

# **GE\_GERICHTE A/4147/2024 vom 3. Juni 2025**

GE Cour de justice, 2025-06-03, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_4147\\_2024](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_4147_2024)

FR: GE\_GERICHTE A/4147/2024 du 3 juin 2025

IT: GE\_GERICHTE A/4147/2024 del 3 giugno 2025

## **Regeste**

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;RAPPORTS DE SERVICE DE DROIT PUBLIC;RÉSILIATION;JUSTE MOTIF;PROPORTIONNALITÉ;RECONVERSION PROFESSIONNELLE;INTERDICTION DE L'ARBITRAIRE | Recours d'un enseignant de l'enseignement secondaire contre la résiliation de ses rapports de service pour motif fondé. Son droit d'être entendu a été respecté dans la mesure où il a pu s'exprimer sur ce qui lui était reproché avant la résiliation des rapports de service et que le dossier était complet. Les reproches retenus contre lui, concernant une absence de distance avec ses élèves et la notation d'une épreuve sans respecter la grille d'évaluation officielle, sont fondés. Ils constituent des manquements plutôt graves à ses devoirs. Il lui avait déjà été reproché des comportements similaires en 2015 et 2016 dans le cadre de deux procédures disciplinaires. L'enseignant n'a de surcroît jamais remis en cause son comportement. Il a eu tendance à relativiser les reproches qui lui étaient faits, à rejeter sa responsabilité sur d'autres personnes et à se prévaloir du soutien de collègues et d'élèves non concernés par les faits en cause. L'intimé n'a donc pas violé son pouvoir d'appréciation en considérant que l'enseignant n'est plus apte à remplir les exigences du poste. La procédure de reclassement a été menée conformément au droit. La résiliation des rapports de service respecte pour le surplus le principe de la proportionnalité. Reposant sur des motifs fondés et ne constituant pas une mesure de représailles contrairement aux allégations du recourant, elle ne viole pas non plus l'interdiction de l'arbitraire. Recours rejeté. | Cst; LIP.123; LIP.141; RStCE.20; RStCE.21.al1; REST.13.al1

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 ■ LPA ■ E 5 10 ; art. 65 al. 1 à 4 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 recourant se plaint, sous l'angle de son droit d'être entendu, de ne pas avoir eu l'occasion de s'exprimer auprès de sa hiérarchie avant que la DRH soit saisie. Il requiert en outre que son dossier soit complété et que son audition ainsi que celle de témoins soient ordonnées.

### **E. 2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, 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) Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2).

### **E. 2.2**

La LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquentement, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2).

### **E. 2.3**

En l'espèce, le recourant a été convoqué par le directeur de l'ECG à un entretien de service le 14 novembre 2023, en amont de la prise de la décision querellée par l'intimé. La convocation détaillait les griefs retenus contre lui et comportait une copie des pièces à leur appui, soit les comptes rendus des auditions de C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, le rapport des deux enseignants ayant revu la correction des dissertations de troisième année, la dissertation de maturité de D\_\_\_\_\_ ainsi celle de rattrapage pour laquelle elle avait obtenu deux points de bonus. Le recourant a donc pu transmettre à sa hiérarchie ses observations concernant ces griefs et pièces, par la voie écrite selon son choix. Il a ainsi pu exprimer son point de vue librement et en toute connaissance de cause, antérieurement à la résiliation de ses rapports de service ainsi que, contrairement à ce qu'il critique, bien que ce ne soit pas déterminant, sous l'angle du droit d'être entendu, avant la saisine de la DRH, intervenue au stade de la procédure de reclassement. Le directeur de l'ECG était pour le surplus libre de mener des auditions hors sa présence et sans le consulter préalablement aux fins d'éclaircir les faits dont il avait été saisi par des élèves (ATA/1357/2023 précité). Comme rappelé ci-avant, le recourant a eu accès aux procès-verbaux y relatifs et pu s'exprimer à ce sujet.

### **E. 2.4**

Contrairement à l'opinion du recourant, le dossier figurant à la procédure apparaît complet. Il comporte toutes les pièces pertinentes, soit celles, conformément au développement ci-après, permettant d'établir les faits qui lui sont reprochés ainsi que les motifs des décisions relatives aux sanctions précédemment prononcées contre lui, sur lesquelles l'intimé s'est également appuyé pour justifier sa décision. Le recourant requiert vainement la production de pièces complémentaires concernant la procédure ayant abouti à la première sanction prononcée à son encontre, les motifs de cette dernière étant déjà suffisamment documentés. Il n'est pas non plus utile d'être davantage renseigné sur le soutien des parents d'élèves en sa faveur, la qualité de ses cours telle qu'évaluée à son arrivée au sein de l'ECG ou le rapport des stagiaires ayant participé à ses leçons. Les pièces à la procédure, comme l'EEDP du 26 novembre 2021 et le certificat de travail intermédiaire du 10 février 2022, décrivent de manière exhaustive ses qualités d'enseignant. Le recourant a au surplus lui-même produit un certain nombre de lettres de soutien d'élèves et de collègues datant de 2015 et de 2023, ainsi que les comptes rendus de l'ancienne directrice concernant l'évaluation de ses premiers cours à l'ECG. Pour les mêmes motifs, il ne se justifie pas d'entendre les parties ou des témoins. Le recourant ne cite à cet égard aucune personne dont l'audition serait de nature à influencer sur l'issue du litige. Les griefs relatifs à la violation de son droit d'être entendu doivent dès lors être rejetés et il ne sera pas donné suite aux mesures d'instructions requises.

### **E. 3**

Le recourant considère que la résiliation de ses rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, qu'elle est contraire au principe de la proportionnalité et que, ayant été décidée au titre de représailles, elle est arbitraire.

#### **E. 3.1**

La loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) s'applique aux membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur incombe (al. 1). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit que les membres du corps enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 al. 1 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. 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 ils passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui ( ATA/358/2025 du 1<sup>er</sup> avril 2025 consid. 4.3 ; ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5b). L'art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 (REST - C 1 10.31) prescrit au maître de participer à l'instruction et à l'action éducative des élèves. Il est responsable de l'enseignement qui lui est confié dans le respect des programmes d'études et des instructions

pédagogiques et administratives qu'il reçoit de la direction de l'école.

### **E. 3.2**

L'art. 141 LIP autorise le Conseil d'État à résilier, pour motif fondé, les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au Conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'OPE. La décision est motivée (al. 1). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 3 let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (al. 3 let. c). Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 4). Cet article a la même teneur que l'art. 64 RStCE. L'existence d'un motif fondé n'implique pas que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). 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 est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a). Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées). Les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'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 (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 3.2). Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b).

### **E. 3.3**

L'art. 141 al. 2 LIP oblige l'autorité compétente, préalablement à la résiliation des rapports de service, à proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement. À teneur de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des

rappports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La DRH, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (al. 7). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre. Avant qu'une résiliation puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'« outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique peut être trouvée (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2 ; 8C\_667/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.3). Si ces mesures peuvent certes prendre des formes multiples, il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas toutes celles qui sont possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir lesquelles lui semblent les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement qui concrétise le principe de la proportionnalité signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réintégrer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_381/2021 précité consid. 6.2 ; 8C\_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.4.2).

#### **E. 3.4**

Aux termes de l'art. 147 LIP, si la chambre retient que la résiliation des rapports de service ou le non-renouvellement ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 3 1<sup>ère</sup> phr.).

#### **E. 3.5**

Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/356/2025 du 1<sup>er</sup> avril 2025 consid. 3.3 et les références citées). Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1). L'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. Elle doit tenir compte de l'intérêt de l'intéressé à poursuivre l'exercice de son métier, mais aussi veiller à l'intérêt public, en particulier la

protection des élèves et le respect des valeurs pédagogiques de l'enseignement à Genève ( ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.4 ; ATA/83/2020 du 28 janvier 2020 consid. 7b).

### **E. 3.6**

En l'espèce, il est tout d'abord reproché au recourant d'avoir manqué de distance avec ses élèves, en particulier en faisant à C\_\_\_\_\_ des remarques en classe se référant à des faits personnels qu'elle lui avait confiés. Il ressort des déclarations de la précitée qu'elle avait informé le recourant notamment de ses problèmes de santé, de sorte notamment à pouvoir sortir facilement et discrètement de la classe en cas de douleurs trop fortes. L'enseignant lui avait cependant fait les remarques suivantes en classe : « C\_\_\_\_\_ la tolérance tu connais ? Tu es la première à en avoir besoin » ; « Le problème est que tu gardes tout en toi et que lorsque tu explodes tu dis des choses que tu ne penses pas et tu blesses les gens » ; « Tu vois C\_\_\_\_\_, c'est de cette mauvaise foi dont je parlais ». L'élève a également rapporté que le recourant avait tendance à se mêler des histoires personnelles des élèves. Il leur avait par ailleurs demandé de corriger les copies d'élèves d'autres classes et distribuait des bonus sur la base de critères aléatoires. Le recourant n'a pas spécifiquement contesté avoir tenu les propos susmentionnés dans sa détermination écrite à la direction de l'ECG ni dans ses écritures déposées devant la chambre administrative. Il s'est limité à nier avoir parlé de sa vie privée en classe, ce qui ne lui était pourtant pas reproché. Il a pour le surplus relativisé la portée de la plainte de C\_\_\_\_\_, au regard des centaines d'élèves qu'il avait suivis durant sa carrière sans rencontrer de problème, du soutien témoigné par bon nombre d'entre eux ainsi que de la difficulté des situations et de l'imprévisibilité des réactions des élèves auxquelles tout enseignant devait faire face. Les déclarations de l'élève sont pour le surplus claires, précises, circonstanciées et nuancées. Il ne ressort pas du dossier une quelconque raison pour laquelle elle aurait menti ou déformé la réalité. Les reproches concernant ces faits sont ainsi fondés. L'enseignant n'a en conséquence pas respecté la distance qu'il doit maintenir avec ses élèves, en faisant à C\_\_\_\_\_, devant ses camarades, des remarques afférentes à des problèmes extrascolaires de cette dernière et à des éléments qu'elle lui avait visiblement confiés. Sa manière de distribuer des bonus est également sujette à caution dans la mesure où elle paraît aléatoire. Elle donne l'impression que le recourant tend à favoriser certains élèves, voire à instrumentaliser l'attribution de ces bonus dans le cadre des relations qu'il entretient avec eux. Leur faire corriger des épreuves d'autres classes est par ailleurs une démarche pour le moins inadéquate, irrespectueuse des étudiants concernés qui ne souhaitent certainement pas être lus et corrigés par leurs camarades ni par une personne autre qu'un membre du corps enseignant. Le recourant a de cette manière adopté un comportement qui n'est pas digne des missions d'éducation lui incombant et qui viole la diligence avec laquelle il est tenu de remplir les devoirs de sa fonction. Son comportement est propre à nuire au développement intellectuel de ses élèves, encore jeunes, ainsi qu'à l'image de référence qu'il est supposé représenter pour ces derniers et, plus généralement, pour la collectivité.

### **E. 3.7**

Il est ensuite reproché au recourant d'avoir noté une épreuve de maturité passée par une classe de troisième année, soit une dissertation, sans respecter la grille d'évaluation officielle. Cela a rendu impossible la compréhension de la notation de l'épreuve. La nouvelle correction par deux autres enseignants de français a en outre révélé des annotations injustifiées, incompréhensibles ou aléatoires, ainsi que des notes trop basses,

dont en particulier celle de D\_\_\_\_\_, remontée de 3 à 5.5. Cette dernière a également témoigné du fait qu'elle avait reçu un bonus de deux points sur la base d'un travail que l'enseignant avait dans un premier temps dit ne pas avoir reçu et qu'il ne paraissait pas avoir lu. L'affirmation du recourant selon laquelle il avait scrupuleusement suivi la grille d'évaluation officielle et que celles concernant la dissertation de troisième année avaient malencontreusement disparu, le cas échéant à la suite d'un acte malveillant, se heurte au dossier. Il résulte en effet du rapport des deux enseignants affectés à la seconde correction des dissertations qu'outre le caractère infondé, incompréhensible ou aléatoire de certaines remarques du recourant, celui-ci n'avait en aucun cas suivi la grille d'évaluation officielle. À la lecture du dossier, on ne discerne pas qui, des élèves ou des autres enseignants, aurait eu intérêt à subtiliser les grilles du recourant, sachant que sans elles, les élèves ne pouvaient pas comprendre leur notation. Contrairement à ce que ce dernier expose dans sa détermination écrite, il n'existe pas de précédent de ce type. Le fait qu'il a été, comme il l'a rappelé à plusieurs reprises dans ses écritures, diffamé par un collègue et que quelqu'un a affiché un extrait d'un hebdomadaire le concernant sur les murs de l'école, n'est en rien comparable avec l'éventuel vol de grilles de correction dans un but malveillant. Le recourant n'a pas non plus expliqué pour quelle raison il n'avait pas donné suite à la demande de la doyenne de fournir une nouvelle grille de correction. Il n'étaye pour le surplus pas son allégation selon laquelle il aurait soumis l'épreuve de D\_\_\_\_\_ à deux ou trois collègues qui auraient confirmé que ce travail ne méritait pas la moyenne. Les déclarations de D\_\_\_\_\_ concernant l'attribution d'un bonus de deux points sur la base d'un travail que l'enseignant n'avait visiblement pas lu peuvent être tenues pour vraies pour les mêmes motifs que ceux susévoqués au sujet de l'audition de C\_\_\_\_\_. L'enseignant n'a en effet pas spécifiquement contesté ces points et l'élève, qui avait déjà obtenu le relèvement de sa note, n'avait aucune raison d'inventer ces faits. Le travail de rattrapage a en outre été versé à la procédure et il ne comporte effectivement aucune correction ou annotation, à l'exception de la mention « Bonus + 2 ». La seconde série de reproches faite à l'enseignant est ainsi fondée sur les pièces du dossier. Il n'a en conséquence volontairement pas suivi les instructions reçues de sa direction concernant la correction des dissertations de ses élèves, qui plus est lors d'une épreuve de maturité, ce qui est contraire à ses devoirs de diligence et est propre à nuire à la confiance que les élèves, plus généralement la collectivité, ont placée en lui. L'attribution du bonus de deux points confirme par ailleurs la tendance du recourant à distribuer de tels bonus de manière aléatoire, ce qui constitue aussi un manquement à ses devoirs pour les raisons exposées plus haut.

### **E. 3.8**

Les manquements retenus contre le recourant sont en soi plutôt graves et propres à remettre sérieusement en cause son aptitude à remplir les exigences du poste. Dans le cadre des deux précédentes procédures disciplinaires dont les sanctions sont entrées en force, il lui a en outre déjà été reproché, en 2015, d'avoir manqué de distance avec une élève en échangeant des messages sur des sujets personnels, à caractère prosélytique et remettant en cause l'autorité de la direction de l'établissement scolaire. Il avait de surcroît ébranlé l'élève concernée en rompant abruptement ses contacts avec elle à la veille de ses examens de maturité. Il lui a aussi été reproché, en 2016, un manque de distance en général avec ses élèves ayant notamment induit d'importantes tensions, une préparation et une exécution des examens contraires aux règles applicables et un comportement inadéquat dans le suivi du travail de maturité d'une élève. Le recourant n'a de surcroît jamais remis en cause son comportement. Il s'est continuellement prévalu de la malveillance de certains collègues et

même d'une cabale orchestrée contre lui par des responsables du DIP ayant précédemment occupé des postes de directeurs au SPMi. Il a relativisé les reproches qui lui étaient faits en les mettant en perspective avec l'exemplarité de sa carrière et le soutien que lui témoignaient des élèves et des collègues. Il est revenu sur les précédents reproches de prosélytisme, en tentant de les réfuter de manière peu convaincante alors qu'ils font l'objet de décisions en force, et a blâmé la directrice de l'établissement où il avait été précédemment sanctionné. Il a ainsi démontré ne tirer aucun enseignement de ses manquements actuels ni de ceux, similaires, qui lui ont été reprochés en 2015 et 2016. Il persiste, comme déjà relevé en 2016, à rejeter la responsabilité de ses actes sur des tiers et à opposer aux critiques qui lui sont faites le nombre de personnes qui l'apprécient et le soutiennent, quand bien même ces dernières ne sont pas directement concernées par les faits en cause ni n'en ont été témoins. Il est rappelé que sa seconde sanction avait été limitée à un avertissement pour tenir compte de son changement d'affectation qui semblait avoir eu un effet bénéfique sur son comportement. Au vu de ce qui précède, l'intimé n'a pas violé son pouvoir d'appréciation en considérant que le recourant n'était plus apte à remplir les exigences du poste, de sorte que la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement des établissements scolaires du canton. Il a en outre bien consulté l'OPE avant de rendre sa décision conformément à l'art. 141 al. 1 LIP.

### **E. 3.9**

Dans le cadre de la procédure de reclassement, le recourant a été entendu par la DRH, par téléphone selon son accord, les buts et limites du reclassement lui ont été exposés, son CV a été remis à jour, un accompagnement par une société externe sur dix séances lui a été offert, son dossier a été envoyé aux directions du DIP et à l'ensemble des autres départements, il a été soutenu dans ses postulations dans le mesure où elles avaient trait à des postes correspondant à son profil, et il a refusé des offres relatives à deux emplois de coordinateur et de chargé de projet, au motif qu'ils étaient de durée déterminée et moins bien rémunérés. Contrairement aux critiques qu'il formule, la procédure de reclassement a ainsi été menée conformément aux art. 141 al. 2 LIP et 64A RStCE ainsi qu'à la jurisprudence y relative. Il a été entendu à deux reprises par la DRH, soit une fois par téléphone le 20 mars 2024 puis sur place le 15 mai 2024, et pu transmettre ses souhaits d'affectation, de rémunération et de postulation. L'autorité l'a soutenu dans lesdites postulations en tant qu'elles correspondaient à son profil. Elle a pour le reste pris des mesures à même de permettre au recourant de trouver une solution alternative de reclassement au sein de l'administration cantonale, le cas échéant à une fonction différente. Elle n'avait pas d'obligation de résultat, soit en particulier de lui présenter une offre à un poste identique ou offrant la même rémunération. Elle n'avait pas non plus à relancer plusieurs fois les directions et départements sollicités. Elle n'a pas outrepassé le large pouvoir d'appréciation dont elle jouissait dans le cadre du choix des mesures à prendre en écartant tout poste relatif à l'enseignement, compte tenu des reproches retenus et des précédentes sanctions prises contre lui.

### **E. 3.10**

Le comportement en cause du recourant, ses antécédents et ses prises de position dans le cadre de la présente procédure montrent une absence d'inclination à se conformer aux devoirs de dignité et de diligence lui incombant, en ce qui concerne principalement la distance à tenir avec ses élèves et le respect des règles en matière de corrections des épreuves, y compris l'attribution de bonus sur une base objective. Or, en violant ainsi ses

devoirs, le recourant nuit aussi bien à l'image et au fonctionnement des établissements scolaires qu'au bon développement de ses élèves, qui peuvent être atteints dans leur personnalité par sa manière de se comporter avec eux ou de noter leur travail sur des bases peu objectives. La résiliation des rapports de service apparaît ainsi non seulement apte à protéger les intérêts susmentionnés, mais également nécessaire. Elle est également conforme au principe de proportionnalité au sens étroit, l'intérêt des établissements scolaires où le recourant pourrait être affecté et celui des élèves pouvant être atteints par le comportement qui lui est reproché étant supérieurs au sien propre à conserver sa fonction d'enseignant. Il ressort certes de son EEDP du 26 novembre 2021 et de son certificat de travail intermédiaire du 10 février 2022, tout comme des lettres de soutien de collègues et d'élèves versés à la procédure, qu'il est engagé, aimable et motivé dans l'exercice de son métier, et qu'il est apprécié dans son environnement professionnel. Cela est toutefois sans influence sur la réalité et la gravité du comportement qui lui est reproché, et surtout sur ses conséquences pour les élèves touchés et l'image ainsi que le fonctionnement des établissements scolaires du canton. Reposant sur les motifs susexaminés, la décision querellée ne viole pas non plus le principe de l'interdiction de l'arbitraire. Le recourant allègue qu'elle aurait été prise en représailles de l'alerte qu'il aurait lancée en 2018 pour dénoncer les dysfonctionnements du SPMi, dont d'anciens directeurs, qui auraient fait des observations à son sujet pouvant être interprétées comme une menace, occuperaient désormais des postes à responsabilité au sein du DIP. Ces propos ne trouvent toutefois aucun fondement dans le dossier et relèvent de la conjecture. Mal fondé, le recours sera rejeté, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur les prétentions en réintégration, subsidiairement en indemnisation du recourant.

#### **E. 4**

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). \* \* \* \* \*

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