

# **GE\_GERICHTE ATA/473/2024 vom 16. April 2024**

GE Cour de justice, 2024-04-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_473\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_473_2024)

FR: GE\_GERICHTE ATA/473/2024 du 16 avril 2024

IT: GE\_GERICHTE ATA/473/2024 del 16 aprile 2024

## **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**

À titre préalable, le recourant sollicite la suspension de la procédure jusqu'à ce que l'autorité intimée ait produit un certain nombre de pièces.

#### **E. 2.1**

Lorsque le sort d'une procédure administrative dépend de la solution d'une question de nature civile, pénale ou administrative relevant de la compétence d'une autre autorité et faisant l'objet d'une procédure pendante devant ladite autorité, la suspension de la procédure administrative peut, le cas échéant, être prononcée jusqu'à droit connu sur ces questions (art. 14 al. 1 LPA).

#### **E. 2.2**

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 soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier 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 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

#### **E. 2.3**

En l'espèce, bien que le recourant – agissant désormais en personne – sollicite la suspension de la procédure, il ressort de ses dernières écritures qu'il requiert en réalité la production par le DIP de certains documents. Or, il a, à l'issue de l'audience de comparution personnelle, renoncé à tous autres actes d'instruction. En sollicitant néanmoins de tels actes, il agit de manière contradictoire, soit d'une manière qui ne saurait être protégée, d'une part. D'autre part, il apparaît que le dossier est complet et permet à la chambre de céans de statuer en connaissance de cause. Il ne sera donc pas procédé à des actes d'instruction complémentaires ni à la suspension de la procédure.

### **E. 3**

Le recourant conteste l'existence de motifs fondés justifiant son licenciement.

### **E. 3.1**

La LIP s'applique aux membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). À teneur de 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 incombe (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 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04), qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1).

### **E. 3.2**

En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui (ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 11 ; ATA/605/2011 du 27 septembre 2011 consid. 8).

### **E. 3.3**

Le maître participe à l'instruction et à l'action éducative des élèves. Il est responsable de l'enseignement qui lui est confié dans le respect des programmes d'études et des instructions pédagogiques et administratives qu'il reçoit de la direction de l'école (art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 - REST - C 1 10.31).

### **E. 3.4**

Selon l'art. 141 LIP, intitulé « Résiliation des rapports de service pour motif fondé – Corps enseignant nommé », le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État. La décision est motivée (al. 1). L'autorité compétente 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 définies par règlement (al. 2). 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 l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 3 let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (al. 3 let. c). Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 4).

- 11/20 - A/1870/2023 Cet article a la même teneur que les art. 64 RStCE et 22 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).

### **E. 3.5**

À teneur de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1) ; des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2) ; en cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

### **E. 3.6**

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015). L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination (MGC 2005-2006/XI A 10421).

### **E. 3.7**

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/79/2021 du 26 janvier 2021 consid. 3d ; ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

### **E. 4**

En l'espèce, la décision querellée rappelle que depuis 2010, le recourant a fait l'objet de mises en garde en raison de son comportement à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues et des élèves ou encore de ses carences dans ses corrections. Une sanction avait d'ailleurs été prononcée, prévoyant la réduction de son traitement de quatre annuités. Un suivi pédagogique avait été mis en place. Néanmoins, de nouvelles plaintes relatives à sa notation avaient été formées par les élèves en 2018. Le compte rendu d'observation du 12 mars 2019 constatait l'absence de préparation de ses cours et celui du 29 mars 2019 mentionnait l'absence d'utilisation de méthodes et documents pédagogiques adaptés. Plus généralement, l'intéressé refusait le suivi pédagogique mis en place et de nouvelles plaintes d'élèves relatives au contenu de ses cours et au ton dénigrant adopté avaient eu lieu. Enfin, il avait refusé de se rendre au SPE. Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés.

### **E. 4.1**

Il ressort du dossier que le 26 mars 2010, le recourant a été sanctionné d'un blâme pour le non-respect de délais administratifs, pour d'importants manquements dans le mandat visant la réalisation de l'examen de fin d'apprentissage de culture générale pour l'année 2008-2009, lesquels avaient conduit au retrait dudit mandat,

- 12/20 - A/1870/2023 des corrections lacunaires et incohérentes et des totaux erronés des examens de fin d'apprentissage de juin 2009 ainsi qu'un manque de respect envers ses

collègues et la doyenne responsable de l'enseignement général. Sur recours hiérarchique, le blâme a été remplacé par un avertissement, pour des raisons formelles, les reproches étant cependant confirmés. Selon un courrier 12 février 2014 adressé par le directeur du B\_\_\_\_\_ au recourant, ce dernier s'était engagé à présenter ses excuses écrites à un doyen à la suite du message offensant qu'il avait rédigé concernant celui-ci. En mai 2014, six élèves du recourant auxquels il dispensait des cours de culture générale se sont plaints de ce qu'il leur racontait sa vie en cours, les sifflait, leur « parlait mal » quand ils ne comprenaient pas quelque chose, se moquait d'eux lorsqu'ils se trompaient, les renvoyait sans motif, les rabaisait en les traitant d'« imbécile » ou d'« incapable », critiquait les autres professeurs et leur méthode d'enseignement ou encore leur montrait le mauvais exemple dans la manière de se tenir en classe. Le 8 octobre 2018, le recourant a fait l'objet d'une sanction de réduction de son traitement pour ne pas avoir respecté le plan d'études en matière de culture générale de première année et avoir imposé aux élèves des textes crus avec pour sujets récurrents une sexualité particulièrement violente, sans aucune nécessité pédagogique et en les mettant particulièrement mal à l'aise. Il lui était, d'autre part, reproché d'avoir fait passer des épreuves de langues et communication non conformes aux exigences adressés aux élèves de la classe d'AGPR de première année. Il était invité à respecter strictement son cahier des charges et ses devoirs de service. De nouveaux manquements pourraient appeler le prononcé d'une sanction disciplinaire plus grave allant jusqu'à la résiliation des rapports de service. Ainsi, contrairement à ce que soutient le recourant, il a fait l'objet de nombreuses mises en garde et rappels à l'ordre, y compris de deux sanctions, notamment au sujet de sa communication avec les élèves et collègues et concernant la qualité de l'enseignement dispensé. 9.2 À la suite de la dernière sanction, il a été décidé d'un suivi pédagogique en faveur du recourant. Après une première rencontre le 7 décembre 2018 entre le recourant, son directeur et D\_\_\_\_\_, lors de laquelle le but et le déroulement ainsi que les dates du suivi ont été discutées, le recourant n'a, malgré trois relances, pas indiqué de dates pour mettre en place le suivi pédagogique. Le directeur du C\_\_\_\_\_ a ainsi constaté ce refus d'obtempérer à cette mise en place par courrier recommandé du 17 janvier 2019. Il a ensuite, également par courrier recommandé, le 4 mars 2019, informé le recourant des étapes du suivi pédagogique qui comporterait des visites de classe, annoncées et inopinées, un bilan tripartite intermédiaire et un bilan tripartite final. Il incluait la définition de séquences d'apprentissage et la mise en place d'objectifs pédagogiques, au moyen d'entretiens réguliers avec le responsable du suivi et l'établissement de rapports après les visites de classe.

- 13/20 - A/1870/2023 La première visite de classe, portant sur deux périodes d'enseignement de seize apprenants divisés en deux groupes, le 12 mars 2019, avait pour objectif de faire le bilan sur les pratiques pédagogiques et didactiques du recourant. D\_\_\_\_\_ relevait dans son rapport qu'il n'avait pu constater aucune trace de préparation, fil rouge, notes ou plan de séquences. Aucun objectif général ni pédagogique n'était annoncé. Le recourant avait préparé des photocopies sur lesquelles il proposait une série d'activités en vue de préparer les tests « Multicheck G\_\_\_\_\_ ». Étaient décrits en détail le déroulement des deux cours observés (début de la leçon, utilisation des méthodes, utilisation des moyens et documents, gestion du temps et des événements imprévus, relations enseignant-apprenant, gestion de la participation des apprenants, exactitude et actualité des contenus, réalisation des objectifs, évaluation et innovation). En début du cours avec le premier groupe, il discutait d'un match de football avec un élève. Avec le second groupe, il avait, répondant aux questions des élèves au sujet de la présence de l'expert, expliqué la

mesure prise contre lui en évoquant les relations sexuelles entre enseignant et élève non majeur et indiqué que l'expert était là pour le surveiller, ce qui avait suscité l'indignation des élèves. Il avait ensuite commencé son cours sans annoncer le thème, les objectifs et les résultats attendus. Les activités étaient faites sans mise en perspective ou construction d'un sens. Les élèves devaient repérer des erreurs dans le journal L\_\_\_\_\_ et faire un dessin pour trouver des mots se terminant par « on ». Plusieurs jeux de recherche d'erreurs avaient ensuite eu lieu. Le recourant utilisait l'humour, commentait et racontait des anecdotes. Les élèves devaient travailler individuellement. Ils commentaient cependant en continu l'activité en prenant librement la parole. Avec le deuxième groupe d'élèves, composé de « personnalités au comportement difficile », le recourant s'était laissé déborder et avait développé peu de stratégies pour cadrer le groupe. Il y avait eu une confusion constante entre les activités proposées et les sujets personnels des élèves. L'enseignant, pour expliquer ce qu'était un veston, avait montré une image trouvée sur Internet. Il n'avait ensuite pas su rebondir lorsqu'un élève avait abordé le thème d'autres types de vestes. Les documents remis étaient des photocopies volantes. Les objectifs n'ayant pas été annoncés, le recourant n'avait pas fait de contrôle de l'apprentissage dans la séquence. Il n'y avait pas eu de synthèse finale. Lors de l'entretien après la leçon, le recourant avait déclaré qu'il ne faisait pas de préparation, ni plan de séquences. Il s'appuyait sur 20 ans d'expérience. Face à des groupes difficiles, il préférait s'adapter aux imprévus. Selon D\_\_\_\_\_, le recourant n'avait pas saisi le sens de l'accompagnement proposé qu'il se représentait comme une surveillance. Or, cette mesure serait profitable si le recourant se présentait face aux élèves en ayant une vision claire d'un agenda, en ayant une préparation didactique et pédagogique de qualité. Il terminait en indiquant que sa prochaine visite, non annoncée, aurait lieu dans la semaine du 25 mars 2019. Il lui demandait de lui faire parvenir un plan de leçons pour la semaine entière, en définissant un objectif général et au moins quatre objectifs spécifiques. Les activités ainsi que l'évaluation proposée aux élèves devaient être décrites. De

- 14/20 - A/1870/2023 manière plus générale, il lui demandait d'établir une planification générale des thèmes et contenus enseignés jusqu'à la fin de l'année scolaire, avec la durée et les intentions pédagogiques. Ces documents constitueraient la base de leur discussion. Lors de la seconde leçon observée, le 29 mars 2019, qui s'adressait à huit élèves, aucun des documents requis n'était produit. L'absence de préparation, de fil rouge, de notes, de plan de séquences, d'objectifs général ou spécifique a été à nouveau relevée. Au début de la leçon, l'enseignant avait demandé à chaque élève comment il se portait et se passait son stage. Ensuite, il avait distribué des feuilles de dessin et proposé de faire un dessin sur le thème du printemps. Aucune méthode ou technique de dessin n'était proposée. Il avait uniquement suggéré de procéder par couleurs et posé la question de savoir ce qui existait au printemps. Le recourant n'intervenait que pour des questions de discipline ou de matériel de dessin. Il parlait aux élèves individuellement de leur quotidien et commentait leur dessin. À la suite de l'exposition des dessins, une élève avait fait remarquer : « On dirait l'école enfantine ! ». L'ennui et le manque d'intérêt étaient présents dans la classe. Hormis la mise à disposition des feuilles et du matériel de dessin, aucun contenu sur la thématique du printemps ou la créativité des élèves n'avait été abordé. À l'issue du cours, l'enseignant avait refusé de faire son autoévaluation. L'accompagnant a relevé l'impossibilité de faire un bilan en raison de l'absence de l'intéressé. Il avait été frappé par la pauvreté et l'indigence du thème traité. Le groupe d'élèves était en grande difficulté scolaire. Il y aurait eu des activités à leur proposer. Or, l'enseignant était arrivé non préparé et avait passé son temps à répondre à des questions sans lien avec le thème. Il n'avait montré aucune motivation ou

intérêt à changer quoi que ce soit. Le rapport terminait en demandant au recourant de présenter le travail non exécuté pour le 29 mars 2019, de faire des recherches théoriques sur le thème de la pédagogie différenciée et une liste de dix activités concrètes d'apprentissage pour les élèves en grande difficulté. En réponse à ce rapport, le recourant a adressé un courriel à l'expert lui demandant de lui fournir la grille pour établir un plan de leçon, une copie des cours qu'il avait dispensés, le nom des établissements dans lesquels il avait enseigné, de lui indiquer la didactique qu'il avait utilisée et celle que lui-même devait utiliser, de lui citer « de manière exhaustive les propositions vraies devant être sues par les élèves au terme de l'année », de lui indiquer le plan d'études de référence, de préciser ce qu'il entendait par objectifs général et spécifique d'un cours. Il souhaitait pouvoir assister à un cours donné par l'expert, de sa mise en place à sa réalisation, et recevoir copie du mandat qui lui avait été confié. Ce faisant, le recourant n'a contesté aucune des lacunes, pourtant majeures, mises en exergue par l'expert dans ses rapports. Celles-ci se rapportent à la préparation des cours, à leur adéquation à l'âge des élèves, à la structure de ceux-ci, à l'absence de démarche pédagogique et de but d'accroissement des connaissances. Le recourant ne s'est pas présenté ni excusé à la séance de suivi du 5 avril 2019, prévue dans le courrier du 4 mars 2019 du directeur du C\_\_\_\_\_. Si, comme il le

- 15/20 - A/1870/2023 soutient dans son recours, il avait un empêchement, il lui appartenait de le signaler et de convenir d'une nouvelle date avec D\_\_\_\_\_. Malgré le rappel du directeur du C\_\_\_\_\_ du 28 mai 2019 de se conformer aux instructions de ce dernier et la précision que ce n'était pas celui-ci qui faisait l'objet d'un suivi pédagogique, mais le recourant, ce dernier n'a pas présenté les documents demandés par D\_\_\_\_\_. Le bilan intermédiaire, prévu avec la participation de l'expert, du recourant et du directeur du C\_\_\_\_\_ n'a finalement pu avoir lieu que le 6 septembre 2019, le recourant ayant accusé une absence pour cause de maladie. Lors de ce rendez-vous, il s'est présenté accompagné d'un tiers. Le directeur a refusé la présence de celui-ci, l'entrevue étant de nature strictement pédagogique. Le recourant a alors décidé de ne pas assister à celle-ci. Dans un courrier du 31 octobre 2019, le directeur du C\_\_\_\_\_ a fixé de nouvelles dates pour deux visites de classe et le bilan final. Le recourant devait présenter à D\_\_\_\_\_, deux jours avant les visites de classe, un plan de leçons pour la semaine entière, un objectif général et spécifique, une description des activités/évaluations prévues, un dossier contenant les documents destinés aux élèves et une autoévaluation de l'enseignement dispensé lors du premier jour de visite de classe. Le recourant a refusé de signer ce courrier, qui lui a ainsi été adressé par pli recommandé. Dans un courriel du 20 novembre 2019 adressé au directeur, le recourant, se prévalant notamment de la procédure en cours, a indiqué que la présence de D\_\_\_\_\_ dans ses cours n'était « nullement à l'ordre du jour ». Lors du cours du 21 novembre 2019 auquel il était prévu que l'expert assiste, le recourant est arrivé en retard. Il a déclaré au directeur, qui avait présenté l'expert aux élèves, que soit lui restait, soit ce dernier et qu'à défaut, le directeur pouvait considérer qu'il était en arrêt maladie. Comme le directeur avait répondu que l'expert restait en tant qu'observateur neutre dans la classe, l'enseignant avait refusé de dispenser son cours et le directeur avait dû libérer les élèves. Il ressort de ce qui précède que le recourant s'est dérobé au suivi pédagogique mis en place, étant relevé que cette mesure n'avait pas été contestée dans le recours formé contre la sanction en 2018. L'enseignant ne s'est à aucun moment remis en cause. Au contraire, il a expliqué au responsable du suivi qu'il ne préparait pas ses cours et préférait « s'adapter sur le moment ». Or, ce dernier a, dès son premier rapport, mis en exergue l'insuffisance de l'enseignement dispensé par le recourant, observant que l'absence de préparation, notamment de définition d'objectifs

général et spécifique de la leçon, ne permettait pas à l'enseignant d'aider ses élèves à progresser dans leurs apprentissages. L'absence de méthode pédagogique a d'ailleurs suscité l'indignation d'une élève qui estimait que cela ressemblait à l'école infantine. Comme l'a relevé le directeur lors de l'audience de comparution personnelle, les élèves en question étant pour certains en difficulté d'apprentissage, il était d'autant plus important que le recourant présente un enseignement de qualité. Cela impliquait notamment une préparation au cours, la fixation d'objectifs, le recours à

- 16/20 - A/1870/2023 une ou des méthodes pédagogiques. Ces points, mis en exergue par l'expert, ont été repris par le directeur dans son courrier du 31 octobre 2019, celui-ci en soulignant l'importance. Il n'apparaît ainsi pas que les suggestions et demandes faites par D\_\_\_\_\_ seraient déraisonnables ou sans lien avec un enseignement de qualité. Bien que le recourant mette en doute les compétences de celui-ci, il reconnaît que l'expert a été maître d'enseignement auprès de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle. Ainsi, tant son activité de formateur dans le domaine de la formation professionnelle que le fait que le directeur du C\_\_\_\_\_ reprenne, en les considérant comme pertinentes, les suggestions faites par D\_\_\_\_\_ permettent de retenir que ce dernier présentait les compétences nécessaires pour assurer le suivi pédagogique du recourant. Il apparaît, au demeurant, que l'expert s'est attelé à sa tâche avec diligence, ses rapports analysant avec soin et nuance les cours observés et terminant par des propositions concrètes. En s'en prenant à la personne chargée de son suivi pédagogique plutôt que de tenter de se remettre en cause et améliorer son enseignement, le recourant doit se voir reproché d'avoir mis en échec ledit suivi.

#### **E. 4.3**

Le troisième reproche, à savoir d'avoir à nouveau eu un langage relâché et dénigrant en classe, est également fondé. En effet, il ressort du courrier de trois élèves de la classe 508 que l'enseignant avait dit : « ici, c'est moi qui fais la dictature », qu'il avait traité les élèves de « gamins », de « rebelles » et leur avait dit d'aller en classe d'accueil, qu'il les rabaissait en leur disant « vous êtes des moineaux » et les imitait en se moquant d'eux. Il donnait des cours qui n'avaient rien à voir avec la culture générale et ne donnait pas d'explications. La note de l'entretien conduit le 15 octobre 2019 avec des élèves (dont les noms sont précisés) des classes 508 et 505 aborde les termes du courrier des trois élèves, confirmant la référence du recourant à la dictature et relève également que face à une élève qui refusait de modifier sa position sur sa chaise, il avait dit « tu es un crapaud ou quoi ? » et avait imité un crapaud puis l'élève en prenant une voix de fausset, entendue par l'enseignant et les élèves de la classe adjacente. La note retient aussi que les élèves des deux classes se plaignaient que les objectifs d'apprentissage n'étaient pas clairs, que l'enseignant parlait beaucoup, refusait de répondre à leurs questions, n'expliquait pas le champ des évaluations, donnait des devoirs en début de cours sans aucune explication et autorisait les élèves à aller sur les sites Internet de leur choix lorsque le cours avait lieu dans des salles munies d'ordinateurs. Le recourant a reconnu avoir utilisé le terme de dictature. Il a expliqué que les élèves en question étaient difficiles. Or, même si tel était le cas, cet élément ne justifiait pas l'emploi des termes précités ni de rabaisser les élèves. Ce terme et cette attitude ne sont pas compatibles avec le devoir d'exemplarité et de dignité qui incombait au recourant. De tels manquements avaient déjà dans le passé été reprochés au recourant, qui se devait ainsi de porter une attention particulière à son langage et sa manière d'interagir avec les élèves. Les plaintes des élèves relatives au contenu des cours et à l'attitude du recourant à leur égard sont donc également

fondées.

- 17/20 - A/1870/2023

#### **E. 4.4**

À cela s'ajoute que le recourant, interpellé par le père d'un élève (M\_\_\_\_\_) du B\_\_\_\_\_ le 13 juillet 2018 au sujet de la notation fin juin 2018, a expliqué par courriel du 23 août 2018 qu'il n'avait pas consulté sa messagerie professionnelle durant les vacances scolaires. La période de recours étant échue, il avait détruit ses archives et ne pouvait donner aucune explication. Répondant au courriel d'un autre élève (N\_\_\_\_\_), qui ne comprenait pas sa note insuffisante, le recourant lui a indiqué, par courriel du 1er août 2018 – ce qui démontre qu'il avait consulté sa messagerie professionnelle durant l'été –, qu'il n'avait pas assisté au conseil de classe et qu'ainsi, les résultats avaient été validés, qu'il avait quitté le B\_\_\_\_\_, de sorte que personne ne pouvait « modifier la moindre note » sans sa signature et que, ayant détruit ses fichiers, il ne pouvait répondre à la demande de l'élève. Par courriel du 26 novembre 2018, le directeur du B\_\_\_\_\_ a interpellé le recourant au sujet de la moyenne semestrielle de 3 de N\_\_\_\_\_, alors que celui-ci avait obtenu les notes de 4½, 4½ et 4½ durant le semestre. Le recourant n'a pas répondu à ce courriel. Vu les notes obtenues par l'élève précité durant le semestre, la moyenne semestrielle insuffisante retenue par l'enseignant paraît erronée. Si certes, il avait quitté le B\_\_\_\_\_ à la fin de l'année scolaire 2017-2018 pour intégrer le C\_\_\_\_\_, le recourant demeurait employé du DIP et a conservé la même adresse électronique. En tant que le département a pointé des problèmes de notation et un manque de collaboration à cet égard avec la hiérarchie, ces reproches sont aussi fondés.

#### **E. 4.5**

En dernier lieu, il est reproché au recourant de ne pas avoir donné suite à l'invitation de se présenter au SPE. Il ressort du dossier que le 5 décembre 2019, le SPE a sollicité de son médecin-conseil qu'il se prononce sur le bien-fondé de l'incapacité de travail du recourant. Le 23 janvier 2020, le SPE a informé le DIP que ses demandes adressées au recourant de se présenter au médecin-conseil étaient restées sans suite. Celui-ci lui avait adressé trois courriers, les 9 et 30 décembre 2019 et le 10 janvier 2020. Le directeur du C\_\_\_\_\_ avait, au demeurant, déjà informé le 28 mai 2019 le recourant que l'avis du SPE allait être sollicité. Le recourant a d'ailleurs produit avec son recours la demande d'évaluation adressée au SPE le concernant. Interpellé par le recourant qui contestait avoir été contacté par le médecin-conseil, celui-ci lui a expliqué, dans un courrier du 27 octobre 2021, qu'il lui avait écrit le 9 décembre 2019 en lui demandant de prendre contact avec lui et, après une première relance restée infructueuse, son secrétariat avait encore cherché à le joindre par téléphone. Il est douteux que le recourant n'ait ni reçu lesdits courriers ni le message vocal laissé par le secrétariat du médecin-conseil. Toutefois, quand bien tel serait le cas et qu'ainsi le reproche de ne pas avoir donné suite à l'invitation du SPE ne serait pas fondé, cela demeurerait sans conséquence sur l'issue du litige.

#### **E. 4.6**

En conclusion, les manquements relatifs à la qualité de l'enseignement dispensé par le recourant, son absence de collaboration au suivi pédagogique destiné à améliorer sa prestation d'enseignant et la récurrence de comportements et paroles inadéquats en classe, notamment, constituent des motifs fondés justifiant la

- 18/20 - A/1870/2023 résiliation des rapports de service. Il s'agit de manquements qui, pris chacun pour eux, ne sont, en effet, pas compatibles avec les devoirs d'un enseignant tels que prescrits par les art. 10 et 123 LIP, 20 et 21 RStCE et 13 REST. La qualité insuffisante de l'enseignement dispensé et le refus de chercher à l'améliorer suffisent à eux seuls pour justifier la résiliation des rapports de service du recourant. Ces éléments ne sont pas compatibles avec le bon fonctionnement de l'enseignement.

## **E. 5**

Le recourant se plaint du fait que la procédure de reclassement n'avait pas été conduite avec sérieux et que la décision violait le principe de la proportionnalité.

### **E. 5.1**

Contrairement à ce que fait valoir le recourant, la procédure de reclassement ne pouvait porter sur un poste d'enseignant. Compte tenu de l'insuffisance de ses prestations dans ce domaine, la procédure de reclassement devait s'orienter vers un autre type d'activité. Le recourant a pu bénéficier d'un bilan de compétences établi par le CEBIG. La décision d'ouverture de la procédure de reclassement relevait que l'attitude et les prestations du recourant n'étaient pas conformes à ce qui était attendu d'un enseignant. Le DIP a encore confirmé au recourant qu'il ne serait pas reclassé comme enseignant. Il a adressé le 21 juin 2022 des courriels tant aux autres départements de l'État qu'aux directions générales du DIP en vue de trouver une place pour le recourant. Treize réponses négatives sont parvenues à la DRH entre le 22 juin et le 21 août 2022. Compte tenu des démarches entreprises, à savoir l'établissement d'un bilan de compétences et la recherche au sein de l'État d'un poste pour le recourant, l'autorité intimée a déployé les efforts nécessaires et suffisants pour se conformer à son obligation de chercher à reclasser le recourant. La procédure de reclassement n'ayant pas abouti, la conseillère d'État en charge du DIP était fondée à procéder à la résiliation des rapports de service du recourant.

### **E. 5.2**

Compte tenu des manquements retenus, du fait que la procédure de reclassement a été dûment menée et que les prestations du recourant ont par le passé déjà donné lieu à des rappels à l'ordre, y compris à une sanction encore en 2018, la décision de résiliation des rapports de service respecte également le principe de la proportionnalité. En effet, seule cette mesure permet d'éviter aux élèves du C\_\_\_\_\_ de ne pas être confrontés, notamment, à l'enseignement de qualité insuffisante du recourant. L'intérêt public à ce que le DIP dispense un enseignement d'une qualité suffisante est manifeste. Il est également prépondérant à celui, privé, du recourant à conserver son emploi. En outre, l'autorité intimée a proposé à l'intéressé de trouver une solution avec une rente-pont AVS, en vue d'atténuer les effets du licenciement. Celui-ci a toutefois refusé cette proposition. Pour le surplus, il ressort de l'état de fait que le DIP a pleinement respecté la procédure de licenciement, procédant dûment à un entretien de service le 23 septembre 2020, prévu initialement le 13 mars 2020, mais reporté à la demande du recourant, notamment en raison de la pandémie, et respecté le droit d'être

- 19/20 - A/1870/2023 entendu du recourant. Celui-ci ne conteste d'ailleurs pas que la procédure de licenciement a été respectée.

## **E. 6**

Le recourant laisse également entendre qu'il aurait subi des actes de mobbing de la part de sa hiérarchie.

### **E. 6.1**

Aux termes des art. 2B LPAC et 125 LIP, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al.1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

### **E. 6.2**

L'art. 2 al. 2 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) reprend ces termes. Le Conseil d'État prend les mesures nécessaires à la prévention, la constatation, la cessation et la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10). À cet effet, le Conseil d'État a instauré un groupe de confiance, chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité (art. 4 et 5 RPPers). Peut s'adresser librement au groupe de confiance tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers). Lorsque le groupe de confiance décide d'instruire les faits, il procède à une investigation et établit un rapport définitif (art. 19 ss RPPers). Dès réception de celui-ci, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de 60 jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence d'une atteinte à la personnalité et son auteur. Sa décision peut être contestée auprès de la chambre administrative (art. 30 al. 1 et 2 RPPers).

### **E. 6.3**

En l'espèce, le recourant ne soutient pas avoir saisi le groupe de confiance. Le grief lié au harcèlement moral invoqué est donc irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du groupe de confiance (ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b). Au surplus et comme l'observe à juste titre le DIP, le fait d'exiger du recourant qu'il se conforme à son obligation de suivi pédagogique et aux instructions de sa hiérarchie ne constitue pas en soi un acte de harcèlement.

### **E. 7**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (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 supérieure à CHF 15'000.-. \* \* \* \* \*

- 20/20 - A/1870/2023

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