - A/1806/2022 que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1) Des vices de fond n'entraînent qu'à de rares exceptions la nullité d'une décision ; en revanche, de graves vices de procédure, ainsi que l'incompétence

qualifiée de l'autorité qui a rendu la décision sont des motifs de nullité (ATF 144 IV 362 consid. 1.4.3 ; 139 II 243 consid. 11.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_171/2020 du 6 avril 2021 consid. 1.4.2).

c. Le Conseil d'État peut déléguer la compétence de résilier les rapports de service avec le corps enseignant non nommé aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service des RH compétent du DIP (art. 136 al. 2 loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 - LIP - C 1 10). Le RStCE prévoit que la direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la DRH compétente du DIP, est compétente pour la résiliation des rapports de service avec un chargé d'enseignement (art. 78 al. 1 RStCE).

d. En l'espèce, la décision litigieuse a été signée par la directrice du CO. Contrairement à ce qu'affirme la recourante, l'art. 78 al. 1 RStCE ne requiert pas la signature de la DRH compétente, mais uniquement une concertation avec celle-ci.

Or, la décision elle-même spécifie avoir été prise d'entente avec la DRH et les courriels versés à la procédure le confirment.

Les 9 et 10 juin 2021, des courriels ont été échangés concernant la décision à prendre au sujet des rapports de service de la recourante, tant la directrice du CO, le directeur général de la DGEO, la responsable RH auprès de la DGEO et le responsable de secteur RH auprès du DIP ayant figuré parmi les destinataires de ces échanges de courriels. Si le responsable de secteur RH auprès du DIP a indiqué n'avoir suivi cette décision que de loin et laisser les autres destinataires prendre la décision, il a néanmoins donné son avis, allant dans le sens de l'opposition à une nomination, et une séance « visio » a été programmée avec la responsable RH de la DGEO, qui avait déjà indiqué partager l'avis du responsable de secteur RH.

Dans ces circonstances, la chambre administrative retiendra qu'il y a eu une concertation avec la DRH compétente, soit la DGEO, de sorte que la décision litigieuse a été prononcée dans le respect des compétences prévues par la LIP et le RStCE.

Le grief sera écarté. 6)

La recourante reproche à l'autorité intimée d'avoir violé le principe de la bonne foi.

a. Le principe de la bonne foi consacré aux art. 9 et 5 al. 3 Cst. exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière

- 19/28 - A/1806/2022 loyale et leur commande de s'abstenir, dans leurs relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1). Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 143 V 95 consid. 3.6.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_104/2019 du 21 avril 2020 consid. 4.1 ; Luc GONIN, Droit constitutionnel suisse, 2021, p. 624 n. 2023).

Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (1) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (2) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (3) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore (4) qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des

dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et (5) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 141 V 530 consid. 6.2 ; arrêts du Tribunal fédéral 1C\_617/2019 du 27 mai 2020 consid. 4.1 ; 2D\_42/2019 du 25 mars 2020 consid. 5.1).

b. La nomination d'un membre du personnel enseignant s'effectue dans l'ensemble de l'enseignement primaire ou de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement spécialisé. La nomination ne limite toutefois pas le droit du département de lui confier un enseignement dans un autre degré, dans une autre école ou dans un autre domaine d'enseignement que celui pour lequel il a été nommé (art. 134 al. 1 LIP). L'affectation d'un membre du personnel enseignant dans les différents établissements dépend des besoins du département (art. 134 al. 2 LIP). Un changement d'affectation ne peut entraîner de diminution de traitement (art. 134 al. 3 LIP). Sont réservés les cas individuels de changement d'affectation intervenant comme alternative à la résiliation des rapports de service au sens de l'art. 141 (art. 134 al. 4 LIP).

Le contrat d'engagement fait l'objet d'une lettre adressée à l'intéressé par l'autorité d'engagement (art. 70 al. 1 RStCE). La lettre d'engagement mentionne notamment : la délégation de compétence du département à l'autorité d'engagement (let. a), l'engagement en qualité de chargée ou chargé d'enseignement (let. b), le fait que l'engagement est de durée indéterminée. Exceptionnellement, le contrat peut être de durée déterminée. Dans ce cas, l'engagement correspond à une période dûment précisée, d'une année scolaire au maximum (let. c), l'indication du traitement (let. d), la durée de la période probatoire, qui est, en principe, de deux ans ou, si le contrat est de durée déterminée, le fait qu'il prend fin à son échéance, sous réserve de l'art. 76 (let. e),

- 20/28 - A/1806/2022 la charge de l'enseignement et la répartition des périodes hebdomadaires (let. f), l'affiliation à la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (let. g ; art. 70 al. 2 RStCE). Le nombre de périodes hebdomadaires confiées à la chargée ou au chargé d'enseignement dépend prioritairement des besoins de l'administration et n'est pas nécessairement identique d'une année scolaire à l'autre (art. 70 al. 3 RStCE). La lettre d'engagement de la chargée ou du chargé d'enseignement ne limite pas le droit du département de lui confier une fonction ou un enseignement dans une autre école ou, le cas échéant, un autre ordre d'enseignement que celui pour lequel il a été engagé (art. 71 RStCE).

c. En l'espèce, la recourante reproche à l'autorité intimée une violation du principe de la bonne foi car la décision de prolongation de sa période probatoire précisait avoir pour but de lui permettre de progresser dans ses enseignements du français et de l'histoire, alors qu'aucune période d'histoire ne lui avait ensuite été attribuée.

S'il est vrai que durant l'année 2020-2021, la recourante ne s'est vu attribuer aucune heure d'enseignement de l'histoire, la décision de prolongation de la période probatoire ne contient aucune assurance ou promesse que des périodes d'histoire lui seraient confiées, ce que la recourante ne prétend d'ailleurs pas.

Au surplus, comme le prévoient expressément la LIP pour le personnel enseignant nommé et le RStCE pour les chargés d'enseignement, l'attribution des périodes dépend des besoins de l'administration, soit en l'occurrence, des besoins du CO concerné. Le fait que la directrice du CO, responsable de l'évaluation de la recourante, soit une enseignante de français n'a à cet égard aucun impact.

Le grief de violation du principe de la bonne foi est par conséquent infondé et sera écarté. 7)

La recourante soulève une violation du principe de l'égalité de traitement.

a. Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante. La question de savoir si une distinction juridique repose sur un motif raisonnable peut recevoir une réponse différente selon les époques et suivant les conceptions, idéologies et situations du moment (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; 145 I 73 consid. 5.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C\_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1 ; 1C\_695/2021 du 4 novembre 2022 consid. 3.1.2 ; 2C\_1016/2019 du 5 octobre 2021 consid. 8.1 ; 2C\_538/2020 du 1er décembre 2020 consid. 3.2).

- 21/28 - A/1806/2022

b. En l'espèce, la recourante affirme que l'autorité intimée aurait violé le principe de l'égalité de traitement car elle n'aurait pas eu, comme tout collaborateur dont la période probatoire était prolongée, l'opportunité d'œuvrer à l'amélioration des prestations jugées insatisfaisantes et aurait été la seule des enseignants en période probatoire à ne pas bénéficier d'une maîtrise de classe.

Or, non seulement la recourante a vu sa période probatoire prolongée et a donc pendant ladite prolongation eu l'opportunité de démontrer l'amélioration de ses prestations professionnelles, mais surtout elle ne démontre pas en quoi sa situation aurait été traitée différemment de situations semblables ou aurait été traitée de la même manière que des situations différentes. Par ailleurs, elle ne peut se prévaloir d'avoir eu un droit à se voir attribuer une maîtrise de classe en vertu du principe de l'égalité de traitement, puisque, selon les informations au dossier, elle était la seule à se trouver dans une situation de prolongation de la période probatoire et, donc, se trouvait dans une situation différente permettant un traitement différent.

L'autorité intimée n'a dès lors pas violé le principe de l'égalité de traitement. Le grief sera écarté. 8)

La recourante conteste toute insuffisance de prestations.

a. Le personnel enseignant de l'instruction publique comprend les fonctionnaires (let. a), les chargées et chargés d'enseignement (let. b), les membres du personnel enseignant en formation, les maîtresses et maîtres en formation dans l'enseignement professionnel (ch. 1), les maîtresses et maîtres stagiaires en responsabilité dans l'enseignement général secondaire et tertiaire B (ci-après : maîtresses ou maîtres stagiaires en responsabilité ; ch. 2 ; let. c ; art. 1 RStCE). Est une chargée ou un chargé d'enseignement la maîtresse ou le maître au bénéfice de tous les titres requis pour l'enseignement et, dans l'enseignement professionnel, de l'expérience professionnelle exigée : qui est en période probatoire en vue d'une nomination (ch. 1), qui exerce dans l'enseignement professionnel une activité accessoire à l'année parallèlement à une activité professionnelle principale du même domaine (ch. 2), qui dispense un enseignement professionnel spécialisé pour une durée déterminée (ch. 3), qui exerce une activité d'enseignement à temps partiel inférieure à 50 %, dans des situations

particulières justifiées (ch. 4 ; art. 66 RStCE). En principe, la nomination intervient après deux années passées au service du département. Dans l'enseignement secondaire, elle intervient de surcroît une année scolaire après l'obtention du titre professionnel requis, acquis en emploi (art. 46 et 70 al. 2 let. e RStCE). La période probatoire peut être prolongée, exceptionnellement, d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes (art. 7A let. b du règlement relatif au traitement des membres du personnel enseignant non nommé du 26 février 2003 - RtrEns - B 5 15.10).

- 22/28 - A/1806/2022

b. Pour les membres du corps enseignant non nommés, les conditions de résiliation des rapports de service avec préavis ou avec effet immédiat sont fixées par voie réglementaire (art. 136 al. 1 LIP).

Les rapports de service d'une chargée ou d'un chargé d'enseignement ne peuvent prendre fin que dans les cas suivants : résiliation des rapports de service (art. 78 ; let. a), invalidité (art. 79 ; let. b), démission (art. 79A ; let. c ; art. 76 RStCE). La direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la DRH compétente du DIP, peut mettre fin aux rapports de service avec préavis de trois mois pour la fin d'un mois en cas de suppression de l'activité exercée par la chargée ou le chargé d'enseignement (let. a), en cas d'insuffisance de prestations (let. b), en cas d'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. c), en cas de disparition durable d'un motif d'engagement. (let. d ; art. 78 al. 1 RStCE). La direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la DRH compétente du DIP, peut libérer, le cas échéant immédiatement, la chargée ou le chargé d'enseignement de son obligation de travailler (art. 78 al. 1 let. b RStCE). La décision est notifiée par lettre motivée après que l'intéressée ou l'intéressé a été entendu (art. 78 al. 4 RStCE).

Selon la jurisprudence rendue dans le cadre de la 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), le but de la période probatoire est de permettre à l'employeur de jauger, au vu des prestations fournies par l'employé et du comportement adopté pendant celle-ci, les chances de succès de la collaboration future et pouvoir y mettre fin si nécessaire avant la nomination, s'il s'avère que l'engagement à long terme de l'agent public ne répondra pas aux besoins du service. L'employeur public dispose dans ce cadre d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité de la poursuite des rapports de service. Dans sa prise de décision, il reste néanmoins tenu au respect des principes et droits constitutionnels, notamment celui de la légalité, de la proportionnalité, de l'interdiction de l'arbitraire et du droit d'être entendu. Sous l'angle du respect du principe de la proportionnalité, la prolongation de la période probatoire est une mesure moins incisive que la fin des rapports de service (ATA/211/2023 du 7 mars 2023 consid. 4d et les références citées).

La situation dans le cadre de la LIP et du RStCE se distingue néanmoins de la LPAC : alors que la LPAC prévoit que, pendant la période probatoire, la seule condition s'agissant des motifs de la résiliation est celle de leur communication à l'employé concerné (ATA/154/2023 du 14 février 2023 consid. 5d et les références citées), les motifs de résiliation pendant la période probatoire prévu par l'art. 78 al. 1 let. b à d RStCE reprennent les motifs fondés de résiliation des rapports de service du personnel enseignant nommé (art. 141 al. 3 LIP et 64 al. 2 RStCE). Il en découle ainsi que l'un des motifs de résiliation doit être réalisé, cependant interprété à l'aune du but de la période probatoire.

- 23/28 - A/1806/2022

c. En l'espèce, l'autorité intimée a licencié la recourante en raison d'une insuffisance de prestations au terme de la période probatoire prolongée, malgré les progrès observés pendant celle-ci. Elle a estimé que la relation d'apprentissage était problématique : difficultés à donner un rythme aux leçons, à s'adapter aux élèves, à rebondir en fonction de leurs réactions ou lacunes.

Le premier compte-rendu de visite de classe a été très positif. Ladite visite a toutefois été effectuée par la RF-dir dans le cadre de la dernière année de formation de la recourante et se distingue dès lors d'une visite de classe effectuée dans le cadre de la période probatoire. Par ailleurs, le compte-rendu relève tout de même la nécessité du silence lors des activités individuelles et le dérangement généré pour certains apprenants par des explications collectives à haute voix, ce qui rejoint certaines insuffisances constatées ensuite.

S'agissant de l'évaluation de la recourante pendant sa période probatoire, les insuffisances dont l'autorité intimée se prévaut pour la résiliation des rapports de service apparaissent déjà dans le premier EEDP, du 8 avril 2019. Les rubriques de conduite des activités d'enseignement et de gestion des interactions en classe avaient alors été jugées insuffisantes. Le rythme du cours observé était beaucoup trop lent : ce qui nécessitait dix minutes avait pris une heure, ce qui expliquait le désintérêt d'un grand nombre d'élèves. Le rituel d'entrée en classe et la gestion du temps devaient être mieux maîtrisés. Il fallait prendre les mesures nécessaires si l'état de la classe n'était pas propice à un travail de qualité. Il était essentiel de solliciter le plus grand nombre d'élèves possible et de les rendre partie prenante à l'activité proposée. La recourante devait gagner en confiance pour témoigner l'assurance nécessaire face à un public d'adolescents, par exemple en apprenant à différer la réponse en cas de doute. Ces éléments ont conduit à la fixation comme objectifs d'améliorer le rythme de travail en classe, de solliciter le plus grand nombre d'élèves possible et de les impliquer dans l'activité proposée.

L'EEDP suivant, du 7 mai 2020, dénote une amélioration, mais encore insuffisante, ce qui a conduit à la prolongation de la période probatoire. Ainsi, les deux objectifs susmentionnés ont été atteints, mais uniquement partiellement, et la conduite de l'enseignement et la gestion des interactions restaient insuffisantes. Le rythme de travail était meilleur, mais il devait être encore plus soutenu. Il convenait de soigner particulièrement l'entrée en classe, moment décisif permettant de poser le cadre dès le début. La répartition de la parole entre les élèves était également meilleure, mais l'œil de l'enseignante devait couvrir la classe afin de veiller à l'équilibre entre les élèves. Le silence devait être exigé pendant l'exercice et il fallait distinguer nettement les moments de concentration et de travail en silence ainsi que ceux où les élèves pouvaient poser des questions, permettant ainsi de rythmer le cours. En définitive, la recourante avait en partie amélioré les insuffisances relevées mais certains aspects devaient encore être mieux travaillés. Dans ces circonstances, lui était notamment fixé comme objectif

- 24/28 - A/1806/2022 de retravailler le rythme des cours, ce qui serait évalué dans le cadre de visites de classe par le doyen portant sur l'entrée et la sortie de classe, la participation des élèves, le rythme des activités, la transition entre leçon et exercices.

La première visite effectuée par M. C\_\_\_\_\_ le 2 novembre 2020 a dénoté, malgré un début de leçon prometteur, la persistance des insuffisances : elle s'était fourvoyée et la leçon n'avait pas été performante, principalement en raison d'un déséquilibre entre son temps de

parole et l'activité des élèves. Elle s'était enfermée dans de longues tirades explicatives dont le sens n'apparaissait pas aux élèves, et peut-être plus grave encore, pas à elle-même. Il lui fallait gagner en assurance quant à la matière à enseigner, pour entrer véritablement en interaction avec ses élèves et les aider à surmonter leurs difficultés. Elle devait donner des explications concises, sans répétitions ni ajout d'éléments apportant la confusion, puis laisser régner un silence complet pour laisser les élèves effectuer les tâches demandées et répondre aux questions individuelles à voix basse, sans perturber l'ensemble de la classe par une explication à voix haute dont le destinataire n'était pas défini, en s'assurant d'avoir bien compris la question de l'élève afin d'y répondre de manière précise et brève, sans longue explication en périphérie. Le doyen a donc fait des constations qui rejoignent celles de la directrice du CO.

La visite suivante effectuée par le doyen, qui a eu lieu deux semaines plus tard, le 16 novembre 2020, dénote une nette amélioration par rapport à la précédente mais également une nécessité de progresser encore. Elle avait laissé régner le silence nécessaire au travail individuel des élèves. Certes, par moments, elle entrait encore dans des explications un peu confuses, mais dans l'ensemble, elle avait su abréger son discours pour remettre les élèves au travail. Elle avait également bien alterné les explications collectives et les aides individuelles. Il fallait néanmoins être encore plus précise lorsqu'elle cherchait à remettre tous les élèves dans la même action. Parfois, il fallait prendre le temps de repréciser la page du dossier, le chapitre et la question qu'elle voulait traiter. Elle avait mis en œuvre les changements nécessaires dans les interactions avec les élèves et la place qu'elle laissait à l'activité de ces derniers. Il lui fallait encore améliorer l'efficacité du temps consacré aux corrections des dossiers théoriques pour pouvoir aller plus rapidement aux exercices. Là encore, les points à améliorer sont les mêmes que ceux relevés dans les EEDP.

Le dernier EEDP, du 8 mars 2021, qui fait suite à une visite de classe par la directrice du CO le 3 mars 2021, note à nouveau l'existence de progrès mais la persistance d'insuffisances notamment dans les deux domaines de la conduite des activités d'enseignement et la gestion des interactions en classe. Le déséquilibre entre le temps de parole de l'enseignante et le temps d'activité des élèves était encore bien trop présent. Le destinataire des questions n'était pas toujours défini. Dans les moments de stress, la recourante perdait les élèves par des questions ouvertes, voire donnait les réponses à ses propres questions. Le rythme était trop

- 25/28 - A/1806/2022 lent, les références aux notions précédentes, en lien avec l'activité du jour, n'étaient ni rappelées, ni sollicitées concrètement, l'objectif général fixé pour la leçon n'était pas atteint, pas plus que l'objectif de la deuxième activité et les élèves n'étaient pas assez actifs. Au début du cours, la participation des élèves interrogés était laborieuse et peu intéressante pour les autres ; il aurait fallu s'adapter. Elle n'avait pas reformulé une réponse d'élève intégrée à son cours, alors que c'était nécessaire pour entendre, valider et clarifier par une reformulation. Ce qui précède a conduit la directrice du CO à conclure que les progrès constatés n'étaient pas suffisants. Elle préparait son enseignement avec soin, mais la relation même d'apprentissage était problématique. En cours, elle ne savait pas donner un rythme, s'adapter aux élèves, se mettre à leur place, rebondir en fonction de leurs réactions ou de leurs lacunes. Lorsqu'ils manifestaient leur incompréhension ou mécompréhension, elle éprouvait un stress tel qu'elle était capable de rendre confuse une notion qu'elle avait préparée. L'intéressée perdait le fil et ne parvenait pas à réagir sereinement et efficacement aux questions posées ou aux écueils rencontrés.

La recourante conteste les appréciations faites dans les EEDP, affirmant que les objectifs étaient atteints à rigueur même des commentaires relatifs à ceux-ci et que ses prestations ne pouvaient être jugées comme insuffisantes, s'appuyant sur les courriers et témoignages des chargées d'enseignement en didactique à l'IUFE et de ses collègues, sur un rapport de stage, sur des attestations concernant des remplacements et suppléances effectuées avant d'avoir ses diplômes de l'IUFE et sur les rapports de visite du doyen.

Néanmoins, les éléments concernant sa formation – courriers, témoignages, rapports de stage –, aussi positifs soient-ils, ne peuvent être pertinents s'agissant de l'examen de ses prestations pendant sa période probatoire. Ainsi, si les chargées d'enseignement et didactique à l'IUFE ont toutes deux souligné la qualité du travail de la recourante pendant sa formation, elles ont également indiqué ne pas pouvoir se prononcer sur la qualité de l'enseignement de la recourante pendant sa période probatoire.

Il en va de même des éléments relatifs à des remplacements ou suppléances effectués avant de devenir chargée d'enseignement et même avant d'avoir accompli sa formation.

Par ailleurs, les appréciations de ses collègues dans le même CO, très positives, ne sont pas non plus déterminantes. Ceux-ci n'ont, en effet, pas été amenés à observer l'enseignement de la recourante dans ses classes, mais ont uniquement collaboré avec elle dans d'autres cadres, en particulier la passerelle, ce que les deux collègues entendus comme témoins ont confirmé en audience devant la chambre administrative.

- 26/28 - A/1806/2022

Finalement, les rapports du doyen rejoignent les carences relevées lors des EEDP. Le second est certes plus positif et dénote une progression, mais il en ressort également que des insuffisances demeurent, ce que la directrice du CO a constaté lors de sa dernière visite de classe ayant conduit aux appréciations retenues dans le dernier EEDP. Le doyen a confirmé ce qui précède en audience, puisqu'il a en effet souligné les progrès importants lors de la deuxième visite, mais également les lacunes importantes qui demeuraient.

Pour le reste, il sera relevé que les compétences de la recourante s'agissant de la préparation de son enseignement ne sont pas contestées, le soin apporté à celle-ci et l'implication de la recourante dans son travail ressortant d'ailleurs du dossier, mais que cela ne suffit pas à renverser la constatation d'insuffisances de prestations, qui porte sur des éléments distincts.

En définitive, le Conseil d'État était fondé à retenir que, malgré les progrès constatés et les compétences non contestées qui viennent d'être relevées, les insuffisances de prestations étaient établies et qu'elles justifiaient une résiliation des rapports de service au terme de la période probatoire, eu égard au but celle-ci. Le grief sera écarté.

Dans ces circonstances, la décision de l'autorité intimée et l'arrêté du Conseil d'État sont conformes au droit et ne consacrent pas d'abus de leur pouvoir d'appréciation. Le recours, entièrement mal fondé, sera rejeté. 9)

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 2'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

Compte tenu des conclusions du recours, qui demandent l'annulation de la décision litigieuse et la nomination, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du

juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

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