

GE_GERICHTE A/1587/2024 vom 26. November 2024

GE Cour de justice, 2024-11-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1587_2024

FR: GE_GERICHTE A/1587/2024 du 26 novembre 2024

IT: GE_GERICHTE A/1587/2024 del 26 novembre 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;CONSULTATION DU DOSSIER;PÉRIODE D'ESSAI;PROLONGATION;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;PRINCIPE DE LA BONNE FOI;LÉGALITÉ;PROPORTIONNALITÉ;POUVOIR D'APPRÉCIATION;LIBERTÉ ÉCONOMIQUE;CONTRÔLE CONCRET DES NORMES | Licenciement d'une chargée d'enseignement au terme de la période probatoire, prolongée d'un an. Constat d'insuffisance des prestations fondé ; absence de violation du principe de la bonne foi. Conformité au droit supérieur de l'art. 7A let. b RtrEns. Recours rejeté. | Cst; Cst; Cst; Cst; Cst-GE.101; Cst-GE.109.al4; LPA.67; LIP.1; LIP.6.al1; LIP.10; LIP.13; LIP.15; LIP.114; LIP.122; LIP.123; LIP.129.al2; LIP.135; LIP.136; LIP.141; RStCE.1; RStCE.20; RStCE.21; RStCE.45.alb; RStCE.46.al1; RStCE.64.al2; RStCE.66.ch1; RStCE.70.al2.lete; RStCE.78; RTrEns.7.al1; RTrEns.7A.alb

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 et 63 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 65 al. 6 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04).

E. 2

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

E. 3

La recourante conclut à l'apport de son dossier de postulation, des résultats des évaluations des élèves dont elle a eu la responsabilité au cours des années 2020 à 2022, des notes prises par J_____ lors de leurs rencontres, des courriels d'H_____ adressés à D_____ au mois d'octobre 2019 ainsi que des échanges de courriels entre ces deux personnes depuis le 18 février 2020. Elle conclut également à la comparution personnelle des parties et à l'audition de J_____, H_____, Q_____, R_____ et S_____.

E. 3.1

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, 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). 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). En outre, le droit d'être entendu n'implique pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

E. 3.2

Selon la jurisprudence, le justiciable ne peut pas exiger la consultation de documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoit expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a). Il s'agit des notes dans lesquelles l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général afin de préparer des interventions et décisions nécessaires. Il peut également s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit de manière normale empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

E. 3.3

En l'espèce, le DIP a produit le dossier de postulation de la recourante ainsi qu'un courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019. Il a donc été fait droit à ces conclusions.

E. 3.3.1

Comme l'a déjà retenu la chambre de céans dans un arrêt de 2023 (ATA/386/2023 du 18 avril 2023 consid. 3d), les résultats des élèves dépendent de nombreux facteurs et ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments permettant d'apprécier les compétences d'enseignement de la recourante, dont celles-ci se prévaut. Par conséquent, leur production n'est pas utile et ne sera pas ordonnée.

E. 3.3.2

Les notes prises par J_____ lors des entretiens avec la recourante sont, par définition, des notes dans lesquelles celle-là, en tant que membre de l'administration, a consigné ses réflexions sur la présente cause. Il s'agit donc de documents internes à l'administration, dont la recourante ne peut pas exiger la consultation. Leur production ne sera donc pas ordonnée.

E. 3.3.3

Pour le surplus, la recourante s'est vu offrir la possibilité de faire valoir ses arguments par écrit et s'est ainsi exprimée de manière circonstanciée sur l'objet du litige. Elle a produit les pièces auxquelles elle s'est référée dans ses écritures, notamment plusieurs attestations de personnes qu'elle souhaite entendre ainsi que de nombreux documents en lien avec sa période d'activité au sein du DIP. Ce dernier a également produit son dossier, lequel

contient notamment les EEDP de l'intéressée, ses bilans ainsi que de nombreux échanges entre les différents intervenants. Par conséquent, la chambre de céans dispose d'un dossier complet qui lui permet de statuer en connaissance de cause. Ainsi, par appréciation anticipée des preuves, la production des échanges de courriels entre D _____ et H _____ depuis le 18 février 2020 (qui ne concernent d'ailleurs pas la recourante comme on le verra ci-après) ainsi que les auditions sollicitées ne seront pas ordonnées, la chambre de céans estimant que ces documents et enquêtes ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments nouveaux propres à la résolution du litige.

E. 4

La recourante se plaint de la violation de son droit d'être entendue.

E. 4.1

La jurisprudence déduit également du droit d'être entendu le droit d'obtenir une décision motivée (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est toutefois pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties ; elle peut se limiter aux questions décisives, mais doit se prononcer sur celles-ci (ATF 143 III 65 consid. 5.2 ; 142 II 154 consid. 4.2). Il suffit, du point de vue de la motivation de la décision, que les parties puissent se rendre compte de sa portée à leur égard et, le cas échéant, recourir contre elle en connaissance de cause (ATF 148 III 30 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_548/2021 du 24 février 2023 consid. 5.2).

E. 4.2

La violation du droit d'être entendu doit en principe entraîner l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances du recourant sur le fond (ATF 141 V 495 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_740/2017 du 25 juin 2018 consid. 3.2). Une réparation devant l'instance de recours est possible si celle-ci jouit du même pouvoir d'examen que l'autorité intimée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_46/2020 du 5 mai 2020 consid. 6.2). Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées). La réparation dépend cependant de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_617/2019 du 27 mai 2020 consid. 3.1). Elle peut se justifier en présence d'un vice grave notamment lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). Enfin, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de la violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir eu le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/915/2024 du 6 août 2024 consid. 5.4 et l'arrêt cité).

E. 4.3

La question de l'opportunité ne se pose que lorsque l'administration dispose d'un pouvoir d'appréciation. L'opportunité a en effet trait au choix entre plusieurs solutions offertes à l'autorité, toutes valables du point de vue juridique. Une erreur relative à l'opportunité d'une décision est donc de type « politique » : la décision est conforme au droit, mais ce n'est pas

la plus judicieuse. Lorsque l'autorité disposant d'un pouvoir d'appréciation choisit une solution s'écartant de la palette offerte par la loi ou ne respecte pas les principes constitutionnels, elle excède son pouvoir d'appréciation ou en abuse. Dans les deux cas, elle viole le droit. La question de l'excès ou de l'abus du pouvoir d'appréciation n'est donc pas une question d'opportunité, mais une question de droit (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, p. 316 n. 892 s.).

E. 4.4

En l'espèce, si la recourante n'a certes pas eu accès à son dossier avant le prononcé de la décision litigieuse, elle ne l'a toutefois pas demandé avant ce moment-là, si bien qu'elle ne peut se plaindre d'un refus opposé à une demande qu'elle n'a pas formulée. Une copie de son dossier lui a été remise le 12 août 2022, à sa demande. Le dossier ne contenait toutefois pas le courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019. Or, ce document aurait dû y figurer, dans la mesure où il concernait directement la recourante. Le droit d'être entendu de celle-ci a donc été violé. Cette violation n'emporte toutefois pas de conséquences. En effet, le DIP a produit cette pièce dans le cadre du recours devant la chambre de céans et la recourante a pu se déterminer à son sujet. La violation de son droit d'être entendue doit donc être considérée comme ayant été réparée, étant précisé que la réparation devant la chambre de céans est possible puisque celle-ci jouit en l'occurrence du même pouvoir d'examen que le DIP et le Conseil d'État, le DIP ne statuant pas en opportunité dans le cadre de la résiliation des rapports de service d'un employé, quand bien même il dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation.

E. 4.4.1

En recevant une copie de son dossier le 12 août 2022, soit avant l'échéance du délai de recours devant le Conseil d'État, la recourante a eu accès à son dossier et a ainsi pu recourir en connaissance de cause contre la décision de résiliation de ses rapports de service (sous réserve de ce qui précède en lien avec le courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019 mais qui est, comme on l'a vu, sans conséquence). Le fait qu'une seule pièce (courriel du 24 juin 2024 de P_____), et non pas plusieurs comme l'intéressée le soutient, lui ait été remise trois jours après le 15 août 2022 n'a aucun effet puisque la pièce lui a été remise rapidement après la première transmission de son dossier et toujours dans le délai de recours. Contrairement à ce que la recourante prétend (et sous réserve du courriel de H_____ adressé à D_____ au mois d'octobre 2019), le dossier qu'elle a reçu n'était pas incomplet. Son dossier de postulation et les résultats des évaluations des élèves dont elle a eu la responsabilité durant les années 2020 à 2022 ne sont pas pertinents pour l'issue du litige, comme en partie déjà exposé et comme cela sera également exposé ci-après (supra consid. 3.3.1 et 7.3) ; ces pièces étaient de surcroît déjà en possession de la recourante, qui aurait ainsi pu les produire si elle les estimait pertinentes. Par ailleurs, les notes prises par J_____ sont soustraites à son droit de consultation. En outre, il ressort des explications du DIP que les échanges de courriels entre D_____ et H_____ depuis le 18 février 2020 portaient sur des sujets sans lien avec la recourante (gestion du Covid-19, journée du lait et problématiques dans d'autres classes notamment), si bien qu'ils n'ont pas figuré dans son dossier et n'ont d'ailleurs pas à y figurer.

E. 4.4.2

Le Conseil d'État a considéré que les faits pertinents étaient suffisamment étayés, si bien qu'il n'a pas ordonné l'audition de témoins, par appréciation anticipée des preuves. Il

apparaît donc que, contrairement à ce que prétend la recourante, il a expliqué pourquoi les auditions sollicitées n'étaient pas pertinentes. Par ailleurs, tant la décision de résiliation des rapports de service que l'arrêté querellé contiennent un exposé détaillé des motifs fondant le licenciement. La décision de résiliation précise également que les circonstances dont se prévaut la recourante ont été prises en compte et l'arrêté discute en détails les arguments de celle-ci (voir notamment ch. 76, 78, 80 à 84, 89, 91 et 96 ss.). Par conséquent, les décisions en cause sont suffisamment motivées et ont permis à la recourante de comprendre leur portée à son égard, en particulier le fait que le DIP et le Conseil d'État ont considéré que ses arguments n'avaient pas suffisamment de poids par rapport aux éléments retenus à son encontre. Ces décisions ne consacrent donc aucune violation de son droit à une décision motivée. Pour les raisons exposées ci-avant (consid. 3.3), le refus du Conseil d'État de procéder à l'audition de témoins ne prête pas le flanc à la critique. Le droit d'être entendu de la recourante n'a donc pas non plus été violé sous cet angle.

E. 4.4.3

Enfin, il ressort du dossier que la recourante a eu l'occasion de s'exprimer tout au long de son parcours au sein du DIP, notamment en se déterminant à chaque fois sur ses EEDP et en transmettant ses observations à plusieurs de ses supérieurs et ce à plusieurs reprises. Elle a également été invitée à transmettre ses observations à la suite de l'entretien de service, ce qu'elle a fait avant le prononcé de la décision querellée. Son droit d'être entendu a donc également été respecté sous cet angle. Le grief de violation du droit d'être entendu sera donc écarté.

E. 5

La recourante se plaint de la violation de l'art. 78 al. 1 et 2 RStCE.

E. 5.1

Le Conseil d'État peut déléguer la compétence de résilier les rapports de service du 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). L'art. 78 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 d'un chargé d'enseignement, le préavis étant de trois mois pour la fin d'un mois (al. 1). La direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la direction des ressources humaines compétente du DIP, peut libérer, le cas échéant immédiatement, la chargée ou le chargé d'enseignement de son obligation de travailler (al. 2).

E. 5.2

Selon l'art. 67 LPA, dès le dépôt du recours, le pouvoir de traiter l'affaire qui en est l'objet passe à l'autorité de recours (al. 1). Toutefois, l'autorité de première instance peut, en cours de procédure, reconsidérer ou retirer sa décision. En pareil cas, elle notifie, sans délai, sa nouvelle décision aux parties et en donne connaissance à l'autorité de recours (al. 2). L'autorité de recours continue à traiter le recours dans la mesure où la nouvelle décision ne l'a pas rendu sans objet (al. 3).

E. 5.3

En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service a été prononcée par le directeur de l'établissement scolaire B _____, sur délégation du Conseil d'État. Il y est mentionné

qu'elle a été prise d'entente avec la direction des ressources humaines et du département. Par courriel adressé à l'adjoint à la direction des RH de la DGEO et à l'adjoint de la directrice des RH auprès de la DGEO le 24 juin 2022, soit avant le prononcé de la décision querellée, le responsable du secteur RH du DIP a donné son accord à la résiliation des rapports de service. Il n'est pas contesté que les personnes susmentionnées sont celles compétentes au sens de l'art. 78 al. 1 et 2 RStCE. Si le courriel du 24 juin 2022 n'a certes été adressé à K_____ que le 15 août 2022, soit après le prononcé de la décision litigieuse, il ressort toutefois de la procédure devant le Conseil d'État que le directeur de l'établissement a été informé oralement de l'accord de la direction des RH du DIP le 24 juin 2022 déjà. Ceci est confirmé par la teneur de la décision qui mentionne qu'elle a été prise d'entente avec la direction des ressources humaines et du département. La chambre administrative retiendra ainsi qu'il y a eu, avant le prononcé de la décision litigieuse, une concertation entre le directeur de l'établissement et la DRH compétente du DIP, soit la DGEO.

E. 5.3.1

Cette concertation portait également sur la libération de l'obligation de travailler de la recourante. En effet, le projet de courrier de résiliation soumis au responsable du secteur RH du DIP mentionnait, en page 7, que l'intéressée serait libérée de son obligation de travailler pour la rentrée suivante jusqu'au terme de son contrat. En indiquant aux intéressés qu'ils pouvaient « aller de l'avant le courrier joint », ledit responsable a ainsi expressément validé cette mesure.

E. 5.3.2

Enfin, la résiliation des rapports de service a été prononcée initialement avec effet au 30 septembre 2022, ce qui n'était pas conforme au délai prévu par l'art. 78 al. 1 RStCE. Toutefois, dans le cadre de la procédure de recours et comme l'autorise l'art. 67 al. 2 LPA, le DIP a modifié sa décision en ce sens que les rapports de travail de la recourante prendraient désormais fin le 31 octobre 2022, afin de respecter ledit délai, ce qui n'est pas contesté. Le fait que le délai de congé n'ait initialement pas été respecté est sans effet sur la validité matérielle de la décision, celui-ci ayant été modifié en temps utile et conformément au droit. Au vu de ce qui précède, la décision litigieuse a été prononcée dans le respect des compétences, de la procédure et du délai prévus par la LIP et le RStCE. Le grief sera écarté.

E. 6

La recourante conteste toute insuffisance de ses prestations.

E. 6.1

En tant que chargée d'enseignement membre du personnel enseignant de l'instruction publique, la recourante est notamment soumise à la LIP (art. 1 al. 3 LIP), au RStCE (art. 1 let. b RStCE) et au RtrEns. Le personnel enseignant de l'instruction publique comprend notamment les chargées et chargés d'enseignement (art. 1 let. b RStCE). Est notamment 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 (art. 66 ch. 1 RStCE). En principe, la nomination intervient après deux années passées au service du département (art. 129 al. 2 LIP ab initio ; art. 46 al. 1 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 RtrEns). La nomination est notamment subordonnée à l'obtention des titres requis et à un préavis positif du ou des directeurs sur la qualité des

prestations et sur l'attitude générale de l'enseignant (art. 129 al. 2 LIP).

E. 6.2

Selon l'art. 135 LIP, chaque membre du personnel enseignant fait l'objet d'une appréciation, sous la forme d'un entretien d'évaluation et de développement, qui porte notamment sur : a) les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué ; b) le maintien et le développement des compétences du titulaire ; c) les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir. Durant la période probatoire, la maîtresse ou le maître fait l'objet d'une évaluation qui débouche sur un rapport annuel élaboré sous la responsabilité générale de la direction à laquelle l'enseignant est rattaché au plan administratif (art. 7 al. 1 RtrEns).

E. 6.3

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, dès qu'il se trouve hors de sa sphère privée, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_233/2023 du 11 décembre 2023 consid. 3.1; ATA/478/2024 du 16 avril 2024 et les arrêts cités). Selon le Tribunal fédéral, l'autorité scolaire, qui doit veiller à préserver la réputation de son institution, est en droit d'attendre un comportement absolument intègre de la part de ses enseignants (arrêt du Tribunal fédéral 8C_728/2013 du 22 août 2014 consid. 4.2.1).

E. 6.4

Selon l'art. 13 LIP, l'école publique complète l'action éducative de la famille en relation étroite avec elle. Elle peut également solliciter des collaborations diverses de la part des milieux culturels, associatifs, économiques, politiques et sociaux (al. 1). L'autorité scolaire encourage la participation active des maîtres, des élèves et de leurs parents aux responsabilités scolaires (al. 3). À cette fin et dans le but de renforcer la cohérence générale de l'action éducative menée en faveur des élèves, le département favorise la concertation avec la famille et les autres partenaires de l'école (al. 4). Les objectifs d'apprentissage par domaine et discipline sont définis, pour la scolarité obligatoire, dans un plan d'études intercantonal, dit « PER », soit les domaines des langues, des mathématiques et des sciences de la nature, des sciences humaines et sociales, des arts, et du domaine « corps et mouvement ». Le PER comprend également la formation générale qui vise à faire acquérir des compétences sociales dans la formation de base (art. 15 al. 3 LIP).

E. 6.5

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 RStCE, 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). L'enseignant doit en particulier jouir d'une bonne réputation (art. 45 let. b RStCE). Par

ailleurs, l'art. 114 al. 1 LIP prévoit que, dans le cadre scolaire, chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité.

E. 6.6

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).

E. 6.7

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 apparaît 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/686/2023 du 27 juin 2023 consid. 3.4 et les arrêts cités). 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, les motifs de résiliation pendant la période probatoire prévus 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 (ATA/386/2023 du 18 avril 2023 consid 8b et les arrêts cités).

E. 6.8

L'élargissement des motifs de résiliation des rapports de service, lors de la modification de la LPAC entrée en vigueur le 31 mai 2007, n'implique plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service (ATA/1219/2022 du 6 décembre 2022 consid. 4c et les références citées). Il faut

que le comportement de l'employé – dont les manquements sont aussi reconnaissables pour des tiers – perturbe le bon fonctionnement du service ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_392/2019 du 24 août 2020 consid. 4.1 et 4.2). La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce (ATA/1042/2024 du 3 septembre 2024 consid. 3.3). Les justes motifs de résiliation ordinaire des rapports de service des fonctionnaires ou employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêts du Tribunal fédéral 8C_667/2019 du 28 janvier 2021 consid. 6.2 et les arrêts cités ; 8C_638/2016 du 18 août 2017 consid. 4.2 et les références citées). Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2).

E. 6.9

De jurisprudence constante, en l'absence d'une procédure devant le groupe de confiance, un grief de prétendu harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique, lié notamment à des pressions psychologiques, est irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner (ATA/1221/2022 du 6 décembre 2022 consid. 6 ; ATA/993/2021 du 22 mars 2022 consid. 6b ; ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4b ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b).

E. 7

En l'espèce, les rapports de service de la recourante ont été résiliés pour insuffisance des prestations pendant la période probatoire. Le DIP a considéré que la recourante n'avait pas atteint les objectifs fixés dès le début de son engagement et que de nombreuses lacunes persistaient dans la conduite de son enseignement. Les quatre objectifs initiaux consistaient à respecter le cadre institutionnel et le règlement, les directives et le PER, à s'intégrer dans l'équipe enseignante en adoptant une attitude professionnelle engagée et « réflexive », à instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante et à conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tenant compte des rythmes des élèves et des différences. Dès la rentrée 2021-2022, les objectifs à atteindre ont été complétés : ils consistaient à offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves et le lâcher prise, à s'adapter aux élèves, notamment prendre en compte les besoins des élèves les plus fragiles et savoir improviser, à clarifier ses attentes auprès des élèves, à développer sa collaboration avec les adultes de l'école et à incarner le contenu institutionnel. Les reproches adressés à la recourante sont nombreux : manque d'organisation, cadre de travail insuffisamment clair et inadéquat pour les élèves et mise en œuvre de l'enseignement défectueuse, manque de référence au PER et aux MER, difficultés à gérer le comportement des élèves, temps d'enseignement trop faible, pression mise sur les élèves, manière inappropriée de s'adresser à eux (ton sec, voire cassant), manque de fermeté adéquate et de bienveillance, signes d'agacement devant les élèves, attentes trop élevées ou peu claires, niveau sonore trop élevé dans la classe ainsi que difficultés à lâcher prise et à laisser de la place à l'autonomie des élèves.

E. 7.1

Tous ces éléments ont été constatés par les deux directeurs successifs de la recourante et la coordinatrice pédagogique, et reportés dans les EEDP de l'intéressée, dans des bilans intermédiaires ou dans des courriers qui lui ont été adressés. Si la recourante a certes transmis ses observations et a eu très souvent tendance à justifier les reproches qui lui ont été adressés, elle a en revanche admis la plupart d'entre eux, explicitement ou implicitement.

E. 7.1.1

Le reproche principal adressé réside dans les difficultés à gérer le comportement des élèves et la manière inappropriée de s'adresser à eux. Le DIP a en particulier relevé que la recourante consacrait trop de temps à la discipline, avec pour conséquence une diminution du temps d'enseignement, qu'elle mettait la pression sur ses élèves, qu'elle s'adressait à eux sur un ton sec voire cassant, qu'elle usait parfois de menaces, que le niveau sonore était trop élevé et que certaines des leçons, en particulier leur fin, étaient chaotiques. Ces observations ont été posées tout au long de sa période probatoire, et ce par trois personnes différentes, soit ses deux directeurs successifs et la coordinatrice pédagogique. En plus de ressortir notamment des bilans intermédiaires, de ses EEDP, de courriers et notes de ses directeurs, elles ont été illustrées par des exemples précis. Ainsi, lors de la visite du 23 septembre 2019, la leçon de mathématiques a été raccourcie de 20 minutes pour des questions de régulation, et l'enseignante a montré devant ses élèves des signes d'agacement. La leçon de gymnastique a été perturbée par le comportement des élèves punis, que la recourante n'a réussi à canaliser qu'après 20 minutes. Le 5 novembre 2019, elle a menacé de ne plus donner de leçons sous forme ludique après avoir eu des difficultés à gérer un jeu avec des étiquettes. Lors de la visite de la classe du 3 février 2020, le directeur a constaté que les élèves effectuaient leur activité dans un bruit constant et que la recourante était intervenue à plusieurs reprises pour obtenir le silence mais sans succès. Lors de la visite du 18 février 2020, il a constaté que le problème majeur restait la gestion des élèves lorsqu'ils commençaient à parler et à s'agiter. Le 27 septembre 2021, le nouveau directeur a relevé un manque d'encouragements avec une focalisation sur les défauts ainsi qu'un ton employé inadéquat et noté que la recourante mettait la pression à ses élèves. Le 12 novembre 2021, il a constaté que la gestion de la classe par la recourante devenait autoritaire lorsqu'elle perdait le contrôle et qu'elle devait trop souvent demander le silence. Le 13 janvier 2022, il a relevé que la recourante haussait la voix lorsque le volume sonore augmentait et observé que certains élèves semblaient angoissés de ne pas avoir fini leur travail. Le 27 février 2022, il a noté que les élèves parlaient fort dans les couloirs, que la recourante s'était adressée à eux sur un ton sec voire cassant, qu'elle avait adressé une remarque inappropriée à une élève (« ce n'est pas en regardant ton maillot de bain qu'on va s'en sortir ») et qu'elle pouvait avoir recours à des jugements démotivants. La recourante a admis en grande partie les manquements relevés lors des visites. Elle a notamment reconnu devoir progresser dans la gestion de la classe, qu'elle était trop frontale, qu'elle s'était énervée à plusieurs reprises, qu'elle n'avait pas toujours encouragé les élèves comme elle l'aurait voulu, avait crié sur un élève, n'avoir pas été suffisamment calme et avoir dit aux élèves qu'ils l'énervaient. Il n'est pas contestable qu'une gestion défectueuse du comportement des élèves ainsi qu'une manière inappropriée de s'adresser à eux ne leur permettent pas d'évoluer dans un cadre serein et favorisant pleinement l'apprentissage ni d'assurer le respect de leur personnalité. La recourante justifie ses difficultés à gérer le comportement de ses élèves par sa première

année difficile, l'attitude de son premier directeur à son égard et les conséquences que celles-ci ont eues sur sa santé. Il convient d'emblée de préciser que si la recourante se plaint de l'acharnement de son directeur et donc d'un prétendu harcèlement moral de la part de ce dernier, il ne ressort pas du dossier qu'elle aurait saisi le groupe de confiance. Par conséquent, ce grief est irrecevable et ne sera pas examiné, la chambre de céans n'étant, dans ces conditions, pas compétente pour ce faire. En toute hypothèse, s'il ressort certes du dossier que les relations entre le directeur et la recourante étaient plutôt difficiles, aucun élément ne permet toutefois de retenir que ce dernier aurait poussé l'intéressée à la faute. De plus, les difficultés qu'elle a rencontrées dans son enseignement ont persisté malgré le départ du directeur, ce qu'a constaté le nouveau directeur, avec lequel la recourante a entretenu de bonnes relations comme elle l'a souvent répété. Il n'est pas contesté que la classe dont la recourante a eu la charge lors de sa première année d'enseignement était difficile. Plusieurs élèves avaient des besoins spécifiques d'enseignement, ce qui a mobilisé plusieurs intervenants. Plusieurs pouvaient se montrer agités et l'un d'entre eux en particulier, C_____, avait un comportement particulièrement problématique, notamment manipulateur, désobéissant et turbulent. Un épisode d'attouchements sexuels et harcèlement entre élèves a également eu lieu lors d'une récréation. En outre, il ressort des messages de H_____ que la classe était confrontée à des épisodes de violence et que sa dissolution avait été demandée. Si ces circonstances commandent ainsi, certes, de faire preuve d'une certaine indulgence envers la recourante lors de cette première année, elle doit toutefois également être relativisée. En effet, celle-ci a affirmé, déjà quelques jours avant l'EEDP du 4 décembre 2019 et lors de celui-ci, que certains élèves étaient particulièrement sages et prêts à travailler, qu'elle était arrivée à un niveau suffisant de confiance avec ses élèves, lesquels lui avaient montré des marques d'affection et l'avaient remerciée, qu'une relation s'était même tissée avec l'élève le plus perturbateur, que les problèmes de discipline avaient beaucoup diminué, voire cessé, que le comportement de ses élèves, même ceux considérés comme les plus problématiques, s'était beaucoup amélioré et qu'ils arrivaient mieux à coopérer entre eux. En outre, dans une note personnelle intitulée « quelques éléments sur la situation de Miguel au premier trimestre », la recourante a indiqué que ses élèves étaient « plutôt agréables entre eux ». Ainsi, la chambre de céans retiendra que si la classe était certes difficile, elle était gérable et à la portée de tout enseignant, y compris de la recourante, quand bien même celle-ci venait de commencer sa carrière en tant qu'enseignante. Par ailleurs, bien que la recourante ait hérité de classes qualifiées de calmes et de plus faciles lors des années suivantes, ses problèmes de gestion des élèves ont persisté, comme on l'a vu. Il apparaît donc que ces problèmes ne sont pas uniquement liés à la première classe dont elle a eu la charge mais bien plutôt à ses capacités de gestion des élèves, indépendamment du comportement de ceux-ci. Enfin, la difficulté – relative – de ladite classe ne suffit pas à elle seule à justifier l'insuffisance des prestations de la recourante tout au long de sa période probatoire, compte tenu des nombreux autres éléments reprochés à l'intéressée (cf. infra) et dans la mesure où la recourante n'a été en charge d'une classe réputée difficile que lors de sa première année. En outre, la gestion de situations complexes fait partie de la mission de tous les enseignants, lesquels reçoivent une formation de base pour ce faire.

E. 7.1.2

Par ailleurs, des problèmes d'organisation ont été observés dans l'enseignement de la recourante. La coordinatrice pédagogique a constaté qu'elle semblait débordée (oublis ou conflits dans l'emploi du temps, déplacements de rendez-vous et réponses tardives aux courriels) et a relevé des difficultés dans la construction de la planification des leçons. Il

ressort par ailleurs des déclarations de H_____ que des reproches lui ont été adressés en lien avec le carnet de classe, la tenue du classeur des devoirs à domicile et la fiche de coévaluation du comportement, qui n'était que très rarement transmise. Lors de sa première année, la recourante a admis avoir rencontré des problèmes d'organisation, notamment dans la mise en œuvre des devoirs, et avoir accumulé du retard dans le programme. Si une amélioration en lien avec les devoirs a été constatée au cours de sa deuxième année, K_____ a toutefois relevé, au cours de sa troisième année, et ce à plusieurs reprises, que la recourante avait trop souvent recours à des activités multitâches et que son anticipation de certaines activités n'était pas bonne. Il est donc établi que la recourante a rencontré des problèmes d'organisation qu'elle n'a pas su régler, ce qui a eu une répercussion directe sur la qualité de son enseignement et l'apprentissage des élèves.

E. 7.1.3

Enfin, il ressort du dossier que les attentes de la recourante étaient trop élevées ou peu claires, ce qui a été mis en évidence à plusieurs reprises, notamment lors de la dernière visite du 27 février 2022. Il lui a également été reproché de proposer un cadre de travail insuffisamment clair et inadéquat, sans faire suffisamment référence au PER (malgré une amélioration), pourtant institué par la loi (art. 15 LIP), et aux MER, et de ne pas laisser de place à l'autonomie de ses élèves. La recourante a elle-même relevé des imprécisions dans ses planifications et que ses explications ne permettaient pas d'impliquer suffisamment les élèves ni de favoriser leur autonomie.

E. 7.1.4

Compte tenu des considérations qui précèdent, il est suffisamment établi, sur la base notamment des EEDP de la recourante, des bilans la concernant, des divers échanges entre les différents intervenants, des notes prises à son sujet et du fait que l'intéressée a admis la plupart des reproches qui lui ont été adressés, que la majeure partie des objectifs fixés n'a pas été atteinte au terme de sa période probatoire de trois ans et que son attitude générale en tant qu'enseignante n'était pas suffisamment adéquate, bien qu'elle ait bénéficié tout au long de cette période d'entretiens à la suite desquels les possibilités d'atteindre les objectifs lui ont été données. S'il y a eu des améliorations à certaines périodes, elles n'ont été que ponctuelles et insuffisantes. La recourante n'a ainsi notamment pas été en mesure de se conformer suffisamment au programme, d'instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante et en gérant de façon appropriée le comportement de ses élèves, d'offrir des activités favorisant l'autonomie de ces derniers, de lâcher prise et de clarifier ses attentes auprès des élèves. Elle n'a donc pas dispensé un enseignement répondant aux objectifs visés par l'instruction publique, rappelés à l'art. 10 LIP notamment. Le DIP était donc fondé à retenir une insuffisance des prestations et à considérer que l'intérêt public à ce que les élèves bénéficient d'un tel enseignement commandait une résiliation des rapports de service de la recourante. Il n'a donc pas abusé de son large pouvoir d'appréciation en la prononçant, ce d'autant plus au vu de la prolongation exceptionnelle de la période probatoire de la recourante. Vu cette issue, il n'est pas nécessaire d'examiner si les autres reproches adressés à la recourante sont fondés, ceux constatés étant suffisants pour prononcer la réalisation des rapports de service. En toute hypothèse, même si les autres reproches devaient être infondés, cela ne suffirait pas pour autant à tenir pour suffisantes les prestations de la recourante.

E. 7.2

Les arguments contraires de l'intéressée ne changent pas l'issue du litige. En effet, les éléments contenus dans le classeur qu'elle a fourni ne sont, pour la plupart d'entre eux, pas susceptibles d'apporter des indications sur la qualité de ses prestations. En effet, le classeur contient notamment un récit personnel du déroulement des années d'enseignement de la recourante et des interactions avec le directeur, un rapport des visites du directeur et de la coordinatrice pédagogique dans sa classe, des informations et observations sur les élèves de sa première année, une liste des entretiens ou échanges avec les thérapeutes spécialisés de certains élèves, des compte rendus des remplacements, des échanges sur des sujets pédagogiques ainsi que des échanges privées et informels avec des collègues, des dessins d'élèves réalisés dans le cadre du « rituel » instauré par l'enseignante, des extraits du programme de cours, des supports de cours et des documents de travail, un compte rendu de certaines leçons ainsi que des exemples d'exercices destinés aux élèves. Ces éléments ne constituent ainsi que des notes et observations personnelles ou subjectives de la recourante ou ne sont que des documents s'insérant dans l'activité ordinaire d'une enseignante ou d'une classe. Les échanges avec les différents intervenants concernant certains élèves et la recherche de solutions aux problèmes considérés sont certes à prendre en compte en sa faveur. Ces éléments ne changent rien à l'insuffisance globale des prestations de la recourante. Les messages de soutien des parents à la suite de l'annonce du licenciement de la recourante démontrent que la relation avec les parents était bonne. Il ressort d'ailleurs des EEDP de l'intéressée que celle-ci se montrait disponible pour eux. Toutefois, le fait que la relation avec des parents d'élèves soit bonne n'est qu'un élément parmi d'autres à prendre en compte en lien avec l'évaluation des prestations d'un enseignant et il doit ainsi être pondéré avec les nombreux manquements reprochés à la recourante, qu'il ne suffit pas à contrebalancer. Si certains parents ainsi que R_____ ont relevé l'attitude douce et bienveillante de la recourante envers ses élèves, ces affirmations doivent être appréciées avec circonspection puisqu'elles sont contredites par les observations de ses directeurs et de la coordinatrice pédagogique, qui ont relevé lors de plusieurs visites qu'elle mettait la pression sur les élèves, que son ton pouvait être sec voire cassant, qu'elle montrait parfois devant les élèves des signes d'agacement et notamment qu'elle n'encourageait pas suffisamment les élèves. Ces observations ont été confirmées par la recourante, qui a admis les reproches dans leur majeure partie. Ainsi, si elle a pu faire preuve de bienveillance à certains moments, elle ne l'a pas fait constamment ni suffisamment. Les mots que les élèves ont adressés au directeur, notamment « gardez A_____ », ceux qu'ils ont adressés à la maîtresse pour lui dire qu'ils étaient contents de la revoir, les dessins qu'ils lui ont faits (avec des cœurs et disant « je t'aime » ou « on t'aime » notamment) ainsi que les attestations des parents selon lesquelles les élèves appréciaient beaucoup la recourante démontrent un attachement des élèves à leur enseignante. Un tel attachement est fréquent à cet âge■là (7-8 ans) compte tenu du lien particulier existant entre un enseignant et des jeunes élèves, si bien que sa portée doit être relativisée, ce d'autant plus que, comme on l'a vu ci-avant, la recourante n'a pas assez souvent fait preuve de bienveillance envers ses élèves. Enfin, son dossier de postulation ne contient nécessairement que des attestations et certificats de travail portant sur des périodes antérieures à celles considérées et pour certains sur des domaines complètement différents de l'enseignement (travail à l'aéroport par exemple). Par conséquent, ces documents ne contiennent aucune information utile à l'appréciation des prestations de la recourante pendant son emploi au DIP. Il en va de même de son certificat de travail intermédiaire établi par son nouvel employeur, puisque ce document concerne une période postérieure à celle litigieuse. En définitive, la recherche de solutions aux

problèmes considérés, la bonne entente avec les parents ainsi que l'attachement des élèves ne suffisent pas à pallier les manquements constatés. Au vu de tout ce qui précède, le grief sera écarté.

E. 8

La recourante se plaint d'une violation du principe de la bonne foi.

E. 8.1

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 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). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_596/2022 du 8 novembre 2022 consid. 8.1). L'adage *nemo auditur suam (proprium) turpitudinem allegans* (nul ne peut se prévaloir de sa propre faute) concrétise le principe constitutionnel de la bonne foi et vaut également en matière de droit public (arrêt du Tribunal fédéral 2C_17/2008 du 16 mai 2008 consid. 6.2 ; ATA/1198/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3.11 et les arrêts cités).

E. 8.2

En l'espèce, contrairement à ce que prétend la recourante, qui adopte une attitude contradictoire vu ses premières déclarations, elle a reçu de l'aide et des conseils pour surmonter les difficultés qu'elle a rencontrées dès sa première année, et ce de façon suffisante. Dans ses observations sur son bilan intermédiaire, elle a expressément indiqué avoir reçu « beaucoup de conseils ». Comme elle-même et son premier directeur l'ont indiqué lors de l'entretien du 15 janvier 2020, des professionnels sont intervenus, dès sa première année, dans sa classe pour s'occuper individuellement des élèves à besoins particuliers, ce qui a permis de la décharger. Elle a eu plusieurs échanges, que ce soit oralement ou par écrit, avec ses directeurs, l'ECSP (avec laquelle il y a eu, selon la recourante, une amélioration notable), la coordinatrice pédagogique, l'éducatrice et l'infirmière, et a notamment reçu des conseils de la coordinatrice pédagogique pour améliorer la gestion de sa classe (bilan du premier trimestre du 2 décembre 2019) et de E_____ pour améliorer le comportement des élèves durant la leçon de chorale (octobre 2019). Elle a reçu de nombreuses visites de ses directeurs et de la coordinatrice pédagogique, qui lui ont communiqué leurs remarques mais aussi leurs suggestions et leurs conseils par écrit. En outre, elle a bénéficié durant ses trois ans d'entretiens à la suite desquels les possibilités d'atteindre lesdits objectifs lui ont été données. Ces visites, dont la plupart étaient annoncées, et ces entretiens étaient nécessaires pour évaluer la qualité du travail de la recourante et on ne saurait y voir, comme elle semble le suggérer, une volonté du DIP de lui nuire. Elle a également participé à plusieurs ateliers et déclaré les avoir appréciés et trouvés utiles. Enfin, dès sa deuxième année, elle a, à la suite d'une proposition de sa hiérarchie, réalisé un travail d'autoévaluation avec l'aide de l'ECSP qu'elle a qualifié de bénéfique. Au vu de ce qui précède, elle n'est pas fondée à se plaindre de ne pas avoir reçu d'aide et d'avoir été la seule à gérer les comportements problématiques de ses élèves et ne saurait ainsi imputer sa gestion de classe défectueuse à une faute du DIP. En outre, en tant que titulaire d'un baccalauréat universitaire en sciences de l'éducation obtenu en 2018, elle disposait d'une formation lui permettant d'entrer dans la vie professionnelle et était ainsi

censée pouvoir gérer certaines situations et trouver des solutions de manière autonome.

E. 8.2.1

Contrairement à ses allégations, les quatre objectifs fixés peu après son entrée en fonction n'ont pas « sans cesse été modifiés ». En effet, comme cela ressort de ses EEDP, ces objectifs ont été évalués tout au long de ses deux premières années probatoires. Dans la mesure où aucun d'eux n'a jamais été considéré comme atteint, J_____ a confirmé à la recourante, le 7 juillet 2021, qu'ils devraient être atteints au terme de la troisième année probatoire. À la rentrée 2021■2022, le directeur a complété lesdits objectifs, lesquels n'ont ainsi jamais été abandonnés, avec des objectifs qui leur restaient liés. Par exemple, les objectifs « développer sa collaboration avec les adultes de l'école » (1), « offrir des activités favorisant l'autonomie des élèves » ainsi que « clarifier ses attentes auprès des élèves » (2) et « développer sa capacité d'adaptation » (3) sont intimement liés respectivement aux objectifs initiaux « s'intégrer dans l'équipe enseignante en adoptant une attitude professionnelle engagée et réflexive » (1), « instaurer un cadre propice aux apprentissages en affirmant une posture d'autorité bienveillante » (2) et « conduire son enseignement en diversifiant les modalités pédagogiques, en tant compte des rythmes des élèves et des différences » (3). Il apparaît donc que les objectifs fixés n'ont pas varié et que la recourante a été de façon constante évaluée à l'aune de ces derniers, comme annoncé.

E. 8.2.2

Enfin, l'intéressée ne peut être suivie lorsqu'elle affirme que le DIP ne considérait pas, avant la résiliation des rapports de service, qu'il y avait une insuffisance des prestations ou qu'une prolongation de la période probatoire s'imposait. Au contraire, tel était précisément le cas, et ce depuis le début de l'engagement, ce que le DIP a exprimé de façon suffisamment explicite. En effet, l'insuffisance des prestations de la recourante a été rapidement constatée et celle-ci a été informée dans le même temps des conséquences qui pouvaient en découler. Une telle insuffisance a déjà été relevée dans le premier EEDP du 4 décembre 2019, le directeur de l'établissement précisant qu'une amélioration importante était attendue et qu'à défaut, elle pourrait être convoquée à un entretien de service. Lors de l'entretien du 15 janvier 2020, le directeur a confirmé son inquiétude sur la situation de la classe. En outre, tous ses EEDP indiquent que les objectifs fixés n'étaient pas atteints, ou ne l'étaient que partiellement, et qu'ils devaient l'être dans un certain délai. Enfin, il ressort des EEDP des 3 février et 2 juin 2021 que le préavis du directeur pour la nomination était défavorable et qu'une prolongation de la période probatoire était envisagée, le directeur ayant également émis des doutes, le 2 juin 2021, quant à une évolution professionnelle pouvant satisfaire aux exigences institutionnelles. Le fait que certains EEDP n'ont pas été signés par la responsable des RH ne constitue pas un indice permettant de soutenir la thèse de la recourante, compte tenu notamment du contenu suffisamment explicite des EEDP. Le comportement du DIP n'est dès lors pas contraire à la bonne foi et le grief sera ainsi écarté.

E. 9

Dans un ultime grief, la recourante se plaint de la violation du principe de la légalité et de celui de la proportionnalité.

E. 9.1

De jurisprudence constante, la chambre administrative est habilitée à revoir, à titre préjudiciel et à l'occasion de l'examen d'un cas concret, la conformité des normes de droit cantonal au droit fédéral. Cette compétence découle du principe de la primauté du droit

fédéral sur le droit des cantons, ancré à l'art. 49 Cst. (ATF 138 I 410 consid. 3.1). D'une manière générale, les lois cantonales ne doivent rien contenir de contraire à la Cst., aux lois et ordonnances du droit fédéral (ATF 145 IV 10 consid. 2.1). Le contrôle préjudiciel permet de déceler et de sanctionner la violation par une loi ou une ordonnance cantonale des droits garantis aux citoyens par le droit supérieur. Dans le cadre d'un contrôle concret, seule la décision d'application de la norme viciée peut être annulée (ATA/1202/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3 et les références citées).

E. 9.2

Le principe de la légalité, consacré à l'art. 5 al. 1 Cst., exige que les autorités n'agissent que dans le cadre fixé par la loi (ATF 147 I 1 consid. 4.3.1). Hormis en droit pénal et fiscal où il a une signification particulière, le principe de la légalité n'est pas un droit constitutionnel individuel du citoyen. Il s'agit d'un principe constitutionnel qui ne peut pas être invoqué en tant que tel, mais seulement en relation avec la violation, notamment, du principe de la séparation des pouvoirs, de l'égalité de traitement, de l'interdiction de l'arbitraire ou la violation d'un droit fondamental spécial (ATF 146 II 56 consid. 6.2.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_776/2020 du 7 juillet 2022 consid. 7.1). Le principe de la séparation des pouvoirs impose en particulier le respect des compétences établies par la constitution et vise à empêcher un organe de l'État d'empiéter sur les compétences d'un autre organe. Il interdit ainsi au pouvoir exécutif d'édicter des dispositions qui devraient figurer dans une loi, notamment des règles nouvelles qui restreindraient les droits des administrés ou leur imposeraient des obligations, même si ces règles sont conformes au but de la loi, si ce n'est dans le cadre d'une délégation valablement conférée par le législateur (ATF 147 V 328 consid. 4.2 ; 142 I 26 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_38/2021 du 3 mars 2021 consid. 3.2.1). Les règlements d'exécution doivent ainsi se limiter à préciser certaines dispositions légales au moyen de normes secondaires, à en combler le cas échéant les véritables lacunes et à fixer si nécessaire des points de procédure (ATF 139 II 460 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_660/2021 du 28 juin 2022 consid. 5.2). Le Conseil d'État, qui exerce le pouvoir exécutif (art. 101 de la Constitution de la République et canton de Genève du 14 octobre 2012 - Cst■GE - A 2 00), peut adopter des normes d'exécution, soit des normes secondaires, sans qu'une clause spécifique dans la loi soit nécessaire (art. 109 al. 4 Cst■GE). En revanche, pour que le Conseil d'État puisse édicter des normes de substitution, ou normes primaires, il faut qu'une clause de délégation législative l'y habilite, pour autant que la constitution cantonale ne l'interdise pas dans le domaine considéré et que la délégation figure dans une loi au sens formel, se limite à une matière déterminée et indique le contenu essentiel de la réglementation si elle touche les droits et obligations des particuliers (ATF 133 II 331 consid. 7.2.1 ; ACST/17/2023 du 26 avril 2023 consid. 5.2.2 et l'arrêt cité).

E. 9.3

Selon le Tribunal fédéral, les restrictions graves d'un droit fondamental supposent une base claire et explicite dans une loi au sens formel (art. 36 al. 1 2^{ème} phr. Cst.). Pour les restrictions légères, une loi au sens matériel suffit. Les dispositions doivent être formulées d'une manière suffisamment précise pour permettre aux individus d'adapter leur comportement et de prévoir les conséquences d'un comportement déterminé avec un degré de certitude approprié aux circonstances (ATF 139 I 280 = JdT 2014 I 118 consid. 5.1 et les arrêts cités).

E. 9.4

Le Conseil d'État est chargé d'édicter tous les règlements d'application de la LIP (art. 6 al. 1 LIP). Il fixe la composition, les droits et devoirs ainsi que les caractéristiques de chaque catégorie des membres du personnel enseignant par voie réglementaire (art. 122 LIP).

E. 9.5

L'activité de l'État doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé (art. 5 al. 2 Cst.). Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., se compose de trois critères : l'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, la nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et la proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 144 I 306 consid. 4.4.1 ; ATA/111/2024 du 30 janvier 2024 consid. 4.1.3).

E. 9.6

L'art. 27 Cst. garantit la liberté économique (al. 1), en particulier le libre choix d'une profession, le libre accès à une activité lucrative privée et son libre exercice (al. 2). L'accomplissement de tâches publiques, même s'il est le fait de personnes exerçant une profession libérale, ou l'exercice d'une fonction publique n'entrent pas dans le domaine de protection matériel de cette garantie constitutionnelle (ATF 145 I 183 consid. 4.1.2 ; 130 I 26 consid. 4.1). Ainsi, les instituteurs de l'école primaire ne peuvent pas se prévaloir de la liberté économique puisqu'ils accomplissent une tâche étatique (ATF 103 Ia 394 consid. 2c ; Giorgio MALINVERNI/Michel HOTTELIER/Maya HERTIG RANDALL/Alexandre FLÜCKIGER, Droit constitutionnel suisse, vol. 2, 4 e éd., 2021, p. 508 n. 1027).

E. 9.7

En l'espèce, en tant que la recourante soutient que la « restriction » découlant de l'art. 7A let. b RTrEns ne disposerait d'aucune assise légale au sens formel, on comprend que l'intéressée se plaint d'une violation des principes de la légalité et de la séparation des pouvoirs. La chambre de céans est donc habilitée à procéder au contrôle préjudiciel de l'art. 7A let. b RtrEns. En vertu des art. 109 al. 4 Cst. GE et 6 al. 1 LIP, le Conseil d'État est compétent pour adopter les règlements d'exécution de la LIP, dont fait partie le RtrEns. Il convient donc de déterminer si l'art. 7A let. b RtrEns constitue une norme secondaire, auquel cas le principe de la légalité serait respecté. L'art. 129 al. 2 LIP prévoit que la nomination intervient, en principe, après deux années passées au service du département en qualité de chargé d'enseignement. Ainsi, le principe de l'existence d'une période probatoire dont la durée est en principe fixée à deux ans est expressément prévu une loi formelle. Toutefois, celle-ci ne dit rien sur une éventuelle prolongation de cette période probatoire. Il incombe donc au Conseil d'État de la définir. C'est ce qu'a fait ce dernier en adoptant l'art. 7A let. b RtrEns. Dans la mesure où l'art. 129 al. 2 LIP n'institue aucun droit à la prolongation, l'art. 7A let. b RtrEns, en tant qu'il prévoit que la période probatoire peut être prolongée exceptionnellement d'un an au maximum en cas de prestations insuffisantes, ne restreint ainsi aucun des droits des enseignants ni ne leur impose des obligations. Au contraire, il offre aux membres du personnel enseignant non nommé la possibilité de voir leur période probatoire exceptionnellement prolongée d'un an en cas d'insuffisance de leurs prestations au lieu de voir leurs rapports de service résilier. L'art. 7A let. b RtrEns ne fait également que préciser l'art. 129 al. 2 LIP en concrétisant l'exception au principe de la durée

de deux ans de la période probatoire institué par cette disposition. Par conséquent, il constitue une norme secondaire, si bien que le principe de la légalité est respecté. Par ailleurs, le choix du Conseil d'État de ne pas accorder de prolongation supérieure à une année ne contrevient pas à l'esprit de l'art. 129 al. 2 LIP. En effet, dans la mesure où l'objectif 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 dans un laps de temps d'en principe deux ans fixé par le législateur, prolonger la durée de la période probatoire de plus d'un an reviendrait à doubler sa durée et viderait ainsi celle-ci de son but. Il convient également d'observer que l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'un an en cas d'insuffisance des prestations, ce qui entraîne en principe la résiliation des rapports de service, n'est constitutive d'aucune atteinte à un droit fondamental de l'enseignant, y compris la liberté économique. En effet, conformément à la jurisprudence précitée, l'enseignement, en tant que tâche publique, ne tombe pas sous le coup de ce droit fondamental, ce que la recourante ne prétend d'ailleurs à juste titre pas. Par conséquent, l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'une année peut figurer dans un règlement et repose ainsi sur une base légale suffisante. Enfin, cette impossibilité est apte à garantir l'intérêt public à ce que les élèves bénéficient d'enseignants dispensant des cours de qualité. Dans ce contexte, soit après prolongation de la période probatoire, elle est la seule mesure à pouvoir le garantir. En effet, une prolongation d'une année supplémentaire ne serait pas apte à le faire puisque des enseignants n'ayant toujours pas donné satisfaction malgré une première prolongation exceptionnelle d'un an et après trois ans d'activité, soit une durée devant être considérée, eu égard à la durée ordinaire de la période probatoire (deux ans) fixée par l'art. 129 al. 2 LIP, comme suffisante pour évaluer les chances de succès de la collaboration future, pourraient continuer d'enseigner et ce malgré l'insuffisance de leurs prestations. Enfin, l'intérêt public poursuivi est d'importance fondamentale puisqu'il porte sur la formation de chaque nouvelle génération et l'emporte ainsi sur l'intérêt privé de l'enseignant dont les prestations sont insuffisantes à continuer d'enseigner, étant rappelé qu'aucun de ses droits fondamentaux n'est touché. Dès lors, l'impossibilité de prolonger la période probatoire de plus d'une année ne contrevient pas au principe de la proportionnalité. Dans ces conditions, l'art. 7A let. b RtrEns est en tous points conforme au droit supérieur. C'est donc à bon droit que le DIP a refusé, sur la base de cette disposition, de prolonger au-delà d'un an la période probatoire de la recourante. Mal fondé, le recours sera rejeté.

E. 10

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

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