

## **GE\_GERICHTE A/1765/2015 vom 6. September 2016**

GE Cour de justice, 2016-09-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1765\\_2015](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1765_2015)

FR: GE\_GERICHTE A/1765/2015 du 6 septembre 2016

IT: GE\_GERICHTE A/1765/2015 del 6 settembre 2016

### **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; INSTRUCTION(ENSEIGNEMENT); ENSEIGNANT; PROPORTIONNALITÉ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Confirmation d'une décision de non renouvellement d'engagement d'une chargée d'enseignement en raison de prestations professionnelles jugées insuffisantes. Rejet des griefs d'arbitraire et de violation du principe de proportionnalité. | RStCE.77.al2.letc

### **Volltext**

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 06.09.2016  
A/1765/2015

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; INSTRUCTION(ENSEIGNEMENT); ENSEIGNANT; PROPORTIONNALITÉ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Confirmation d'une décision de non renouvellement d'engagement d'une chargée d'enseignement en raison de prestations professionnelles jugées insuffisantes. Rejet des griefs d'arbitraire et de violation du principe de proportionnalité. | RStCE.77.al2.letc

A/1765/2015 ATA/748/2016 du 06.09.2016 ( FPUBL ) , REJETE Descripteurs : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE; INSTRUCTION(ENSEIGNEMENT); ENSEIGNANT; PROPORTIONNALITÉ; INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE Normes : RStCE.77.al2.letc Résumé : Confirmation d'une décision de non renouvellement d'engagement d'une chargée d'enseignement en raison de prestations professionnelles jugées insuffisantes. Rejet des griefs d'arbitraire et de violation du principe de proportionnalité. En fait En droit RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/1765/2015 - FPUBL ATA/748/2016 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 6 septembre 2016 dans la cause Madame A\_\_\_\_\_ représentée par Me Dominique Rigot, avocat contre DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU SPORT EN FAIT 1) Madame A\_\_\_\_\_, née en 1971, est titulaire d'un Master of Advanced Studies en enseignement pour le degré secondaire II décerné en 2009 par la Haute école pédagogique du canton de Vaud (ci-après : HEP). 2) Mme A\_\_\_\_\_ a été engagée en août 2011 par le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (ci-après DIP) en qualité de chargée d'enseignement de français à 80 %, au cycle d'orientation (ci-après : CO) B\_\_\_\_\_. 3) Le 28 mars 2012, le directeur de l'établissement, Monsieur C\_\_\_\_\_, a procédé à une visite annoncée de la classe 1\_\_\_\_\_, lors d'un cours donné par Mme A\_\_\_\_\_. Le compte rendu détaillé du cours, établi le 17 avril 2012 par M. C\_\_\_\_\_, se terminait par des remarques générales à l'attention de Mme A\_\_\_\_\_ concernant l'attention à accorder aux moments formels d'entrée en classe et de la fin de cours ; les données de consignes à tout le groupe, structurant la leçon ; l'organisation des moments de logistique ; l'identification claire de la phase de découverte des notions à distinguer de la phase d'appropriation pratique et le fait de veiller à ne pas se laisser

entraîner, de question en question, trop loin de la question initiale. 4) Deux courriers de parents datés des 10 et 22 juin 2012 ont été adressés au directeur de l'établissement, critiquant l'enseignement du français par Mme A\_\_\_\_\_ au groupe 1\_\_\_\_\_. La réponse de Mme A\_\_\_\_\_ à son directeur du 11 juillet 2012 ainsi que la réponse de ce dernier datée du 18 juillet 2012, figurent également au dossier. 5) Le 16 juillet 2012, l'engagement de Mme A\_\_\_\_\_ a été reconduit pour l'année scolaire 2012-2013, à 80 %. Une maîtrise de classe lui a été attribuée conjointement avec une collègue. 6) Le 21 mars 2013, les parents d'un élève du groupe 2\_\_\_\_\_ ont fait part au directeur de leurs critiques quant à l'enseignement de Mme A\_\_\_\_\_ et à l'absence de devoirs donnés. 7) Le 22 mars 2013, le directeur a informé Mme A\_\_\_\_\_ qu'il avait décidé de différer sa procédure de nomination, compte tenu des difficultés de différents ordres que celle-ci rencontrait dans son enseignement. 8) Le 17 avril 2013, M. C\_\_\_\_\_ a procédé à une visite annoncée dans la classe 2\_\_\_\_\_ et a rédigé un compte rendu de celle-ci le 24 avril 2013. Les cinq remarques finales concernaient d'une part l'interaction avec les élèves qui était tendue, l'enseignante essayant d'imposer son autorité et se trouvant manifestement en difficulté, réagissant plus aux questions des élèves que n'exerçant un leadership suffisant. Elle n'explicitait pas suffisamment ses objectifs. L'exercice simple aurait pu être vraisemblablement rapidement exécuté si un support de travail plus efficace avait été préparé. Il en allait de même de la correction. La clarification des objectifs permettait aussi à l'enseignant de consacrer aux activités un temps proportionné aux apprentissages en jeu. Le temps de révision était exagérément long. 9) Le 3 mai 2013, Mme A\_\_\_\_\_ a exposé ses remarques par rapport au compte rendu de la visite du 17 avril 2013. 10) Le 29 avril 2013, M. C\_\_\_\_\_ a effectué une troisième visite annoncée dans le groupe 3\_\_\_\_\_. Le compte rendu du 2 mai 2013 faisait état d'une remarque sur l'interaction avec les élèves : il existait une tension perceptible entre le maître et ses élèves. S'agissant du contenu de la leçon, l'évaluation des exposés présentés par les élèves ne reposait pas sur des critères explicités et n'était pas chiffrée. Ces imprécisions pouvaient engendrer des tensions et susciter le sentiment que l'évaluation relevait de l'arbitraire du maître. Les objectifs ne devaient pas être multipliés mais un seul devait être traité à fond. Il convenait de tenir un œil sur la montre pour éviter tout temps mort en fin de leçon. 11) Le 11 juin 2013, des parents d'un élève de 4\_\_\_\_\_ ont critiqué auprès du directeur l'enseignement de Mme A\_\_\_\_\_. Ils relevaient les mauvais résultats de la classe aux évaluations communes (ci-après : Evacom) de français. 12) Le 11 juin 2013, d'autres parents se sont plaints de l'enseignement de Mme A\_\_\_\_\_. Ils ont également interpellé le directeur au sujet d'un incident ayant été rapporté par des élèves. Le directeur a répondu aux parents le 27 août 2013, en insistant sur le fait que les sous-entendus exprimés n'étaient ni recevables ni conformes à la réalité. S'agissant de l'incident, il s'agissait d'une fausse relation faite par des élèves. Une réparation serait réclamée de la part des élèves. Le dossier contient deux lettres d'excuses d'élèves en rapport avec l'incident. 13) Le 15 juillet 2013, l'engagement de Mme A\_\_\_\_\_ a été reconduit pour l'année scolaire 2013-2014 pour un taux de 80 %. 14) Le 5 novembre 2013, une visite annoncée de la classe 5\_\_\_\_\_, a été faite par Madame D\_\_\_\_\_, doyenne. Le compte rendu rédigé en décembre 2013 par la doyenne indique que Mme A\_\_\_\_\_ avait mis en œuvre les stratégies qui lui avaient été proposées, au niveau de l'organisation, la révision, l'injonction individuelle et la vigilance. Cependant, elle n'allait pas au bout des démarches entreprises et plus de la moitié de la classe était dissipée et n'écoutait pas le cours alors que des remarques disciplinaires avaient été faites. 15) Le 8 novembre 2013, une visite de la classe 6\_\_\_\_\_ a été faite par Madame E\_\_\_\_\_, responsable de la formation

auprès de la direction. Elle a relevé que le cours avait été bien préparé. Les notions vues en classe n'étaient pas claires, les élèves participaient mais les explications/exemples donnés par l'enseignante restaient confus ou ne leur permettaient pas de comprendre. La gestion du comportement des élèves n'était pas suffisamment cohérente. Des agissements n'avaient pas été suivis d'effets, des élèves avaient eu un ton inacceptable ou n'avaient pas exécuté ce qui leur était demandé sans réponses immédiates et concrètes. 16) Le 19 novembre 2013, le directeur a eu un « entretien d'évaluation et de développement personnel enseignant [ci-après : EEDP] en période probatoire » visant à faire un bilan après le report de la demande de nomination. Les objectifs de fixer un cadre de travail plus rigoureux aux élèves, d'améliorer les relations avec les élèves et de donner plus de consistance à ses cours étaient partiellement atteints. Parmi les items évalués avec les appréciations suivantes : a - satisfaisant, b - suffisant, c - insuffisant, le sens du service public, l'inscription de son action dans le cadre institutionnel et l'implication dans l'école étaient jugées satisfaisantes alors que le respect des personnes, la conduite des activités d'enseignement, la mise en œuvre de l'évaluation des apprentissages des élèves, la gestion des interactions en classe, l'entretien des relations professionnelles avec les parents et les autres partenaires ainsi que l'entretien et l'actualisation de ses connaissances et compétences étaient jugées suffisantes. La planification de l'enseignement et des apprentissages était jugée insuffisante. En conclusion sous « appréciation générale », il était mentionné que Mme A\_\_\_\_\_, arrivée depuis deux ans du canton de Vaud, avait rencontré de grandes difficultés d'adaptation, qu'il s'agisse de l'encadrement de ses classes, de la planification de son enseignement et de l'organisation de ses cours. Ces difficultés avaient motivé le report de sa demande de nomination. Au terme d'un semestre supplémentaire, il fallait constater que la situation professionnelle de Mme A\_\_\_\_\_ n'était toujours pas entièrement satisfaisante. Une prolongation de la période probatoire au 31 avril 2013 (recte : 2014) était envisagée. Le directeur relevait l'ouverture de Mme A\_\_\_\_\_ à entendre les critiques, sa volonté d'améliorer ses insuffisances et ses progrès réels ainsi que ses efforts manifestes pour arriver à apporter à l'institution les prestations qu'elle était en droit d'attendre. Pour les six prochains mois, les objectifs suivants étaient fixés : assurer un encadrement plus serré à ses groupes, améliorer les relations avec les élèves, améliorer la planification des cours et donner à ses cours une adéquation plus forte au plan d'études romand (ci-après : PER). Les moyens prévus étaient la formation continue et l'appui de la responsable de formation pour la gestion de groupe et l'appui de la responsable de français pour la didactique du français. 17) Le 31 décembre 2013, les parents d'un élève de la classe 6\_\_\_\_\_ se sont plaints auprès du doyen des problèmes de discipline dans le cours de Mme A\_\_\_\_\_ ainsi que des choix des lectures imposées aux élèves. 18) Le 24 février 2014, la nouvelle directrice de l'établissement, Madame F\_\_\_\_\_, a effectué une visite annoncée de la classe 6\_\_\_\_\_. Le compte rendu rédigé le 24 février 2014 retenait que Mme A\_\_\_\_\_ devait faire preuve de plus de fermeté et d'autorité pour imposer un cadre absolument nécessaire pour pouvoir travailler avec une vingtaine d'élèves. Elle devait également développer une véritable didactique du français qui permettrait aux élèves de comprendre ce que l'on exigeait d'eux. 19) Le 25 février 2014, un EEDP en vue de la nomination a eu lieu en présence de la directrice. Le bilan de la période écoulée indiquait que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints ; le sens du service public de Mme A\_\_\_\_\_ était satisfaisant ainsi que l'inscription de son action dans le cadre institutionnel ; le respect des personnes était suffisant. S'agissant de l'enseignement, tant la planification que la conduite des activités d'enseignement étaient insuffisantes. La mise en œuvre de l'évaluation des apprentissages était suffisante. La gestion des interactions en

classe était insuffisante. L'implication dans l'école et les relations avec les parents et les autres partenaires étaient suffisants. Bien que reconnaissant que Mme A\_\_\_\_\_ avait fait des progrès au niveau des relations avec les adultes et faisait toujours preuve de beaucoup de bonne volonté pour s'améliorer, il fallait constater qu'en classe, elle n'arrivait toujours pas à imposer un cadre minimum pour effectuer un travail convenable avec ses élèves. La prolongation de la période probatoire n'était pas envisagée. 20) Le 26 mars 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a été convoquée à un entretien de service prévu le 9 avril 2014. Il était annoncé que l'entretien, tenu par la directrice accompagnée du chef du secteur du personnel enseignant auprès du service des ressources humaines du CO de la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) porterait sur la qualité des prestations professionnelles, l'adéquation de ces prestations en regard des conditions d'engagement ainsi que les suites possibles de l'entretien. 21) Le procès-verbal de l'entretien du 9 avril 2014 reprenait le contenu des différents comptes rendus des visites de classe ainsi que le point de vue et les remarques de Mme A\_\_\_\_\_, accompagnée par un membre du comité de l'association des maîtres de B\_\_\_\_\_. Mme A\_\_\_\_\_ était informée que sa situation était susceptible de conduire au non-renouvellement des rapports de service. Elle disposait d'un délai pour apporter des remarques au compte rendu. 22) Le 16 avril 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a fait parvenir ses observations et contestations concernant l'entretien de service à la DGEO. Des problèmes de racisme récurrents, déjà rencontrés en 2011-2012, n'avaient jamais été résolus. Les tensions dans la classe visitée étaient liées à une lettre confidentielle envoyée par un parent d'élève concernant l'écart de conduite grave de son enfant en 2012-2013. Lors de la rentrée scolaire 2013, tous les nouveaux élèves avaient connaissance du contenu de cette lettre avec la complicité de la même élève. Ses classes de 9<sup>ème</sup> ne lui posaient pas de problèmes. La seule classe visitée était celle qui était problématique. Le report de la nomination était dû à un arrêt maladie et au problème récurrent de racisme. 23) Le 16 mai 2014, la directrice a fait parvenir à Mme A\_\_\_\_\_ une décision de non-renouvellement de l'engagement en qualité de chargé d'enseignement pour l'année scolaire 2014-2015. La décision reprenait le procès-verbal de l'entretien du 9 avril 2014 ainsi que les remarques faites par Mme A\_\_\_\_\_. Après analyse de l'ensemble des pièces constitutives du dossier, notamment les rapports de visites de classes dont ont découlé des nombreuses consignes qui n'ont pas été suivies d'effets, et au vu de l'importance des lacunes constatées dans l'exercice de sa fonction, force était de constater que les prestations étaient insuffisantes. 24) Par envoi du 18 juin 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès du Conseil d'État contre la décision de non-renouvellement, en concluant principalement à son annulation et au renvoi de son dossier à la direction générale pour nouvelle décision. La décision devait être réformée en ce sens qu'elle était nommée en qualité de chargée d'enseignement. La décision était arbitraire car fondée uniquement sur les problèmes rencontrés lors de la dernière année probatoire avec la classe 6\_\_\_\_\_ alors que les trois classes de 9<sup>ème</sup> ne posaient aucun problème particulier. Elle avait demandé par mail du 9 octobre 2013 à Mmes D\_\_\_\_\_ et E\_\_\_\_\_ d'inspecter la classe 7\_\_\_\_\_, ce qu'elles n'avaient pas fait. Vu l'enjeu pour elle, une visite de l'ensemble de ses classes aurait été nécessaire pour établir l'état de fait complet. En outre, l'état de fait retenu dans la décision n'était pas chronologique, ce qui ne permettait pas de déterminer s'il y avait eu ou non progrès dans l'atteinte et le respect des objectifs fixés. La décision ne tenait pas compte du fait qu'elle avait obtenu des résultats largement suffisants lors de sa formation HEP à l'occasion des stages professionnels effectués au collège de G\_\_\_\_\_ et au Gymnase H\_\_\_\_\_. Les grandes exigences de la formation vaudoise étaient pourtant notoires. S'agissant de la classe

6\_\_\_\_\_ et plus largement du contexte dans lequel elle avait évolué depuis son arrivée au CO B\_\_\_\_\_, il y régnait à son égard une forme de racisme qui ne s'exprimait pas non seulement de façon diffuse mais également sous une forme très violente, preuve en étaient les courriers et les bouts de papier trouvés après les cours figurant au dossier. Aucune de ces agressions racistes n'avait jamais donné lieu à une quelconque sanction de la part de la direction, celle-ci se contentant de simples lettres d'excuses. Par cette tolérance intolérable et inadmissible, la direction avait failli et cette attitude était constitutive d'un mobbing caractérisé. Ce mobbing s'était également traduit sous d'autres formes. Alors qu'elle était en arrêt maladie, elle n'arrêtait pas d'être importunée par la direction et les collègues concernant les cours donnés par les remplaçants. La décision retenait également qu'elle refusait de suivre le programme imposé en utilisant un ouvrage proscrit qui était pourtant utilisé par d'autres enseignants sans que cela leur soit reproché. Dans ce climat d'hostilité, il y avait lieu de douter qu'elle ait reçu de la part de son encadrement le soutien et les conseils dont elle aurait dû bénéficier. C'étaient des reproches peu constructifs et des dénigrement qu'elle subissait. Ne pouvant plus faire face à ce climat, elle était tombée malade et avait été déclarée en incapacité de travail par son médecin traitant dans le courant de l'année 2012-2013. À l'issue de cette absence, la direction n'avait absolument pas changé de comportement, encourageant de fait les agressions dont elle faisait l'objet. La décision contrevenait à l'égalité de traitement, dans la mesure où des enseignants professant depuis bientôt trente ans au CO B\_\_\_\_\_ n'avaient pas de titre permettant normalement d'enseigner. Il convenait d'interpeller le DIP à ce propos. La décision violait le principe de la proportionnalité car elle portait atteinte de façon totalement disproportionnée à ses intérêts. Un déplacement ou la prolongation d'une autre période probatoire lui auraient permis de valider son diplôme. 25) Le 16 juillet 2014, le DIP a répondu au recours en concluant à son rejet. La Conseillère d'État en charge du DIP se refusait. L'insuffisance des prestations professionnelles avait été constatée sans arbitraire. L'enseignante invoquait un problème de racisme qui n'aurait pas été géré par la direction, sans mentionner précisément les faits auxquels elle faisait allusion. Elle n'avait jamais évoqué ce problème auprès de la direction de l'établissement. Les insuffisances graves et récurrentes avaient été constatées sur une longue période et malgré la mise en place d'un soutien important. Il n'existait pas d'enseignants nommés ou de chargés d'enseignement qui n'étaient pas titulaires des titres requis. Probablement un amalgame était fait entre les remplaçants ou les stagiaires en responsabilité. Le non-renouvellement de l'engagement constituait la seule et unique mesure appropriée pour assurer un enseignement de qualité respectant les attentes institutionnelles des élèves. En outre, la période probatoire avait déjà été prolongée. Le principe de proportionnalité était donc respecté. 26) Le 20 septembre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a répliqué. Le dossier contenait les signes d'une personne maltraitée, atteinte dans sa santé et souffrante sur son lieu de travail. Lors du problème de racisme rencontré avec un élève elle avait souhaité évoluer dans un autre établissement mais cette solution avait été refusée par la direction. Elle était de ce fait tombée gravement malade, d'où ses nombreux arrêts maladie. Elle avait proposé à Madame I\_\_\_\_\_, qui partageait la maîtrise de classe, de préparer des séquences de leçons sur le racisme à l'école. Cette solution de résolution de conflits lui avait été refusée, comme en attestait l'échange de courriels concernant la 2\_\_\_\_\_. L'hostilité du milieu était aggravée par des visites de classes dont le contenu n'avait été qu'accusateur et destructeur. Le refus de la laisser travailler dans un autre établissement pouvait au fil du temps être considéré comme une volonté de nuire. Aucune mesure bienveillante n'avait été prise en sa faveur. Devait en outre être signalé un incident

grave au cours duquel elle avait dû s'enfermer dans sa salle de classe sous les crachats et les coups de pieds à la porte d'une élève de 14 ans accompagnée de deux de ses camarades pour lui « régler son compte ». Elle demandait la modification de son certificat de travail daté du 2 septembre 2014 sur quatre points. 27) Le 14 novembre 2014, le DIP a contesté les reproches de Mme A\_\_\_\_\_ selon lesquelles elle aurait été maltraitée, atteinte dans sa santé et souffrante au travail. Au contraire, elle avait bénéficié d'une aide conséquente afin de remédier à ses importantes lacunes pédagogiques. Elle n'avait ainsi jamais demandé de changement d'établissement. Mme A\_\_\_\_\_ avait été absente septante jours sur une durée de trois ans. La plus longue absence avait duré dix jours. Rien ne laissait présager une atteinte grave à sa santé. S'agissant des problèmes de racisme invoqués, elle remerciait sa collègue Mme I\_\_\_\_\_ dans un courriel du 29 avril 2013, en soulignant la qualité de son intervention auprès des élèves. La demande de modification du certificat de travail était irrecevable, le Conseil d'État n'étant pas compétent sur ce point. 28) Le 18 novembre 2014, Mme A\_\_\_\_\_ a fait parvenir des pièces au Conseil d'État. 29) Le 12 décembre 2014, le DIP s'est déterminé sur les pièces transmises le 18 novembre 2014. Celles-ci confirmaient que la direction avait fait tout ce qui était possible pour soutenir l'enseignante dans la gestion de ses classes. La direction avait agi très rapidement, notamment en remplaçant Mme A\_\_\_\_\_ dans l'une de ses classes (4\_\_\_\_\_) dès le 12 juin 2013. En outre, l'enseignante n'avait retrouvé aucun des élèves de cette classe à la rentrée. Elle n'avait invoqué aucun problème médical en lien avec son activité. Le certificat médical du 11 juin 2014, notamment qui faisait état d'une nouvelle récurrence de surmenage-stress en février 2014, n'avait jamais été transmis à la direction et aucun arrêt de travail n'était à déplorer durant cette période. 30) Le 12 janvier 2015, Mme A\_\_\_\_\_ s'est encore déterminée. Il convenait que le Conseil d'État tranche la question accessoire du certificat de travail. 31) Le 9 février 2015, le Conseil d'État a demandé au DIP si une demande de modification du certificat de travail lui avait été adressée. 32) Le 16 février 2015, le DIP a répondu qu'aucune demande de modification du certificat de travail n'avait été faite. 33) Par arrêté du 15 avril 2015, le Conseil d'État a rejeté le recours. Les conclusions portant sur le certificat de travail étaient tardives. En outre, le DIP n'avait pas encore rendu de décision formelle au sujet de la modification requise. Finalement, le Conseil d'État n'était pas compétent pour trancher cette question. La demande de rectification du certificat de travail était irrecevable. Sur le fond, dans toutes les classes visitées depuis l'année scolaire 2011-2012, la direction avait relevé des lacunes importantes dans l'enseignement de Mme A\_\_\_\_\_. Une visite dans la classe de 9<sup>ème</sup> qui ne posait pas de problèmes selon cette dernière n'aurait pas été suffisante pour annuler les insuffisances importantes constatées dans les autres classes. La décision n'était pas arbitraire. Rien, dans les pièces figurant au dossier, n'indiquait que la direction ait agi avec hostilité envers Mme A\_\_\_\_\_. La direction n'avait fait que la soutenir dans ses difficultés en intervenant à plusieurs reprises. Un pronostic favorable n'ayant pu être établi et les prestations professionnelles étant insuffisantes, les conditions du renouvellement du contrat ou de la prolongation de la période probatoire n'étaient pas remplies et la décision du DIP était opportune et conforme au droit. 34) Le 26 mai 2015, Mme A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre l'arrêté du Conseil d'État du 15 avril 2015, en concluant principalement à son annulation et à sa réformation pour qu'elle soit nommée, respectivement engagée, en qualité de chargée d'enseignement. Les griefs rejetés par le Conseil d'État étaient repris dans l'acte de recours. La décision du DIP, confirmée par le Conseil d'État, était arbitraire car aucun contrôle

n'avait été effectué dans l'ensemble des classes, et l'état de fait sur lequel reposait la décision était incomplet. L'état de fait qui fondait la décision du DIP n'était pas chronologique et ne permettait pas de déterminer les progrès ou l'atteinte des objectifs fixés. Les résultats obtenus lors de sa formation HEP étaient sans exception très largement suffisants, tout comme les appréciations de son travail faites à l'occasion des stages professionnels effectués dans le canton de Vaud. Cet aspect n'avait pas été pris en compte, biaisant l'état de fait fondant la décision. Cette différence aurait dû interpeller la direction du collège comme étant un symptôme d'une situation inacceptable pourtant tolérée depuis trois ans par ladite direction. Elle avait subi des agressions racistes, non seulement de façon diffuse mais également sous une forme très violente. Aucune sanction n'avait été prise à l'encontre des coupables, la direction se contentant de simples lettres d'excuses. Cette attitude était constitutive d'un mobbing caractérisé. La décision violait l'égalité de traitement, dans la mesure où des enseignants qui professaient depuis bientôt trente ans au CO B\_\_\_\_\_ n'avaient pas de titre permettant normalement d'enseigner. Il convenait d'interpeller la direction et le DIP à ce propos. La décision violait le principe de la proportionnalité car elle lui interdisait d'enseigner dans toutes les écoles du canton de Genève et de Vaud, voire dans un autre pays francophone. L'atteinte à ses intérêts économiques était exorbitante. Finalement, la correction de son certificat de travail devait être faite. 35) Le 17 juin 2015, le Conseil d'État a déposé son dossier. 36) Le 1<sup>er</sup> juillet 2015, le DIP a répondu au recours. La mesure d'instruction demandée était inutile et il était contesté que des enseignants actifs ne soient pas au bénéfice des titres requis. Un amalgame entre les remplaçants ou les stagiaires en responsabilité était probablement fait. L'insuffisance des prestations professionnelles avait été dûment constatée et la décision n'était pas arbitraire. La décision était proportionnée et rien n'empêchait la recourante de postuler dans les établissements scolaires vaudois, notamment. En outre, selon le curriculum vitae remis par Mme A\_\_\_\_\_, celle-ci avait exercé comme aide-éducatrice au sein de l'éducation nationale, en France, de 1998 à 2005. La reprise de cette activité était également possible. La demande de rectification du certificat de travail était irrecevable. 37) Le 9 novembre 2015, la recourante a répliqué en persistant dans les conclusions prises initialement. Son certificat de travail devait être modifié sur cinq points. 38) Sur quoi, la cause a été gardée à juger. 39) Le contenu des pièces figurant au dossier ainsi que l'argumentation des parties seront reprises en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt. EN DROIT 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). 2) La recourante sollicite des mesures d'instruction. Le DIP et la direction du CO B\_\_\_\_\_ devaient être interpellés à propos d'anciens collègues de la recourante qui, aux dires de cette dernière, professaient depuis bientôt trente ans sans titre permettant normalement d'enseigner. 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'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 135 I 279 consid. 2.3 p. 282 ; 132 II 485 consid. 3.2 p. 494 ; 127 I 54 consid. 2b p. 56 ; arrêts du Tribunal fédéral 2D\_5/2012 du 19 avril 2012 consid. 2.3 ; 2C\_552/2011 du 15 mars 2012 consid. 3.1). 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 ces dernières ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le

fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 136 I 229 consid. 5.2 p. 236 ; 134 I 140 consid. 5.3 p. 148 ; 131 I 153 consid. 3 p. 158 ; ATA/557/2016 du 28 juin 2016 consid. 2). Outre que le DIP s'est déterminé à ce sujet dans ses écritures, la question de la formation des autres enseignants n'est pas pertinente en l'espèce, s'agissant d'examiner la conformité au droit de la décision de non-renouvellement de l'engagement de la recourante. En conséquence, la chambre de céans renoncera à des mesures d'instruction supplémentaires. 3) Le 1<sup>er</sup> janvier 2016 est entrée en vigueur la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), remplaçant la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (aLIP). Conformément aux principes généraux du droit intertemporel, lorsqu'un changement de droit intervient au cours d'une procédure administrative contentieuse ou non contentieuse, la question de savoir si le cas doit être tranché sous l'angle du nouveau ou de l'ancien droit se pose. En l'absence de dispositions transitoires, s'il s'agit de tirer les conséquences juridiques d'un événement passé constituant le fondement de la naissance d'un droit ou d'une obligation, le droit applicable est celui en vigueur au moment dudit événement. Dès lors, en cas de changement de règles de droit, la législation applicable reste en principe celle qui était en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (Thierry TANQUEREL, Précis de droit administratif, 2011, n. 403 ss). La décision contestée sera donc examinée au regard des dispositions de l'aLIP et du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2001 (RStCE - B 5 10.04) dans son état au 16 mai 2014. 4) La recourante conclut à la rectification du certificat de travail du 2 septembre 2014 reçu en cours de procédure. À la fin des rapports de service, le membre du personnel enseignant faisant l'objet d'une rétribution mensuelle reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement (art. 35 al. 1 RStCE). Un recours auprès de la chambre administrative est ouvert en matière de certificat de travail (art. 127 al. 1 RStCE). Il a déjà été jugé que le certificat de travail n'étant pas une décision, une demande de rectification devait être faite auprès de l'autorité ayant établi le certificat, le recours étant alors recevable contre la décision faisant suite à cette demande (ATA/223/2010 du 30 mars 2010 ; ATA/447/2007 du 4 septembre 2007). En l'espèce, le certificat de travail ayant été contesté directement devant le Conseil d'État, celui-ci aurait dû transmettre la demande de rectification au DIP sur la base de l'art. 11 al. 3 LPA qui impose à l'autorité qui décline sa compétence de transmettre d'office l'affaire à l'autorité compétente et d'en aviser les parties. En conséquence, la conclusion en rectification du certificat de travail sera déclarée irrecevable et la demande transmise au DIP pour qu'il rende une décision. 5) La recourante estime que la décision de non-renouvellement est arbitraire car basée sur un état de fait incomplet et non chronologique qui ne tient pas compte des faits essentiels et pertinents. a. Appelée à examiner le caractère arbitraire d'une décision, la chambre de céans suit le raisonnement du Tribunal fédéral en la matière (ATA/661/2012 du 25 septembre 2012 consid. 5 et les arrêts cités). Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 141 I 70 consid. 2.2 ; 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 133 I 149 consid. 3.1). De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que

cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ; 138 I 305 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_199/2015 du 31 mai 2016 consid. 6.1). b. L'engagement d'un chargé d'enseignement n'est pas renouvelé si les prestations professionnelles sont jugées insuffisantes (art. 77 al. 2 let. c RStCE). 6) Lors des cinq visites de classes effectuées par l'ancien directeur, la directrice, la doyenne et la responsable de la formation auprès de la direction, pendant les trois années scolaires, il a été relevé des manquements dans le déroulement des cours de la recourante. Les remarques et conclusions qui ressortent des comptes rendus de visite ne sont pas contestées par la recourante. Celle-ci estime toutefois qu'aucune visite n'ayant été effectuée dans les classes de 9<sup>ème</sup> avec lesquelles elle ne rencontrait aucun problème, l'état de fait sur lequel est fondée la décision était lacunaire. Or, même si aucun autre manquement n'avait existé dans les autres cours donnés par la recourante, cela n'aurait diminué en rien l'étendue de ceux constatés. Il n'est dès lors pas possible de retenir que l'état de fait ayant fondé la décision incriminée était lacunaire. De même, l'argumentation liée à la réussite de sa formation et des stages effectués antérieurement dans le canton de Vaud, développée par la recourante, n'est pas pertinente dans la mesure où cette formation a constitué une condition de son engagement, mais que le cadre de la décision litigieuse est constitué par les trois années de son engagement au CO B\_\_\_\_\_. Au terme de trois années d'enseignement, l'évolution des prestations de la recourante n'a pas été jugée suffisante pour permettre sa nomination, ce qui a été constaté par les EEDP des 19 mars 2013, 19 novembre 2013 et 25 février 2014, la période probatoire ayant été prolongée d'une année. Vu ce qui précède, rien ne permet de considérer la décision comme arbitraire, et le grief sera écarté. 7) La recourante reproche à la direction de l'établissement d'avoir toléré des agressions à caractère raciste de la part des élèves et d'avoir eu une attitude hostile à son égard. Toutefois, bien que la recourante n'expose pas clairement le lien qui existerait entre ces reproches et la décision contestée, elle sous-entend que cette dernière ne serait que l'aboutissement d'une situation délétère. En premier lieu, il convient de relever que la recourante a demandé le 17 octobre 2012, à l'issue de sa première année d'engagement, à être nommée au CO B\_\_\_\_\_. À cette occasion, elle a souligné les qualités relationnelles et authentiques entre les collègues, leur disponibilité, leur altruisme ainsi que leur professionnalisme. Le 30 avril 2013, elle a postulé pour un poste de doyenne toujours dans le même collège. Ces faits sont en totale contradiction avec l'argumentation qu'elle a ensuite développée dans son recours. De même, la recourante allègue avoir demandé à être transférée dans un autre établissement alors qu'aucune pièce du dossier ne vient attester cet élément. Au contraire, dans un courrier du 17 octobre 2012, elle demande à être engagée au CO B\_\_\_\_\_ ou à défaut à être engagée dans un autre établissement, indiquant qu'il s'agirait là d'un « deuxième choix ». S'agissant de l'attitude de la direction mise en cause par la recourante, celle-ci relève, dans un courriel du 29 avril 2013 adressé à Mme I\_\_\_\_\_, responsable de la co-maîtrise de classe, avec copie au doyen, la qualité de la démarche proposée sur le sujet du racisme. Une réunion en présence des maîtresses de classes, du doyen ainsi que de l'élève concerné par des problèmes de comportement et responsable de l'incident à caractère raciste, accompagné de sa mère, a été organisée le 31 mai 2013. Le dossier ne contient aucun autre élément concernant des agressions à caractère raciste. La recourante a produit des écrits d'élèves retrouvés après la classe, comportant des propos injurieux mais n'ayant pas de caractère raciste. Les autres incidents impliquant des élèves, tels ceux relatés dans le courriel de la recourante, adressé au directeur le 13 juin 2013, n'ont pas de caractère raciste décelable et la recourante ne l'affirme d'ailleurs pas. La direction a donné suite à ce courriel

et les incidents se sont soldés, après échange de courrier avec les parents et la direction, par deux lettres d'excuses à la recourante rédigées par les élèves concernés. En outre, suite à l'un des incidents, la direction a procédé au remplacement de la recourante dans la classe « par mesure de protection ». Au vu de ce qui précède, il faut constater que l'argumentation de la recourante tombe à faux. 8) La recourante invoque une violation du principe de proportionnalité, dans la mesure où la décision portait atteinte de façon disproportionnée à ses intérêts économiques. Le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst., exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés et que ceux-ci ne puissent être atteints par une mesure moins incisive. En outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (ATF 126 I 219 consid. 2c et les références citées).

Traditionnellement, le principe de la proportionnalité se compose des règles d'aptitude – qui exige que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de 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 136 I 87 consid. 3.2 ; 136 I 17 consid. 4.4 ; ATF 125 I 474 consid. 3 ; ATA/517/2016 du 14 juin 2016). En l'espèce, s'agissant des intérêts économiques de la recourante, il convient de préciser que la décision n'a d'effets directs que dans le canton de Genève. En outre, le non-renouvellement de l'engagement de la recourante est motivé par l'insuffisance de prestations constatée et, à l'issue de la période probatoire prolongée, aucune autre mesure moins incisive n'aurait permis d'atteindre l'intérêt public poursuivi par la LIP d'assurer un enseignement de qualité. En conséquence, le grief sera écarté. 9) En tous points infondé, le recours sera rejeté dans la mesure où il est recevable. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). \* \* \* \* \*  
PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 26 mai 2015 par Madame A\_\_\_\_\_ contre l'arrêté du Conseil d'État du 15 avril 2015 ; transmet la demande du 9 novembre 2015 de rectification du certificat de travail du 2 septembre 2014 au département de l'instruction publique, de la culture et du sport ; met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Madame A\_\_\_\_\_ ; dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ; dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ; - par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ; - par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ; - par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ; communique le présent arrêt à Me Dominique Rigot, avocat de la recourante ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport et au Conseil d'état. Siégeants : M. Thélin, président, Mme Junod, M. Verniory, Mme Payot

Zen-Ruffinen, M.Pagan, juges. Au nom de la chambre administrative : la greffière-juriste :  
S. Hüsler Enz le président siégeant : Ph. Thélin Copie conforme de cet arrêt a été  
communiquée aux parties. Genève, le la greffière :

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