

GE_GERICHTE A/963/2014 vom 6. Mai 2014

GE Cour de justice, 2014-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_963_2014

FR: GE_GERICHTE A/963/2014 du 6 mai 2014

IT: GE_GERICHTE A/963/2014 del 6 maggio 2014

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre administrative 06.05.2014
A/963/2014

A/963/2014 ATA/323/2014 du 06.05.2014 (FPUBL) , IRRECEVABLE En fait En droit
RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE POUVOIR JUDICIAIRE A/963/2014 -
FPUBL ATA/323/2014 COUR DE JUSTICE Chambre administrative Arrêt du 6 mai 2014
dans la cause Madame A_____ représentée par Me Daniel Meyer, avocat contre
DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA CULTURE ET DU SPORT
EN FAIT 1) Madame A_____, née le _____ 1975, a été engagée le _____ 2008 au sein
du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction
publique, de la culture et du sport (ci-après : le département), à la fonction de directrice
d'établissement scolaire dans l'enseignement primaire. Elle a pris la direction de l'école
primaire B_____ (ci-après : B_____). Mme A_____ a été engagée initialement à 80 %
mais son taux d'activité est passé à 100 %, dès le _____ 2009.![endif]>![if> 2) En été
2009, un différend entre Mme A_____ et sa supérieure hiérarchique, Madame C_____, a
nécessité l'intervention de Madame D_____, directrice générale de l'enseignement
primaire (ci-après : DGEP).![endif]>![if> 3) Le 25 mars 2010, Mme A_____ a été
convoquée à un entretien de service par Mme D_____. Elle avait envoyé, le 1^{er} mars
2010, un courriel à l'une de ses collègues dans lequel elle avait employé un ton qui heurtait
de manière significative l'obligation qu'elle avait d'entretenir des relations dignes et
correctes avec ses supérieurs, ses collègues et ses subordonnés, de façon à faciliter la
collaboration de ces personnes. Les faits étaient passibles d'une sanction disciplinaire.
![endif]>![if> 4) Le 11 juin 2010, la secrétaire générale du département a signifié un
avertissement à Mme A_____ pour avoir contrevenu dans ce cadre à son obligation de
dignité et de correction découlant de l'art. 21 let. a du règlement d'application de la loi
générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des
établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01). Elle avait
également abusé de l'usage de la messagerie électronique de l'Etat, contrevenant à l'art.
23A al. 1 RPAC.![endif]>![if> 5) Mme A_____ a fait l'objet d'un entretien d'évaluation et
de développement du personnel (ci-après : EEDP) le 2 juillet 2010 et qui s'est poursuivi le
5 juillet 2010. A teneur du rapport d'EEDP daté du 5 juillet 2010, le rapport de confiance
entre Mme A_____ et sa hiérarchie était inexistant. Une prolongation de la période
probatoire, assortie d'objectifs mesurables dont la réalisation devait être évaluée le 6
novembre 2010, était consentie jusqu'au 11 février 2011. ![endif]>![if> 6) Le 27 août 2010,
Mme D_____ a accusé réception d'un avis de grossesse transmis par Mme A_____, dont
le terme était prévu le _____ 2011. Suite à cela, par courrier du 15 novembre 2010, la
DGEP l'a informée de ce que, pour permettre une réelle évaluation de ses prestations,
l'échéance de la période probatoire était reportée au 10 août 2012.![endif]>![if> 7) Les
rapports d'EEDP effectués après le retour de congé de Mme A_____, le 15 octobre 2011

et le 19 mars 2012, ayant révélé une amélioration de la situation professionnelle de l'intéressée, le Conseiller d'Etat en charge du département l'a nommée fonctionnaire par décision du 21 mai 2012.!

8) En juin 2013, Mme A_____ a signalé une situation problématique à la direction des établissements de l'enseignement primaire. Elle dénonçait le comportement d'une collaboratrice travaillant à B_____, laquelle avait monté une majorité de l'équipe d'enseignants contre elle. De son côté, une partie du corps enseignant de B_____ a écrit à Monsieur E_____, directeur des ressources humaines de l'enseignement primaire, pour lui faire part de son inquiétude suite à des difficultés rencontrées dans la collaboration avec Mme A_____.!

Ces éléments ont conduit la DGEP à organiser le 25 juin 2013 une réunion à laquelle ont participé, outre l'intéressée, Monsieur F_____, directeur à la direction des établissements de la DGEP, Madame G_____, directrice des ressources humaines de la DGEP, ainsi que Madame H_____, directrice adjointe de la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO). A la suite de cette rencontre, M. F_____ a informé le corps enseignant de l'établissement scolaire dirigé par Mme A_____ de l'organisation d'une médiation, qui débiterait à la rentrée scolaire 2013-2014, selon des modalités qui seraient communiquées. Durant l'été 2013, la conduite du processus de médiation a été confié au service de médiation scolaire Le Point (ci-après : SMS), tandis que Mme G_____ a mis en place un mécanisme de coaching de l'intéressée.

9) Le 28 août 2013, Mme A_____ est tombée malade, son arrêt maladie ayant été reconduit le 25 septembre 2013 et le 1^{er} novembre 2013, pour une période indéterminée.!

10) Durant cette période, le SMS a procédé à l'audition des personnes travaillant au sein de B_____. Mme A_____ n'a pas pu être auditionnée, compte tenu de son état de santé, mais a pu répondre par écrit aux questions que le service précité lui avait fait parvenir.!

11) Le SMS a rendu son rapport le 16 décembre 2013, rapport qui n'a pas été transmis aux personnes qui étaient parties à la médiation. Selon les conclusions, une médiation entre l'équipe enseignante et sa direction n'était pas envisageable. Des stratégies de force ou de rivalité s'étaient engagées, fondées sur l'idée que, pour résoudre un conflit, une personne devait gagner et l'autre perdre. L'état d'esprit de Mme A_____ était d'être réhabilitée dans sa légitimité face à des accusations, qu'elle considérait comme diffamantes. Les conditions préalables qu'elle posait rendaient impossible la poursuite d'un processus de médiation. !

12) Le 16 décembre 2013, le directeur qui remplaçait Mme A_____ a avisé les enseignants de B_____ de la tenue d'une séance, le 23 janvier 2014, destinée à leur fournir les résultats de la médiation. Ayant appris la tenue de ladite séance, Mme A_____ est intervenue par courriel du 18 décembre 2013 auprès de sa hiérarchie pour pouvoir y participer. Elle a également émis l'intention de reprendre son travail, ceci en accord avec son médecin, ce dont elle avait avisé Mme H_____. !

13) Par courriel du 20 décembre 2013, Mme H_____ a pris note de sa demande mais a exigé que, préalablement à tout contact qu'elle pourrait engager avec l'équipe enseignante, Mme A_____ rencontre la DGEP. !

14) A sa requête, Mme A_____ a reçu une copie du rapport du SMS précité. Elle a rédigé, le 21 décembre 2013, un commentaire critique de ce rapport, auquel elle contestait toute validité, document qu'elle a adressé à Mme H_____, mais également à Mme G_____ ainsi qu'à Monsieur I_____, directeur général de la DGEO, auquel elle a demandé d'intervenir par courriel du 22 décembre 2013.!

15) Mme H_____ a rappelé sa position à l'intéressée par courriel du 3 janvier 2014. !

16) Le 11 janvier 2014, Mme A_____ a écrit à Mme H_____. Elle lui a confirmé sa décision de reprendre son travail le 15 janvier 2014, conformément au certificat de son

médecin-traitant, qui rétablissait sa capacité de travail à 75 % à partir de cette date.![endif]>![if> 17) Le 14 janvier 2014, Mme A_____ a informé par courriel l'équipe enseignante de B_____ qu'elle revenait à 75 %, dès le 15 janvier 2014. Le même jour, Mme H_____ l'a contactée, en vue d'organiser, le même jour, avant qu'elle ne revienne à l'école, une entrevue dans les locaux de la DGEP. L'avocat de Mme A_____ est intervenu. Il a contesté la portée de l'entretien en question, faute de décision formelle et motivée. Il a demandé le report de celui-ci au 22 janvier 2014 et il a informé la DGEP que sa cliente se présenterait le 15 janvier 2014 à sa place de travail.![endif]>![if> 18) Mme H_____ a répondu immédiatement à Mme A_____. L'absence de cette dernière était liée à un contexte professionnel conflictuel et documenté. Le rapport du SMS ne prévoyait pas de possibilité de médiation. Dès lors, un échange entre celle-ci et sa hiérarchie devenait nécessaire après plusieurs mois d'absence et de « burnout » pour des raisons professionnelles. ![endif]>![if> Vu la volonté exprimée par Mme A_____ de se rendre sur son lieu de travail, la DGEO n'avait pas d'autre choix que de la libérer de son obligation de travailler dans l'attente de l'entretien de régulation prévu. Mme A_____ avait ainsi l'interdiction de se rendre sur son lieu de travail, interdiction incluant les deux établissements scolaires dont elle avait la charge, avec effet immédiat et jusqu'à nouvel avis. L'entretien de régulation prévu le 22 janvier 2014 était maintenu. 19) Le 16 janvier 2014, le conseil de Mme A_____ s'est adressé à Mme H_____. Il protestait contre le procédé employé pour libérer sa cliente de son obligation de travailler. La hiérarchie de Mme A_____ était responsable de la situation en raison de son manque de volonté de mettre en place les conditions d'un retour à l'équilibre souhaité.![endif]>![if> 20) Par pli recommandé du 16 janvier 2014, Mme H_____ a convoqué Mme A_____ pour un entretien de service prévu le 12 janvier 2014. Le constat suivant pouvait être dressé : Mme A_____ avait contesté les démarches de l'équipe enseignante, de sa hiérarchie, du service des ressources humaines de la DGPE, de la DGEO, du groupe de confiance et du SMS. La situation demeurait bloquée avec une bonne partie de son équipe et il était difficile de comprendre sa volonté de la reprendre sous sa direction, comme s'il ne s'était rien passé. Le ton et le contenu de ses nombreux et longs écrits laissaient craindre une rupture de confiance avec une partie de son équipe, sa hiérarchie et la DGEO. L'objet de l'entretien de service portait sur l'examen de l'ensemble des faits, dont elle venait de rappeler l'historique dans son courrier et qui étaient susceptibles de constituer des violations des art. 20 à 23 RPAC ainsi que du règlement sur les cadres supérieurs de l'administration cantonale. Ils étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Mme A_____ était libérée de l'obligation de travailler jusqu'à nouvel avis.![endif]>![if> 21) Le 20 janvier 2014, le conseil de Mme A_____ a écrit à M. I_____. Le rapport d'évaluation du SMS devait être invalidé. Mmes H_____ et G_____ ainsi que M. E_____ devaient être dessaisis du cas.![endif]>![if> 22) Le 20 janvier 2014, la rencontre avec les enseignants de B_____ du 23 janvier 2014 a été annulée par Mme H_____.![endif]>![if> 23) Le 21 janvier 2014, le conseil de Mme A_____ a demandé l'annulation de l'entretien de régulation du 22 janvier 2014. ![endif]>![if> 24) Le même jour, par pli recommandé et adressé de manière anticipée par courriel au domicile élu de la recourante, M. I_____ a rejeté la demande de récusation formée par le conseil de Mme A_____, envoyée le 20 janvier 2014. L'entretien de régulation du 22 janvier 2014 était maintenu comme l'entretien de service du 12 février 2014.![endif]>![if> 25) Le 22 janvier 2014, ni Mme A_____ ni son conseil ne se sont présentés à l'entretien de régulation. Dans un courrier du 24 janvier 2014, ce dernier a expliqué qu'elle n'avait pas

reçu à temps le courrier de M. I _____ du 21 janvier 2014, y compris par voie électronique, en raison d'une panne de son propre serveur informatique.![endif]>![if> 26) Le 27 janvier 2014, Mme A _____ a adressé au groupe de confiance une plainte pour « mobbing » contre Mmes G _____ et H _____ ainsi que contre M. E _____.![endif]>![if> 27) Le 6 février 2014, l'entretien de régulation conduit par Mme H _____ s'est déroulé en présence de Mme A _____ et de son conseil. Son contenu a été rapporté dans un compte-rendu du 7 février 2014. A l'issue de cette séance, l'intéressée a été avisée qu'elle continuait à être libérée de son obligation de travailler jusqu'à nouvel avis et elle a été autorisée à apporter des éléments complémentaires d'ici au 11 février 2014. ![endif]>![if> 28) Le 12 février 2014, l'entretien de service s'est déroulé comme programmé. Le département était représenté par Mme G _____ et Mme H _____. Mme A _____ était assistée de son avocat. Il a fait l'objet d'un procès-verbal détaillé. Durant l'entretien, les représentantes du département ont détaillé les griefs qui étaient formulés à l'encontre de Mme A _____ en rapport avec la récurrence de conflits que celle-ci entretenait tant avec sa hiérarchie qu'avec les enseignants placés sous sa direction, dont le département imputait la responsabilité à l'attitude et au comportement de l'intéressée. De son côté, Mme A _____ s'est défendue d'être à l'origine de la détérioration des relations. A l'issue de l'entretien, elle a été avisée que la DGEO allait examiner les faits reprochés, qui étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Dans cette hypothèse, l'employeur serait tenu préalablement de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnelle, et de rechercher, si un autre poste au sein de l'administration cantonale, correspondait aux capacités de Mme A _____. Un délai de quatorze jours suivant la délivrance du procès-verbal d'entretien de service lui a été accordé pour formuler d'éventuels commentaires complémentaires.![endif]>![if> 29) Le 26 février 2014, le groupe de confiance a classé la plainte déposée par Mme A _____. ![endif]>![if> 30) Le 4 mars 2014, le conseil de la recourante a fait parvenir à la DGEO les observations de Mme A _____ sur le contenu de l'entretien de service.![endif]>![if> 31) Le 18 mars 2014, la Conseillère d'Etat en charge du département a communiqué à Mme A _____, en son domicile élu, une décision d'ouverture de la procédure de reclassement. ![endif]>![if> Les éléments mis en exergue lors de l'entretien de service du 12 février 2014 révélaient que les prestations de Mme A _____ ne correspondaient pas à celles attendues de la part d'un cadre supérieur de l'Etat de Genève en charge d'une équipe au sein d'un établissement public. Son dossier révélait des difficultés de communication récurrente avec sa hiérarchie, certains collègues ou ses subordonnés ainsi qu'une contestation régulière des actions de la hiérarchie ou une absence de prise en compte de ses demandes. Sa manière de recadrer ses collaborateurs de manière individuelle ou indistinctement de manière collective n'était pas adéquate. Cela avait conduit à une rupture du lien de confiance et à l'émergence de stratégies de rapports de force. Son comportement démontrait une insuffisance managériale, une posture réflexive insuffisante en lien avec son poste. Il existait des motifs de résiliation des rapports de service, si bien que la direction des ressources humaines du département devait procéder à la recherche d'un poste disponible répondant aux capacités de la recourante au sein de l'administration pendant un délai de deux mois. Mme A _____ était tenue de collaborer et avait la possibilité de faire des suggestions. Un bilan définitif serait adressé au terme des deux mois, lors d'un entretien de service. Elle était priée de transmettre un curriculum vitae réactualisé, d'ici au 31 mars 2014. Cette décision incidente était exécutoire nonobstant recours. Le recours était ouvert dans les conditions restrictives prévues par la loi, lesquelles étaient rappelées à l'intéressée. 32) Par acte du 31 mars 2014,

Mme A_____ a interjeté un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 18 mars 2014, reçue le 21 mars 2014, concluant à la comparution personnelle préalable des parties, et sur le fond, à l'annulation de cette décision. Elle devait être réintégrée au poste de directrice d'établissement primaire. La décision attaquée lui causait un préjudice irréparable, dès lors qu'en cas d'échec de la mesure, elle conduirait à la résiliation des rapports de service. Sur le fond, la décision était arbitraire, dans la mesure où il n'y avait aucun motif fondé autorisant la résiliation des rapports de travail. Il n'y avait aucune difficulté de communication, ni volonté de sa part de contester régulièrement les actions de sa hiérarchie, ni d'insuffisance managériale telles que celles retenues dans la décision. Les conclusions du service de médiation étaient injustifiables. En faisant siennes les conclusions dudit rapport, la DGEO adoptait une posture grave, condamnable, puisqu'elle conduisait à la résiliation des rapports de service. C'était l'employeur qui avait failli à son devoir de protection de la personnalité de sa collaboratrice. 33) Le département a conclu à l'irrecevabilité du recours, faute de préjudice irréparable, en se référant à la jurisprudence de la chambre administrative. Sur le fond et à titre subsidiaire, il a conclu au rejet du recours, la décision attaquée étant fondée au vu des circonstances. 34) Le 15 avril 2014, les parties ont été avisées que la cause était gardée à juger. 35) Le 28 avril 2014, la recourante a adressé à la chambre administrative une réplique à la réponse du département, en persistant dans les termes et conclusions de son recours. Elle se devait de reprendre point par point la présentation inexacte des faits telle qu'elle avait été formulée par l'autorité intimée dans son mémoire de réponse. Elle n'avait fait que son devoir et ne pouvait se voir reprocher le litige qui avait surgi. Sa hiérarchie ou les membres de la DGEP ou de la DGEO, qui étaient intervenus depuis le mois de juin 2013, avaient manqué à leurs obligations de la protéger contre certaines démarches diffamatoires ou visant à saper son autorité, conduites par certains de ses subordonnés ou collaborateurs du département. EN DROIT 1) a. La chambre administrative est l'autorité compétente pour connaître des recours contre les décisions prises par le département en application des dispositions 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) ou en application de la loi sur l'instruction publique du 6 novembre 1940 (LIP - C 1 10) et de sa réglementation d'exécution (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05). b. La décision d'ouverture d'une procédure de reclassement constitue une décision incidente au sens de l'art. 57 let. c de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), s'inscrivant dans le cadre de la procédure de licenciement d'un fonctionnaire instauré par l'art. 21 LPAC (ATA/98/2014 du 18 février 2014 ; ATA 825/2013 du 17 décembre 2013 ; ATA/273/2013 du 7 mai 2013). Le recours contre une décision incidente doit être interjeté dans un délai de 10 jours art. 62 al. 1 let. b LPA. Le recours est recevable sous ces deux angles. 2) En vertu de l'art. 57 let. c LPA, une décision incidente est susceptible d'un recours, si elle peut causer un préjudice irréparable ou si l'admission du recours peut conduire immédiatement à une décision finale qui permet d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse. Cette disposition légale a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Selon la jurisprudence constante du Tribunal fédéral, un préjudice est irréparable au sens de cette disposition lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au recourant (ATF 138 III 46 consid. 1.2 ; 134 III 188 consid. 2.1 et 2.2 ; 133 II 629 consid. 2.3.1). Un intérêt

économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice (ATF 127 II 132 consid. 2a ; 126 V 244 consid. 2c ; 125 II 613 consid. 2a). Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable (ATF 133 IV 139 consid. 4 ; Arrêt du Tribunal fédéral 1C_149/2008 du 12 août 2008 consid. 2.1 ; ATA/305/2009 du 23 juin 2009 consid. 2b et 5b et les références citées). Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 133 IV 139 précité consid. 4 ; 131 I 57 consid. 1 ; 129 III 107 consid. 1.2.1 ; 127 I 92 consid. 1c ; 126 I 97 consid. 1b). La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/98/2014 précité consid. 3 ; ATA/715/2013 du 29 octobre 2013 consid. 3 ; ATA/65/2012 du 31 janvier 2012 ; ATA/365/2010 du 1 er octobre 2010 consid. 3b). 3) Le préjudice irréparable suppose que le recourant ait un intérêt digne de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée, comme un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure (ATF 135 II 30 ; 134 II 137 ; 127 II 132 consid. 2a p. 126 ; 126 V 244 consid. 2c p. 247 ss ; 125 II 613 consid. 2a p. 619 ss ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 287 n. 837 ; Pierre MOOR/ Etienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3 ème éd., 2011, p. 714 n. 2.6.3.2 ; Bernard CORBOZ, Le recours immédiat contre une décision incidente, SJ 1991, p. 628). 4) L'art. 21 al. 3 LPAC impose à l'Etat en tant qu'employeur de procéder à une tentative de reclassement d'un fonctionnaire avant de lui notifier la décision de le licencier pour motif fondé. Si la décision d'ouvrir une procédure de reclassement constitue un signal, qu'après l'entretien de service au sens de l'art. 44 RPAC au cours duquel le fonctionnaire visé a pu exercer son droit d'être entendu, la procédure de licenciement est susceptible d'aller de l'avant, une telle décision ne lui cause aucun dommage irréparable, dès lors que l'objectif d'une telle procédure, dans l'hypothèse où le reclassement aboutirait, est d'éviter ou d'atténuer les effets de la décision de licencier envisagée (ATA/98/2014 précité consid. 10 ; ATA/825/2013 du 17 décembre 2013 consid. 8 ; ATA/293/2013 du 7 mai 2013 consid. 10). En l'espèce, la recourante n'invoque aucun préjudice irréparable directement lié à la décision attaquée. Les griefs qu'elle formule se rapportent à la procédure de licenciement envisagée par le département à la suite de l'entretien de service du 22 février 2014. Or, comme l'a retenu la chambre de céans, ce n'est pas à ce stade qu'il est possible de contester une telle décision puisqu'elle n'est pas encore intervenue (ATA/825/2013 précité consid. 9). 5) La deuxième condition de l'art. 57 let. c LPA n'est pas non plus réalisée, qui autoriserait d'aborder le fond du recours. En effet, l'admission de celui-ci ne pourrait aucunement clore le contentieux qui, s'il persiste parce qu'aucune mesure de reclassement n'a pu être trouvée, devra au contraire faire l'objet d'une procédure probatoire, vu la contestation des motifs de licenciement. 6) Le recours sera déclaré irrecevable sans qu'il y ait à ordonner les mesures d'instruction sollicitées ou à entrer en matière sur les griefs relatifs au fond du litige. 7) La recourante, qui succombe, verra mis à sa charge un émolument de CHF 1'000.- (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). * * * * * PAR CES MOTIFS LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE déclare irrecevable le recours interjeté le 31 mars 2014 par Madame A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la culture et du sport du 18 mars 2014 ; met à sa charge un émolument de CHF 1'000.- ; dit qu'il ne lui 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 ; 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, 1000 Lausanne 14, 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 Daniel Meyer, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la culture et du sport. Siégeants : M. Verniory, président, M. Thélin, Mme Junod, M. Dumartheray et Mme Payot Zen-Ruffinen, juges. Au nom de la chambre administrative : le greffier-juriste : F. Scheffre le président siégeant : J.-M. Verniory 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.