



## ARRÊTÉ

relatif au recours de Monsieur A\_\_\_\_\_

3 mai 2023

## LE CONSEIL D'ÉTAT

Vu le recours n°3167-2022 interjeté le 22 juin 2022 par A\_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_(GE), contre la décision de la Direction générale de l'enseignement secondaire II (ci-après : DGES II) du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) du 31 mai 2022 ;

Considérant ce qui suit :

### I. EN FAIT

1. A\_\_\_\_\_ (ci-après : le recourant) a été engagé par le DIP en qualité de maître de formation dans l'enseignement professionnel le 1<sup>er</sup> septembre 2015.
2. Par la suite, il a été engagé en qualité de chargé d'enseignement au sein du Centre de formation professionnelle – Construction (ci-après : CFPC) à un taux contractuel de moins de 50%.
3. En date du 25 février 2020, le recourant ne s'est pas présenté pour dispenser les cours dont il était en charge.

Cette absence n'a pas été communiquée à B\_\_\_\_\_, doyen de la section conception et planification (ci-après : doyen SPC), conformément à la procédure à suivre en cas d'absence imprévue.

En conséquence, les élèves ont dû être libérés.

4. Le 27 février 2020, le recourant a informé par courriel le doyen SPC qu'il ne serait pas en mesure de donner son cours ce jour-là en raison de son état de santé.
5. Dans son courriel de réponse du même jour, le doyen SPC a convié le recourant à transmettre au professeur remplaçant les supports afin d'assurer la bonne dispense du cours.
6. Par courriel du 2 mars 2020, le recourant s'est excusé de ne pas avoir donné suite à la demande du doyen SPC et a expliqué ne pas avoir eu son téléphone portable à disposition et ainsi de ne pas avoir pu se connecter au serveur informatique « edu ».
7. Le 13 mars 2020, Anne EMERY-TORRACINTA, Conseillère d'Etat en charge du DIP, a enjoint aux collaborateurs et collaboratrices d'entreprendre les démarches permettant de garantir l'enseignement à distance dès le 16 mars 2020, date de la fermeture des établissements scolaires et de formation en raison de la situation sanitaire liée au COVID-19.
8. Par courriel du 19 mars 2020 avec mention importance haute, le doyen SPC informé ses collègues et collaborateurs – dont le recourant –, des modalités organisationnelles de l'enseignement à distance.
9. Par courriel du 30 mars 2020, le doyen SPC a adressé aux collaborateurs du CFPC – dont le recourant – des informations supplémentaires sur les méthodes d'enseignement à distance.
10. Sans nouvelles du recourant depuis le 13 mars 2020, le doyen SPC a pris contact avec lui par téléphone le 7 mai 2020 dans le but de déterminer les mesures adoptées par le concerné pour garantir l'enseignement à distance.
11. Au cours de cet entretien téléphonique, le recourant a confié au doyen SPC ne pas avoir pris contact avec ses élèves depuis la fermeture de l'établissement de formation.
12. Dans un courriel du 7 mai 2020 résumant leur conversation téléphonique, le doyen SPC a demandé au recourant de régulariser la situation et de l'informer des modalités mises en place pour son enseignement à distance au plus tard le 14 mai 2020.
13. Le 14 mai 2020, le recourant a adressé un « message » au doyen SPC afin de lui indiquer que depuis le 7 mai 2020, il s'était équipé informatiquement et qu'il avait découvert les plateformes d'enseignement à distance « Google apps » de l'école en ligne. Il avait également créé des groupes classes numériques et y avait déposé des supports de cours. Il préparait par ailleurs un moment de contact avec ses élèves durant la semaine du 18 au 22 mai.
14. Par courriel du 18 mai 2020, le doyen SPC a fait suite au « message » du recourant du 14 mai 2020. Il souhaitait que le recourant le fasse participer à ses classes numériques, afin de déterminer si des contenus devaient être rattrapés ou renforcés suite à l'interruption de ses cours durant un mois et demi.
15. Par courrier du 17 septembre 2020, remis au recourant en mains propres, le précité a été convoqué à un entretien de service fixé le 2 novembre 2020.  
L'objectif de cet entretien était d'entendre le recourant quant à ses absences des 25 et 27 février 2020 non annoncées au doyen responsable, quant à la non transmission par le recourant de support de cours à son remplaçant, et quant à l'absence de prise de contact avec les apprentis depuis la fermeture de l'école le 16 mars 2020.
16. Le recourant ne s'est pas présenté audit entretien de service.
17. Afin de garantir son droit d'être entendu, la direction du CFPC a procédé à un entretien de service par écrit.

À cette fin, un courrier recommandé a été adressé au recourant le 13 novembre 2020.

Les faits reprochés au recourant lui ont été rappelés et un délai de 30 jours suivant la réception du pli lui a été imparti pour faire parvenir ses observations à la direction de l'établissements.

18. Le recourant n'a formulé aucune observation dans le délai imparti ou postérieurement à celui-ci.
19. Par courrier recommandé du 1<sup>er</sup> mars 2021, en relation avec les faits précités, C \_\_\_\_\_, directeur du CFPC (ci-après : directeur du CFPC) a infligé un blâme au recourant à titre de sanction disciplinaire pour violation de l'article 123 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP ; C 1 10), alinéa 1 et 2 et des articles 20 à 22 du règlement fixant le statut du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles, du 12 juin 2002 (RStCE ; B 5 10.04).

La décision mentionnait notamment que « *[sa] faute [était] d'autant plus grave qu'elle [avait] eu des répercussions, non seulement sur [ses] collègues et le bon fonctionnement du service, mais également sur l'image que donn[ait] l'enseignement secondaire II et le corps enseignant vis-à-vis du public* ».

Aux termes de ce courrier, le directeur du CFPC a prié le recourant de bien vouloir strictement respecter son cahier des charges et ses devoirs de services. Il précisait que « *de nouveaux manquements pourraient appeler le prononcé d'une sanction disciplinaire plus grave, voire la constatation d'une insuffisance de prestation pouvant entraîner une résiliation des rapports de services* ».

20. Le recourant n'a pas formé de recours contre la sanction disciplinaire du 1<sup>er</sup> mars 2021.
21. Par courriel du 19 mars 2021, D \_\_\_\_\_, doyenne du CFPC (ci-après : doyenne du CFPC), a signalé au directeur du CFPC être passée devant la salle de cours du recourant à 16 heures et avoir constaté que celle-ci était vide, alors que le cours devait se terminer à 16 heures 10. Elle précisait qu'au cours du premier semestre, elle avait rencontré le recourant, un jeudi après-midi, en train de fermer sa classe vers 15 heures 45. Elle s'en était étonné et lui avait demandé pourquoi il partait déjà. Le recourant lui avait répondu que ses élèves avaient une épreuve et qu'ils avaient tous terminé.
22. Dans un courriel du 25 mars 2021 à l'attention du recourant, la doyenne du CFPC a relevé qu'elle l'avait rencontré le jour même à 15 heures 35 alors que son cours devait se terminer à 16 heures 10. Le recourant lui avait indiqué qu'il n'avait que deux élèves sur cinq présents et qu'il ne savait pas quoi faire plus longtemps avec eux, étant précisé qu'il n'avait pas fait la pause de cinq minutes. La doyenne du CFPC indiquait que dans la mesure où les élèves étaient déjà partis elle n'avait pas pu demander au recourant de retourner en classe avec eux. Elle lui avait demandé s'il faisait ça toutes les semaines et le recourant lui avait répondu que non et lui avait affirmé avoir donné son cours jusqu'à 16 heures 10 la semaine précédente. La doyenne du CFPC lui avait alors rétorqué qu'elle avait constaté, la semaine précédente, que la salle de classe du recourant était « avec toutes les chaises rangées sur les tables » un peu avant 16 heures. Elle précisait que les élèves du recourant étaient mineurs et qu'ils étaient sous la responsabilité de l'école pendant les heures de cours, et que le précité ne pouvait pas décider d'écourter un cours de cette manière. Elle relevait son insatisfaction à ce sujet et demandait au recourant que cette situation ne se reproduise plus. Aux termes de son courriel, la doyenne du CFPC informait le recourant que le directeur du CFPC avait été informé de ce manquement afin de procéder à une retenue salariale.
23. Par courriel du 29 mars 2021, la doyenne du CFPC a informé le recourant qu'elle venait de constater que les présences et absences de ses élèves pour ses deux derniers cours n'étaient pas saisies dans le logiciel y relatif « MEMO ». Elle faisait également part au recourant de son étonnement quant à sa gestion irrégulière dudit logiciel, les renseignements étant manquants à de trop nombreuses reprises. Elle lui demandait d'y

remédier immédiatement afin de garantir un suivi optimal des élèves et de respecter les procédures en vigueur.

24. Par courriels des 20 et 26 avril 2021, la doyenne du CFPC a interpellé le recourant à ce sujet, lui demandant de régulariser la situation et d'y prêter attention.
25. Dans un courriel du 29 avril 2021 à l'attention de la doyenne du CFPC, le recourant a indiqué que le retour en arrière pour noter les absences dans le logiciel « MEMO » était plus compliqué qu'il ne le pensait. Il lui transmettait toutefois quelques dates auxquelles certains élèves avaient été absents et s'excusait pour ce manque de rigueur.
26. Le même jour, la doyenne du CFPC a transféré le courriel du recourant au directeur du CFPC.
27. Par courrier du 10 mai 2021 à l'attention du recourant, le directeur du CFPC a relevé que les manquements du recourant en lien avec la saisie des présences et absences de ses élèves dans le logiciel « MEMO » constituaient une grave inobservation de ses obligations, et qu'il attendait désormais de lui une attitude irréprochable.
28. Le 15 juin 2021, la doyenne du CFPC a auditionné E\_\_\_\_\_, un élève du recourant. Celui-ci a confirmé que le recourant libérait la classe avant la fin des cours de manière régulière.
29. Par courriel du 28 juin 2021 à l'attention du recourant, la doyenne du CFPC a relevé qu'il avait été absent aux conseils des classes « DGCV » qui s'étaient tenus le vendredi précédent [ndlr : le 25 juin 2021]. Elle relevait que conformément à son cahier des charges, il était dans l'obligation de participer à ses conseils. Elle précisait n'avoir reçu aucun courriel ou téléphone de la part du recourant concernant son absence, et le priait de bien vouloir lui en indiquer la raison.
30. Dans sa réponse du même jour, le recourant s'est excusé pour son absence aux conseils des classes et pour ne pas en avoir informé sa hiérarchie. Il a précisé avoir été appelé d'urgence pour un « petit soucis » sur un chantier, ce qui lui avait finalement pris toute la journée.
31. Le 16 novembre 2021, F\_\_\_\_\_, assistante de direction RH-PE (ci-après : assistante de direction RH-PE), a informé par courriel – avec accusé de réception – le recourant que le directeur du CFPC assisterait à son cours du 9 décembre 2021 à 12 heures 40 dans le cadre de l'entretien d'évaluation et de développement du personnel enseignant (ci-après : EEDP).

À cet effet, elle l'a prié de rédiger et d'adresser au directeur du CFPC au plus tard une semaine avant la date de la visite les documents suivants :

- l'objectif de la leçon;
- l'adéquation de l'objectif avec le plan de formation de l'année scolaire;
- les supports de cours utilisés;
- la planification détaillée du cours.

Elle relevait que le directeur du CFPC souhaitait pouvoir observer une leçon avec ses dispositifs pédagogiques, excluant les surveillances, corrections d'épreuves et présentations diverses des élèves.

L'assistante de direction RH-PE précisait que suite à cette visite, un entretien personnel aurait lieu le jeudi 16 décembre 2021 à 9 heures dans le bureau du directeur du CFPC. Elle participerait à cet entretien, ainsi que la doyenne du CFPC.

Elle transmettait au recourant le document devant servir de support à cet entretien ainsi que le guide y relatif, relevant qu'il avait la possibilité de compléter le point relatif à

l'appréciation de l'environnement de travail par la personne évaluée. Ce document devrait être remis au directeur du CPFC et à la doyenne du CFPC lors de la réunion.

32. Le recourant n'ayant pas transmis au directeur du CFPC les documents en vue de la visite de classe qui devait se tenir le 9 décembre 2021, un courriel de rappel – avec accusé de réception – lui a été adressé le 6 décembre 2021.
33. Par courrier du 20 décembre 2021, le directeur du CFPC s'est adressé comme suit au recourant : *« Monsieur, Le 16 novembre 2021, vous receviez un courriel relatif à votre visite de classe planifiée le 9 décembre 2021 ainsi qu'une convocation à un EEDP agendé au jeudi 16 décembre 2021. Ce dernier mentionnait également les pièces à remettre en vue de votre visite. Sans nouvelles de votre part, un courriel de rappel vous a été adressé en date du 6 décembre 2021. Le jeudi 9 décembre 2021 en H7 (12h40), votre directeur et votre doyenne se sont présentés à votre cours en salle B107. Vous avez alors dit au directeur ne pas être au courant de cette visite car vous n'aviez pas pris connaissance de vos courriels. A la demande du directeur, vous avez garanti de lui transmettre, avant l'EEDP, les pièces détaillées dans le courriel du 16 novembre 2021, chose que vous n'avez pas faite. Le jeudi 16 décembre 2021 à 9 heures, vous ne vous êtes ni présenté ni avez excusé votre absence à votre EEDP. Ces agissements ne sont pas en adéquation avec le respect des intérêts de l'Etat qui veut qu'un enseignant doit observer dans son attitude la dignité qui correspond aux responsabilités lui incombant et dans l'exécution du travail qui veut qu'un membre du corps enseignant se doit de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec dignité. Au vu de la répétition de ces divers manquements et des avertissements que nous vous avons adressé au préalable, nous sommes dans l'obligation d'en référer à la Direction générale qui statuera sur votre capacité à poursuivre ou non votre activité professionnelle au sein de notre centre de formation ».*
34. Par courrier du 31 mai 2022 remis en mains propres au recourant, G \_\_\_\_\_, directeur général *ad interim* du DGES II, a signifié au recourant la résiliation des rapports de service, avec effet au 31 août 2022.

Après un rappel chronologique des faits et manquements reprochés au recourant, ci-dessus exposés, il était précisé ce qui suit : *« Par convocation du 24 février 2022, un entretien de service s'est tenu le 14 mars 2022. Il avait pour but de vous entendre au sujet des manquements précités, susceptibles de constituer une violation des articles 123, alinéa 1 LIP et 21, alinéa 1 et 2, et 22, alinéa 2 RStCE. A cette occasion, votre attention a été attirée sur le fait que cette situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service au sens des articles 136 LIP et 95, alinéa 1 let. b et c RStCE. Le procès-verbal de cet entretien vous a été envoyé par courrier du 18 mars 2022 et vous l'avez signé le 24 mars 2022. Par ailleurs, vous n'avez apporté aucune observation écrite dans le délai imparti. Lors de cet entretien vous avez admis l'ensemble des éléments reprochés. Toutefois, vous estimez que vos prestations pédagogiques, que vous jugez de très bonne qualité, n'ont pas été assez valorisées et considérez que la qualité de votre enseignement devrait primer sur vos déficits administratifs. Concernant la libération anticipée de vos élèves, vous expliquez que le niveau avancé des apprentis d'une de vos deux classes vous oblige à temporiser ce cours, afin de ne pas pénaliser le programme de l'autre classe. Enfin, vous expliquez également que votre motivation s'est dégradée avec le temps, notamment par le fait que votre taux d'activité a été progressivement réduit en raison d'une diminution du besoin dans votre domaine de compétence, ce qui vous a peu à peu éloigné de l'école. Il convient de relever que votre faible implication dans l'école, votre absence lors du premier entretien de service et votre mutisme récurant lors des sollicitations de votre hiérarchie m'amènent à constater un manque de volonté flagrant d'améliorer vos prestations afin de répondre aux exigences de la fonction d'un maître d'enseignement professionnel. En l'espèce, force est de constater qu'aucun effort significatif n'a été observé pour pallier aux manquements qui*

*vous ont été reprochés lors du premier entretien de service et que l'effet du blâme semble n'avoir eu aucun effet sur votre manière de fonctionner. Dès lors, l'ensemble des faits précités, qui mettent en lumière l'existence d'une insuffisance de prestation, m'amène à confirmer votre inaptitude à remplir les exigences du poste que vous occupez en tant que maître d'enseignement professionnel ».*

Il était indiqué que la décision était exécutoire, et les voies de recours étaient précisées.

35. Par courrier daté du 22 juin 2022 reçu le 28 juin 2022, le recourant a saisi le Conseil d'Etat d'un recours contre la décision du 31 mai 2022. En substance, il a soutenu que « *les manquements qui [lui étaient reprochés], et sur lesquels se fonde cette décision, [lui semblaient] légers et sont pour la majorité contestables* ». Il a relevé que « *la perte du revenu que représente [son] activité d'enseignant [le] plongerait dans une situation économique catastrophique* ». « *Convaincu de la qualité de [sa] prestation pédagogique* », il a assuré que « *ce serait une immense satisfaction d'apprendre que [il serait décidé] d'interférer en [sa] faveur.* ».
36. Par pli recommandé du 30 juin 2022, le Conseil d'Etat a invité le recourant à s'acquitter de l'avance de frais en lui accordant un délai au 2 août 2022.
37. Le courrier du 30 juin 2022 n'ayant pas été retiré dans les délais, celui-ci a été retourné au Conseil d'Etat.
38. Le Conseil d'Etat a réitéré sa demande par courrier A+ le 13 juillet 2022.
39. Le recourant s'est acquitté de l'avance de frais le 22 juillet 2022.
40. Le même jour, le Conseil d'Etat a octroyé au DIP un délai au 8 septembre 2022 pour se déterminer sur le recours.
41. Par acte du 25 août 2022, le DIP a conclu, préalablement, à ce qu'il soit donné acte à la Conseillère d'Etat chargée du département de sa récusation dans la présente cause, à la forme, à ce qu'il lui soit donné acte qu'il s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours formé contre la décision du 31 mai 2022, et sur le fond, à ce que le Conseil d'Etat rejette le recours et déboute le recourant de toutes autres ou contraires conclusions.
42. Par pli recommandé du 2 septembre 2022, le Conseil d'Etat a fixé au recourant un délai au 22 septembre 2022 pour lui faire parvenir d'éventuelles observations.
43. Le recourant n'y a donné aucune suite.
44. Le 3 octobre 2022, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## II. EN DROIT

### A. A la forme :

1. Aux termes de l'article 11, alinéa 2 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; E 5 10), l'autorité saisie examine d'office sa compétence.
2. Selon l'article 6, alinéa 1, lettre e LPA, le Conseil d'Etat est autorité de recours lorsque le droit fédéral ou cantonal le désigne comme tel.
3. Le RStCE comprend des dispositions générales applicables à toutes les catégories de personnel enseignant et des dispositions spécifiques à chaque catégorie.

Ce règlement s'applique notamment aux chargées et chargés d'enseignement, conformément à l'article 1, lettre b RStCE.

4. Les articles 66 et suivants RStCE contiennent des dispositions relatives aux chargées et chargés d'enseignement.

À teneur de l'article 66 RStCE, les chargées et chargés d'enseignement sont notamment des maîtresses et maître au bénéfice de tous les titres requis pour l'enseignement, et dans l'enseignement professionnel, de l'expérience professionnelle exigée qui est en probatoire en vue d'une nomination (chiffre 1), qui exerce dans l'enseignement professionnel une activité accessoire à l'année parallèlement à une activité professionnelle principale du même domaine (chiffre 2), qui dispense un enseignement professionnel spécialisé pour une durée déterminée (chiffre 3) ou qui exerce une activité d'enseignement à temps partiel inférieur à 50%, dans des situations particulières justifiées (chiffre 4).

5. L'article 80, alinéa 1 RStCE stipule que, dans les cas prévus à l'article 144 LIP et aux articles 35, 75, lettre b, 78, alinéa 3, et 79 du présent règlement, l'intéressée ou l'intéressé a le droit de recourir auprès de la chambre administrative de la Cour de justice.

Les alinéas 2 et 3 posent des règles de procédure et l'alinéa 4 traite des voies de recours à l'encontre d'une décision de blâme.

L'article 80, alinéa 5 RStCE prévoit que les décisions du département autres que celles citées aux alinéas 1 et 4 peuvent faire l'objet d'un recours au Conseil d'Etat.

6. En l'espèce, le recourant a été engagé par le DIP en qualité de maître de formation dans l'enseignement professionnel le 1<sup>er</sup> septembre 2015, puis en qualité de chargé d'enseignement à un taux contractuel de moins de 50 % au sens de l'article 66 chiffre 4 RStCE, poste qu'il occupait au moment de la résiliation des rapports de service.

La décision prise à son encontre se fonde sur les articles 136 LIP et 78, alinéa 1 RStCE. Cette disposition ne tombant pas dans le champ des alinéas 1 et 4 de l'article 80 RStCE, l'alinéa 5 de ce même article est alors applicable.

7. Par conséquent, le Conseil d'Etat est l'autorité de recours compétente pour connaître du présent recours.

8. Le recourant a versé l'avance de frais conformément à l'article 86, alinéa 1 LPA dans le délai imparti.

9. L'article 80, alinéa 3 RStCE prévoit que la procédure est régie par la LPA.

À teneur de l'article 62, alinéa 1, lettre a LPA, le délai de recours est de 30 jours en cas de décision finale ou d'une décision en matière de compétence.

Selon l'article 17, alinéa 1, les délais commencent à courir le lendemain de leur communication ou de l'événement qui les déclenche.

10. En l'espèce, la décision de résiliation de l'engagement a été remise au recourant le 31 mai 2022, en mains propres. Le recours daté du 22 juin 2022 a été reçu par le Conseil d'Etat le 28 juin 2022.

11. En conséquence, le délai a été interjeté en temps utile.

12. Selon l'article 65 LPA l'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (al. 1). Il contient également l'exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuves (al. 2).

13. La jurisprudence de la Chambre administrative a admis qu'en raison du « *caractère peu formaliste de cette disposition, la jurisprudence fait preuve d'une certaine souplesse s'agissant de la manière par laquelle sont formulées les conclusions du recourant. Le fait qu'elles ne ressortent pas expressément de l'acte de recours n'est, en soi, pas un motif d'irrecevabilité, pour autant que l'autorité judiciaire et la partie adverse puissent*

*comprendre avec certitude les fins du recourant » (ATA/39/2018, du 16 janvier 2018, consid. 2b ; ATA/1243/2017, du 29 août 2017, consid. 2a ; ATA/518/2017, du 9 mai 2017, consid. 2a).*

*« Ainsi, une requête en annulation d'une décision doit être déclarée recevable dans la mesure où le recourant a, de manière suffisante, manifesté son désaccord avec la décision ainsi que sa volonté qu'elle ne déploie pas d'effets juridiques » (ATA/3724/2020, du 11 mai 2021, consid. 2b ; ATA/39/2018, du 19 janvier 2018, consid. 2b ; ATA/1243/2017, précité, consid. 2a ; ATA/670/2010, du 28 septembre 2010, consid. 2).*

14. En l'espèce, le recourant n'a pas pris de conclusions formelles en annulation de la décision de DGES II du DIP du 31 mai 2022. Il ressort toutefois de son acte de recours qu'il est en désaccord avec celle-ci et souhaite son annulation.
15. Ainsi, les formes prescrites du recours sont respectées.
16. Dès lors, le recours sera déclaré recevable.

#### B. Au fond :

17. A teneur de l'article 136, alinéa 1 LIP, pour les membres du corps enseignant non nommés, les conditions de résiliation des rapports de service avec préavis ou avec effet immédiat sont fixées par voie réglementaire. L'article 136, alinéa 2 LIP prévoit que le Conseil d'Etat peut déléguer la compétence de résiliation des rapports de services aux directions d'établissement scolaire agissant d'entente avec le service du personnel compétent du département.
18. L'article 76 RStCE prévoit trois hypothèses dans lesquelles les rapports de service d'une chargée ou d'un chargé d'enseignement peuvent prendre fin, soit la résiliation des rapports de service (let. a), l'invalidité (let. b) et la démission (let. c).
19. L'article 78, alinéa 1 RStCE dispose que la direction d'établissement scolaire, agissant d'entente avec la direction des ressources humaines compétente du département, peut mettre fin aux rapports de service avec préavis de 3 mois pour la fin d'un mois si l'activité exercée par l'intéressé est supprimée (lettre a), si les prestations sont jugées insuffisantes (lettre b), si la chargée ou le chargé d'enseignement est jugé inapte à remplir les exigences du poste (lettre c) ou si la chargée ou le chargé d'enseignement cesse de remplir les conditions d'engagement (lettre d).
20. Selon l'article 78, alinéa 4 RStCE, la décision est notifiée par lettre motivée après que l'intéressée ou l'intéressé a été entendu.
21. En l'espèce, la décision de résiliation des rapports de service a été rendue par le directeur général *ad interim* de l'enseignement secondaire II du DIP et a été remise en mains propres au recourant le 31 mai 2022.
22. Par conséquent, la décision du 31 mai 2022 a été rendue par l'autorité compétente.
23. La résiliation querellée se fonde sur une insuffisance de prestations, ayant mené le directeur général *ad interim* de l'enseignement secondaire II du DIP à retenir que le recourant était inapte à remplir les exigences du poste occupé en tant que maître de l'enseignement professionnel.
24. Dans le cadre de son recours, le recourant a soutenu que les manquements qui lui étaient reprochés étaient légers et pour la majorité contestables. Il a relevé à réitérées reprises la « *la légèreté et [...] l'irrationalité de la majorité des griefs [lui] étant reprochés* » et « *la futilité et l'absurdité des "fautes graves" qui [lui] sont reprochés* ». Selon lui, la décision du 31 mai 2022 aurait été prise « *sans qu'aucun dysfonctionnement concernant*

*[ses] qualités pédagogiques »* n'ait été mis en cause. Le recourant a relevé que la qualité de sa prestation n'avait pas été affectée par les manquements, qu'il a toutefois admis avoir commis.

25. Il y a dès lors lieu de déterminer si une insuffisance de prestations peut être reprochée au recourant.
26. La notion d'insuffisance des prestations se trouve également, dans le domaine de la fonction publique, à l'article 22, lettre a, de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (B 5 05 ; ci-après : LPAC).
27. Dans ce cadre, l'insuffisance de prestations constitue un motif fondé de licenciement d'une ou d'un fonctionnaire, soit d'une personne ayant dépassé la période probatoire. En période probatoire, aucun motif fondé n'est nécessaire pour la résiliation du contrat (art. 21, al. 1 et 3 LPAC).
28. Lors de la modification de la LPAC du 23 mars 2007, entrée en vigueur le 31 mai 2007, il a été relevé que « *le motif fondé est indépendant de toute faute du membre du personnel* » (MGC 2005-2006/XI A 10420).
29. Le champ d'application de la LPAC s'étend aux fonctions relevant de la LIP (art. 1, al. 2, let. a LPAC).
30. Le RStCE constitue par conséquent une *lex specialis* et doit se lire, du point de vue de l'interprétation systématique, en tenant compte également de la loi générale.
31. Dès lors, il y a lieu d'admettre que l'on peut également s'inspirer des décisions rendues dans les cas d'application de l'article 22, lettre a LPAC.
32. Parmi les décisions portant sur ce motif de licenciement, la chambre administrative de la Cour de Justice a par exemple admis le licenciement fondé sur l'article 22, lettre a LPAC pour un fonctionnaire qui, au terme de six mois d'activité et malgré un encadrement adéquat et une période de formation, n'était pas parvenu à atteindre les objectifs fixés pour son poste et pour lequel il n'existait aucune certitude que ses prestations puissent s'améliorer (ATA/754/2012, du 6 novembre 2012, consid. 12).
33. La chambre administrative a reconnu l'insuffisance de prestations pour un fonctionnaire qui ne s'acquittait pas des tâches relevant de son cahier des charges et qui n'avait pas réussi à atteindre les objectifs convenus lors d'un entretien de service (ATA/534/2012, du 21 août 2012, consid. 4).
34. Le Conseil d'Etat a également déjà eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur la notion de prestations insuffisantes.
35. Ainsi, la jurisprudence du Conseil d'Etat a admis l'insuffisance de prestations pour un chargé d'enseignement dans l'enseignement secondaire pour lequel il ressortait des pièces et des rapports écrits de son dossier jusqu'à la fin de l'année scolaire que « *sa gestion de classe était insuffisante, que ses supports n'avaient pas la qualité et la variété requises, que ses cours n'étaient pas suffisamment dynamiques et que son approche n'était pas assez pédagogique et que la participation ainsi que la production de travail par tous ses élèves étaient, elles aussi, insuffisantes* ». Ses formateurs avaient notamment relevé que l'enseignant ne mettait pas en pratique leurs recommandations (ACE du 30 juin 2010 dans la cause 5428-2010, consid. 5e).
36. Le Conseil d'Etat a également confirmé le non-renouvellement de l'engagement d'une enseignante de l'école primaire en première année probatoire au motif qu'elle avait certes progressé suite à l'entretien de service, mais n'avait néanmoins pas atteint au bout de huit mois l'intégralité des objectifs fixés déjà au cours des trois premiers mois de l'année scolaire ; les objectifs atteints ne l'avaient été qu'avec retard, en fin d'année scolaire et au

prix d'un intense soutien pédagogique de ses collègues et de la direction. (ACE du 18 septembre 2013 dans la cause 4789-2013, consid. 12 et 12a).

37. L'organisation de la fonction publique est caractérisée par la primauté de l'intérêt public. L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale est déterminant en la matière. C'est lui qui sert de base à la notion de motif fondé qui doit exister pour justifier un licenciement dans la fonction publique. Il s'agit d'un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé, qui est une mesure administrative, ne vise pas à punir mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé, aux exigences relatives au bon fonctionnement dudit service. Il ne s'agit plus de démontrer que la poursuite des rapports de service est rendue difficile, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (MGC 2005-2006/XI A – 10420 et 2006-2007/VI A – 4529 ; ATA/915/2019 du 21 mai 2019, consid. 6b ; ATA/436/2019 du 16 avril 2019, consid. 6c).
38. En outre, l'Ecole publique assume une mission globale et générale de formation qui intègre des tâches d'éducation et d'instruction, permettant à tous les élèves d'apprendre et d'apprendre à apprendre afin de devenir apte à poursuivre leur formation tout au long de leur vie (cf. Déclaration de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin (CIIP), relative aux finalités et objectifs de l'Ecole publique, du 30 janvier 2003).
39. Une des lignes d'action de l'Ecole publique est de s'efforcer de conduire chaque élève au maximum de ses possibilités en élargissant ses intérêts, en renforçant sa motivation ainsi que sa responsabilité.
40. A cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Chambre administrative, que « *en tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte* » (ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5b).
41. Par ailleurs et selon l'article 123, alinéa 1 LIP, les membres du personnel de l'enseignement doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leurs incombe. L'article 20 RStCE reprend la règle précitée.
42. Les membres du personnel de l'enseignement sont tenus au respect de l'intérêt de l'Etat et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice, au sens de l'article 123, alinéa 2 LIP.
43. L'article 21, alinéa 1 RStCE rappelle que les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. De même, ils ont le devoir de respecter les horaires de travail (alinéa 2), d'assumer personnellement leur travail ainsi que de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (alinéa 3).
44. Conformément à l'article 22, alinéa 1 RStCE, le membre du corps enseignant empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence.
45. En l'espèce, la procédure a permis de mettre en exergue de nombreux manquements de la part du recourant.
46. Certains de ces événements ont donné lieu à un blâme infligé au recourant à titre de sanction disciplinaire le 1<sup>er</sup> mars 2021. Au terme de cette procédure, il a été informé que de nouveaux manquements, voire la constatation d'une insuffisance de prestation, pourraient entraîner une résiliation des rapports de service.

47. Nonobstant la gravité des faits reprochés – à savoir la non annonce de deux absences, la non transmission de support de cours à son remplaçant et l'absence de toute prise de contact avec les apprentis durant plus d'un mois et demi à la suite de la fermeture de l'établissement en raison de la crise sanitaire – le recourant ne s'est pas présenté à l'entretien de service du 2 novembre 2020 auquel il avait dûment été convoqué afin d'être entendu à cet égard.
48. Peu de temps après s'être vu notifié un blâme le 1<sup>er</sup> mars 2021, le recourant a à nouveau manqué à ses devoirs, puisque la procédure a permis d'établir qu'il avait, à compter du mois de mars 2021 à tout le moins, libéré sa classe de manière anticipée à plusieurs reprises.
49. Ces faits ont été corroborés par les observations de la doyenne du CFPC, ainsi que par l'audition d'un élève du recourant.
50. Il sera relevé que le recourant a concédé, dans le cadre de son recours, avoir libéré les élèves du second groupe dont il avait la charge à quelques reprises, mais uniquement en raison d'une disparité entre le premier et le second groupe, lequel avait de grandes facilités d'apprentissage.
51. Le recourant a ajouté qu'en réaction aux interpellations de la doyenne du CFPC, il avait toutefois enseigné aux élèves la création de « *tableaux Excel permettant de faire de petit redimensionnement* ».
52. Les explications qui précèdent ne permettent pas de retenir que les manquements reprochés au recourant ne seraient pas avérés, et d'une gravité certaine, en particulier dans la mesure où ses élèves étaient mineurs et où ils étaient sous la responsabilité de l'établissement scolaire pendant les heures de cours.
53. Il apparaît bien plus que le recourant avait des problèmes de gestion du temps et de stratégie d'enseignement. Il n'a pas veillé à permettre à ses élèves de développer au maximum leurs connaissances. Bien que conscient des facilités qu'avaient certains élèves, il n'a pas mis à profit le rythme d'apprentissage en adaptant le contenu du cours.
54. En outre, la procédure a permis d'établir que le recourant gérait de manière irrégulière le logiciel « MEMO » relatif aux présences et absences des élèves. Or, il lui avait été rappelé que l'annotation des absences était une donnée importante pour garantir le suivi des apprentis ainsi que pour dénoter de potentielles difficultés d'apprentissages.
55. A cet égard, il y a à nouveau lieu de relever que le recourant a admis les manquements reprochés en lien avec le logiciel « MEMO », mais qu'il a considéré qu'il s'agissait uniquement d'une « petite omission », s'expliquant par le fait que la salle de classe dans laquelle il dispensait ses cours était dépourvue d'ordinateur.
56. Les explications qui précèdent ne permettent pas de retenir que les manquements reprochés au recourant ne seraient pas avérés, et d'une gravité certaine.
57. Il ressort également de la procédure que le recourant ne s'est pas présenté à des conseils de classe tenu en juin 2021, sans s'en être au préalable excusé.
58. Une nouvelle fois, le recourant a admis les faits reprochés, mais a tenté de les minimiser en relevant qu'en six années de travail au CFPC, il n'avait été absent qu'une journée.
59. Ensuite des événements précités, le recourant n'a donné strictement aucune suite aux sollicitations de sa hiérarchie, laquelle a souhaité assister à l'une de ses leçons, avant de procéder à un EEDP. En particulier, la procédure a permis d'établir que le recourant n'avait pas transmis au directeur du CFPC les documents requis, et qu'il ne s'était pas préparé à la visite de sa classe, ce au motif qu'il n'avait pas pris connaissance de ses courriels. De surcroît, il est avéré que le recourant ne s'est ni présenté ni n'a excusé son absence à son EEDP, auquel il avait dûment été convoqué.

60. Il ressort de l'ensemble des éléments qui précèdent que l'insuffisance de prestations reprochée au recourant est récurrente et porte sur des compétences essentielles de la profession d'enseignant que sont la planification de l'enseignement, la conduite des activités et l'évaluation des élèves. De plus, le fonctionnement de la direction de l'établissement dans lequel il exerce la fonction de chargé d'enseignement est mis à mal par les événements reprochés au recourant.
61. Il sera relevé que c'est à juste titre que le DIP souligne la propension du recourant à minimiser son comportement et les incidents ayant émaillé son parcours professionnel.
62. Nonobstant un blâme et divers avertissements, le recourant n'a pas su remplir les exigences inhérentes à son poste de maître d'enseignement professionnel et n'a pas respecté les devoirs généraux liée à une telle fonction.
63. Il est ainsi manifeste que l'insuffisance de prestations reprochée au recourant dans le cadre de la décision du 31 mai 2022 est avéré.
64. Les rapports de service étant soumis au droit public, il convient toutefois encore d'examiner si le principe constitutionnel de la proportionnalité est respecté (ATA/1274/2022 du 20 décembre 2022, consid. 6e ; ATA/1189/2022 du 29 novembre 2022, consid. 5d).
65. Le principe de la proportionnalité se caractérise par trois composantes : l'aptitude, la nécessité et la proportionnalité au sens étroit.
66. Le principe exige que la mesure étatique soit propre à atteindre, ou du moins à favoriser l'atteinte du but d'intérêt public dans lequel elle est prise (règle de l'aptitude). En outre, il doit être fait le choix d'utiliser la mesure qui porte le moins atteinte aux intérêts privés ou publics opposés. En d'autres termes, il ne doit pas être possible d'atteindre le but visé par l'intérêt public par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité). Au demeurant, il doit exister un rapport raisonnable entre la gravité des effets sur la situation du particulier et le résultat escompté quant à l'intérêt public (principe de la proportionnalité au sens étroit) (ATF 143 I 403, consid. 5.6.3 ; ATA/915/2019 du 21 mai 2019, consid. 6c).
67. En l'espèce, la résiliation des rapports de services est une mesure propre à atteindre le but visé, à savoir rétablir un bon fonctionnement dans l'établissement et garantir la mission globale et générale de formation des élèves.

S'agissant de la question de savoir si une mesure moins contraignante aurait pu être mise en œuvre, il faut tout d'abord constater qu'une sanction disciplinaire a été prononcée à l'encontre du recourant le 1<sup>er</sup> mars 2021 pour les manquements que constituent le non-respect de la procédure en cas d'absence, la non collaboration avec l'établissement pour assurer et la non mise en œuvre d'un enseignement à distance. À cet égard, il sied de rappeler que le recourant ne s'est pas présenté à l'entretien de service du 2 novembre 2020, qui avait précisément pour objectif d'entendre le recourant quant aux manquements reprochés.

En outre, la direction de l'établissement a tenté de convoquer le recourant à un EEDP le 16 décembre 2021, entretien auquel le recourant ne s'est pas présenté.

Par ailleurs, il convient de mentionner qu'avant l'entretien de service du 14 mars 2022, le recourant avait été interpellé à de nombreuses reprises de manière informelle par la direction de l'établissement et qu'il n'a pas saisi les opportunités que sont les entretiens pour discuter des éventuels manquements reprochés.

Reste enfin à examiner si l'entretien de service aurait pu déboucher sur le prononcé d'une nouvelle sanction ou la fixation d'objectifs à réaliser dans le délai imparti, dès lors qu'un tel entretien de service n'a pas forcément la résiliation pour conséquence (cf. fiche MIOPE n° 04.04.04). Au vu des griefs invoqués – lesquels font suite à 7 années de

collaboration, permettant au directeur de se faire une bonne idée de la situation –, il apparaît toutefois que de telles mesures n'auraient pas été propres à rétablir le bon fonctionnement de l'établissement, notamment au vu des difficultés récurrentes du recourant à se conformer aux procédures administratives.

Dès lors et au vu du dossier, aucune autre mesure moins contraignante que la résiliation des rapports de services n'aurait permis de rétablir un bon fonctionnement au sein de l'établissement.

Enfin, en ce qui concerne le principe de la proportionnalité au sens étroit, il convient de relever que l'organisation de la fonction publique est caractérisée par l'intérêt public. Dès lors que le bon fonctionnement de l'établissement est mis à mal par le comportement du recourant, l'intérêt public commande de ne pas le suivre dans ses conclusions. Les répercussions financières de la résiliation des rapports de services sur le recourant qui exerçait à un taux inférieur à 50% ne peuvent être considérées comme un sacrifice déraisonnable.

68. Il découle de ce qui précède que le principe de proportionnalité est respecté.
69. Partant, la décision de DGES II du DIP du 31 mai 2022 a été rendue dans le respect de l'article 78, alinéa 1 RStCE.
70. Au demeurant, cette décision est intervenue après un entretien de service au cours duquel le recourant a été entendu, et respecte les autres conditions formelles prévues à l'article 78, alinéa 4 RStCE.
71. Le recours doit dès lors être entièrement rejeté et la décision du 31 mai 2022 du directeur général *ad interim* de l'enseignement secondaire II du DIP confirmée.
72. Selon l'article 87, alinéa 1 LPA, la juridiction administrative qui rend la décision statue sur les frais de procédure et émoluments. Elle le fait dans les limites établies par le règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative, du 30 juillet 1986 (E 5 10.03; ci-après : RFPA) et cela conformément au principe de proportionnalité (art. 87, al. 3 LPA).
73. Au vu de l'issue du litige, un émolument de 500 F sera mis à la charge du recourant, lequel sera compensé par l'avance de frais versée par celui-ci. Par ailleurs, de ce même fait, aucune indemnité de procédure ne sera allouée au recourant (art. 87, al. 2 LPA).
74. Enfin, il sera pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du DIP.

**Par ces motifs,**

## ARRÊTE :

### *Préalablement*

1. Il est pris acte de la récusation de la conseillère d'Etat chargée du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse dans la présente procédure.

### *Principalement*

2. Le recours n° 3167-2022 de A \_\_\_\_\_ à l'encontre de la décision de la DGES II du DIP du 31 mai 2022 est rejeté.
3. Il est mis à la charge de A \_\_\_\_\_ un émolument de 500 F, compensé par l'avance de frais effectuée.

4. Il n'est pas alloué d'indemnité de procédure.

Conformément aux articles 132 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ ; E 2 05), 17, alinéa 4, 62, alinéa 1, lettre a, 64 et 65 de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; E 5 10) et compléter avec les normes spéciales, le présent arrêté est susceptible de faire l'objet d'un recours auprès de la chambre administrative de la Cour de Justice (rue de Saint-Léger 10, case postale 1956, 1211 Genève 1) dans les **30 jours** qui suivent sa notification. Le délai est suspendu pendant les périodes prévues à l'article 63, alinéa 1 LPA. L'acte de recours doit être signé et parvenir à l'autorité ou être remis à son adresse à un bureau de poste suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse au plus tard le dernier jour du délai avant minuit. Il doit contenir, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de l'arrêté attaqué, les conclusions de la recourante ou du recourant, un exposé des motifs ainsi que l'indication des moyens de preuve. Le présent arrêté et les pièces dont dispose la recourante ou le recourant doivent être joints à l'envoi.

Certifié conforme,

La chancelière d'Etat :

[Signature de la chancelière d'Etat]