

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1436/2025-FPUBL

ATA/1327/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 2 décembre 2025**

dans la cause

**A**\_\_\_\_\_

**recourante**

représentée par Me Fabrice COLUCCIA, avocat

contre

**DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE, DE LA FORMATION ET  
DE LA JEUNESSE**

**intimé**

---

## EN FAIT

**A.** **a.** A\_\_\_\_\_ a été engagée le 1<sup>er</sup> novembre 1986 en qualité d'enseignante. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 1992, elle est maîtresse d'enseignement au sein du collège et école de commerce (ci-après : CEC) B\_\_\_\_\_, actuellement à un taux d'activité de 80%.

**b.** Son dernier entretien d'évaluation et de développement périodique (ci-après : EEDP) du 12 juin 2023 souligne la qualité de son travail, son sens du service public ainsi que son respect des personnes et du cadre légal et réglementaire.

**c.** Par courrier du 6 mars 2024, anticipé par courriel, C\_\_\_\_\_, directeur général de l'enseignement secondaire II (ci-après : DGES II) du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le département ou DIP), l'a convoquée à un entretien de service fixé le 27 mars suivant.

Il s'agissait de l'entendre quant à la situation qui lui avait été rapportée par la direction du CEC, à savoir que le 1<sup>er</sup> mars 2024 à la salle des maîtres, elle avait demandé à D\_\_\_\_\_, secrétaire au CEC, pourquoi elle était en train de retirer des copies du courrier de E\_\_\_\_\_, ancien doyen, adressé à F\_\_\_\_\_ qui étaient déposées sur la table. Elle avait insisté sur le fait qu'il devait être lu par ses collègues car il contenait des informations connues par l'ECHA (Association des maîtres et maîtresses du CEC) et véridiques. Elle avait précisé qu'elle n'était l'auteure ni des impressions ni du dépôt. Plus tard dans la journée, G\_\_\_\_\_, également secrétaire au sein du CEC, l'avait vue déposer trois exemplaires de ce courrier dans une autre salle de repos.

Il était également question de son refus, le 6 mars 2024, de suivre les instructions données par H\_\_\_\_\_, apprentie, laquelle lui avait enjoint de ne pas donner son cours afin de se rendre au secrétariat de la direction où elle était attendue.

La convocation précisait que s'ils étaient avérés, ces faits étaient susceptibles de constituer une violation des devoirs de service figurant aux art. 123 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et 20, 21 et 21A 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) et de conduire au prononcé d'une sanction administrative.

**d.** Lors de l'entretien de service du 27 mars 2024, A\_\_\_\_\_ a expliqué que toutes les personnes se trouvant dans la salle des maîtres le 1<sup>er</sup> mars 2024 avaient vu ce courrier de E\_\_\_\_\_ et qu'il faisait l'objet de discussions entre les enseignants. Dans cette salle, les enseignants pouvaient s'exprimer librement et le contenu du courrier reflétait le climat régnant au sein de l'établissement. Lorsqu'elle avait vu que des secrétaires s'affairaient à enlever ledit courrier, elle s'était adressée à D\_\_\_\_\_ sans aucune agressivité. S'agissant de la distribution de trois exemplaires du courrier dans l'autre salle de repos, il s'agissait de libre circulation des informations, couverte par la liberté d'expression.

Quant à la situation du 6 mars 2024, elle n'avait pas reçu de convocation officielle mais uniquement un message du secrétariat sur sa boîte vocale la veille, sans autre information que celle de le rappeler, étant par ailleurs précisé qu'elle était alors en congé, raison pour laquelle elle ne l'avait pas fait. Si H\_\_\_\_\_ lui avait demandé, devant sa salle de cours, d'aller voir la directrice, il s'agissait uniquement d'une apprentie et il n'était pas question d'annuler son cours alors qu'elle n'avait pas été convoquée de manière formelle. Ce faisant, elle avait procédé à une pesée des intérêts.

e. Le 30 avril 2024, A\_\_\_\_\_ a transmis ses observations sur le procès-verbal établi suite à cet entretien de service.

Il était partial, orienté à charge et lacunaire et elle sollicitait qu'il soit procédé à des rectifications. Elle a produit les courriels échangés les 6 et 7 mars 2024 avec I\_\_\_\_\_, directeur des ressources humaines de la DGES II, et a conclu à l'absence de violation de ses devoirs de service ou de fonction, de sorte qu'aucune sanction ne pouvait être prononcée à son encontre.

**B.** a. Le 4 septembre 2024, le directeur général de la DGES II du département a prononcé un blâme à son encontre pour avoir violé ses devoirs de fonction.

Il lui était reproché d'avoir participé le 1<sup>er</sup> mars 2024 à la diffusion de copies d'un courrier qui était adressé à la Conseillère d'État en charge du département en apportant trois exemplaires d'une salle des maîtres à une autre salle de repos, ceci alors qu'elle savait que la direction souhaitait limiter la diffusion de ce courrier. Il lui a également été reproché de ne pas s'être rendue au secrétariat de sa direction à la demande de H\_\_\_\_\_, alors qu'à tout le moins, elle aurait dû se renseigner à l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée.

b. Le 16 septembre 2024, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès du DIP contre cette décision, en concluant à son annulation.

Elle s'est plainte d'une application arbitraire des faits, la direction ayant établi ceux-ci exclusivement à charge et en contradiction avec les pièces du dossier. Il n'avait pas été démontré qu'elle aurait été informée du fait que la direction du CEC tentait de limiter la diffusion du courrier litigieux, dès lors qu'aucune communication officielle n'avait été effectuée et alors que des copies circulaient dans tout l'établissement. Elle avait été sanctionnée uniquement pour avoir échangé avec des collègues sur le contenu de cette lettre, dont elle n'était pas à l'origine et qui était devenu public.

S'agissant du second grief, aucune convocation ne lui avait été remise et elle ne pouvait pas abandonner ses élèves sur la base des instructions d'une apprentie. Le même jour, elle avait écrit un courriel pour connaître l'objet de la convocation aux ressources humaines qui lui avaient répondu qu'il s'agissait simplement de lui remettre en mains propres la convocation à l'entretien de service litigieux. Il était

inutile de lui faire annuler un cours uniquement pour lui remettre en mains propres un document qui pouvait lui être remis par courriel.

Son comportement n'ayant nullement enfreint ses devoirs de services, les art. 123 LIP, 20 et 21 RStCE avaient été violés. Elle n'avait par ailleurs pas violé son devoir de réserve. Les enseignants étaient libres de s'exprimer sur leurs conditions de travail, y compris de manière collective, sauf à violer le principe de la liberté d'expression.

Enfin et en tout état, la décision était disproportionnée car elle ne tenait pas compte de ses excellents états de service, de sa longue carrière au sein du DIP ainsi que de l'absence d'utilité de cette sanction.

**c.** Par décision du 17 mars 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, la Conseillère d'État en charge du département a rejeté le recours.

Il ressortait du dossier que le 1<sup>er</sup> mars 2024, après avoir pris connaissance du contenu du courrier de E\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ avait vu deux collaboratrices rattachées à la direction du CEC s'affairer à en retirer des exemplaires dans la salle et D\_\_\_\_\_ lui avait explicitement répondu qu'il s'agissait d'une instruction de la direction. Ces informations constituaient ainsi des indices suffisants lui permettant de comprendre, sans communication générale officielle de sa hiérarchie, l'intention de celle-ci de limiter la propagation de ce courrier, qui, de plus, était directement destiné à la Conseillère d'État. En tout état de cause, ces éléments auraient dû l'amener à questionner sa hiérarchie préalablement à toute initiative de sa part visant la distribution du courrier dans la salle du Pavillon. Par ailleurs, le fait que de nombreuses personnes au sein de l'établissement aient pris connaissance dudit courrier ne saurait justifier le fait de contribuer à sa diffusion, alors même qu'elle aurait dû savoir que sa direction cherchait l'effet inverse. L'on ne saurait non plus considérer le contenu du document comme étant de notoriété publique, dans la mesure où le cercle de personnes informées se limitait aux membres du personnel du CEC, à tout le moins le 1<sup>er</sup> mars 2024, soit bien avant que la presse ne s'en soit fait l'écho dix jours plus tard. Il ne lui avait pas été reproché d'avoir pris connaissance ou discuté du contenu du courrier avec ses collègues, de sorte qu'à aucun moment sa liberté d'expression n'avait été entravée.

S'agissant du deuxième incident, il ressortait d'un courriel envoyé le 6 mars 2024 par ses soins à I\_\_\_\_\_ que des collègues lui avaient indiqué ce matin-là qu'une secrétaire de direction la recherchait. À cela s'ajoutait le message vocal laissé la veille par J\_\_\_\_\_ lui demandant de la rappeler. Ces éléments auraient dû la convaincre de la véracité des instructions données par H\_\_\_\_\_. À tout le moins, elle aurait dû se rendre au secrétariat de la direction à l'issue de son cours, ce qu'elle n'avait pas fait. Si une convocation à un entretien de service était effectivement obligatoire en vue de l'entendre sur d'éventuels griefs à un moment fixé ultérieurement, il n'était en revanche pas nécessaire d'envoyer un tel document lorsqu'il s'agissait de lui transmettre ladite convocation. Sa hiérarchie était ainsi

parfaitement autorisée à procéder de la sorte et il était de sa responsabilité de répondre positivement et rapidement à la demande de sa hiérarchie.

Les reproches retenus dans la décision du 4 septembre 2024 étaient ainsi exempts d'arbitraire et ladite décision était conforme au droit. Elle était également conforme au principe de la proportionnalité puisqu'il s'agissait de la sanction la plus basse dans l'échelle des sanctions et qu'il avait été constaté à deux reprises une violation de ses devoirs de service et de fonction au mois de mars 2024.

- C. a. Par acte du 24 avril 2025, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant, principalement, à son annulation et, préalablement, à la restitution de l'effet suspensif au recours.

En pratiquement 40 ans de carrière, elle avait toujours fait preuve d'un comportement exemplaire. Depuis l'arrivée d'une nouvelle directrice en septembre 2022, K\_\_\_\_\_, le CEC avait traversé de fortes turbulences, avec notamment des modifications des horaires des enseignants et l'imposition de diminutions de postes, sans concertation. En novembre 2023, avec l'aide de plusieurs collègues, elle avait signalé les problématiques en s'adressant notamment au groupe de confiance, puis à C\_\_\_\_\_ et I\_\_\_\_\_ en janvier 2024. Le département n'avait malheureusement pas pris la mesure de la problématique, se contentant essentiellement de réitérer sa confiance envers la directrice.

La lettre ouverte rédigée par E\_\_\_\_\_ à l'adresse d'F\_\_\_\_\_ soulignait les nombreux dysfonctionnements consécutifs à l'arrivée de la nouvelle directrice. Comme de nombreux collègues, A\_\_\_\_\_ avait éprouvé un sentiment de soulagement et de reconnaissance à voir la souffrance au travail mise en mots par quelqu'un qui connaissait bien l'établissement. De nombreux enseignants avaient parlé de ce texte qui avait très vite circulé au sein de l'établissement, au point que l'immense majorité des enseignants avait pu en consulter son contenu. À aucun moment il n'avait été démontré qu'elle et ses collègues auraient été informés que la direction tentait de limiter la diffusion de ce courrier. Dès lors que de très nombreuses copies circulaient dans et hors de l'établissement, il s'agissait d'un document devenu, *de facto*, public, puis porté à la connaissance de la presse dès le 12 mars 2024. Elle s'était par ailleurs contentée de déplacer trois exemplaires du courrier dans une salle des maîtres. Ce litige s'inscrivait dans un contexte de crise interne au sein du CEC, marqué par une mise en cause collective du *management* de la directrice par une partie du corps enseignant, un climat de méfiance et d'épuisement professionnel, et une tentative de contrôler l'information au sein de l'établissement par le retrait du courrier des espaces collectifs réservés au personnel de l'établissement. Les échanges de A\_\_\_\_\_ étaient limités à des collègues, informés des dysfonctionnements, dans un cadre professionnel interne. Par ailleurs, le courrier litigieux portait sur des dysfonctionnements perçus et n'attaquait nommément aucune autorité ou personne, de sorte qu'il ne violait ni le secret de fonction ni le devoir de loyauté.

Le message vocal de J\_\_\_\_\_ du 5 mars 2024 lui demandait uniquement de la rappeler, sans mentionner de motif ni d'urgence. Son refus de répondre à une « convocation » dont le caractère informel était manifestement inadéquat traduisait non pas une insubordination mais de la prudence face à une procédure mal enclenchée et à une direction manifestement hostile. Elle n'avait pas à abandonner ses élèves sur la base des instructions d'une apprentie, raison pour laquelle elle avait choisi d'assurer la continuité du service public, étant précisé que cette apprentie n'avait aucune convocation, détail ou explications à lui transmettre et qu'aucune urgence n'était invoquée.

À tout le moins, la situation, peu claire, voire floue, devait être tranchée en sa faveur, l'administration supportant le fardeau de la preuve d'un comportement fautif. Subsidiairement, le blâme était disproportionné, les deux griefs reprochés n'ayant donné lieu à aucune atteinte à l'ordre public et n'ayant nullement perturbé le fonctionnement de l'établissement ou porté atteinte à l'autorité de la hiérarchie. En outre, de nombreuses circonstances atténuantes étaient présentes, notamment un contexte de tensions internes graves, un climat anxiogène accompagné d'un sentiment d'injustice partagé par de nombreux collègues. À cela s'ajoutait son ancienneté exemplaire. Elle avait par ailleurs fait preuve de mesure et de respect dans ses signalements tout en effectuant des appels répétés à la médiation et au dialogue.

S'agissant du retrait de l'effet suspensif, aucun intérêt public ne pouvait être invoqué. À l'inverse, son intérêt privé à ne pas faire d'emblée l'objet d'une décision de sanction disciplinaire exécutoire, dont le caractère infamant lui portait à l'évidence préjudice, y compris moralement, était largement prépondérant.

**b.** Le 13 mai 2025, le département a conclu au rejet de la demande de restitution de l'effet suspensif. Il était indispensable pour le bon fonctionnement de l'établissement scolaire concerné que l'entrée en vigueur de la décision soit immédiate, dans la mesure où les violations aux devoirs de service et de fonction retenus à l'endroit de la recourante concernaient le non-respect des initiatives et instructions émises par sa hiérarchie. Restituer l'effet suspensif au recours reviendrait par ailleurs à accorder les conclusions au fond.

**c.** Par décision du 3 juin 2025, la chambre de céans a restitué l'effet suspensif au recours.

Le fait que la recourante fasse l'objet d'une procédure disciplinaire paraissait suffisant pour prévenir la récidive. À l'inverse, en cas d'exécution immédiate de la sanction, il pourrait en être déjà tenu compte à titre d'antécédent alors que la décision querellée n'était pas en force. Ceci risquerait de vider *de facto* le recours de son objet, qui était justement de contrôler la légalité et la proportionnalité de la sanction infligée. Il n'y avait par ailleurs pas d'urgence à déclarer immédiatement exécutoire la décision attaquée.

**d.** Dans sa réponse du 27 mai 2025, le DIP a conclu au rejet du recours.

Si la direction n'avait effectivement pas donné d'instructions s'agissant de la diffusion du courrier, ceci ne saurait équivaloir à un blanc-seing quant au fait de le diffuser allègrement, encore moins lorsqu'elle avait pu constater de ses propres yeux que sa hiérarchie cherchait l'effet inverse et que le destinataire direct du courrier ne travaillait pas dans l'école en question. Il était également contesté que ce courrier fût devenu de notoriété publique, à tout le moins le 1<sup>er</sup> mars 2024, et encore moins que l'ensemble des enseignants y ait eu accès ce jour-là.

Un collaborateur devait répondre positivement à la demande de se rendre au secrétariat, sans égard aux raisons pour lesquelles il était attendu. S'il n'estimait pas nécessaire de le faire dans l'immédiat, il devait à tout le moins le faire rapidement après avoir reçu l'information. Le refus de se soumettre à une telle instruction était bien constitutif d'une faute.

À deux reprises en moins de sept jours, la recourante avait défié l'autorité de sa hiérarchie, justifiant le prononcé d'une sanction disciplinaire afin de s'assurer que de tels comportements ne se reproduisent plus. L'autorité intimée avait tenu compte de la longévité des rapports de service, de ses bons EEDP, ainsi que de l'absence d'antécédent disciplinaire, en choisissant la sanction la plus légère.

e. Ensuite de la réplique de la recourante, la cause a été gardée à juger le 21 août 2025, ce dont les parties ont été informées.

f. Les arguments des parties et le contenu des pièces seront repris, en tant que de besoin, dans la partie en droit.

## **EN DROIT**

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. La recourante sollicite la tenue d'une audience de comparution personnelle.

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 et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Ce droit n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, si elle 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 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 131 I 153 consid. 3). En outre, il n'implique pas le droit d'être entendu oralement ni celui de faire entendre des témoins (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

**2.2** En l'espèce, les parties ont eu l'occasion de se déterminer par écrit par-devant la chambre de céans et de produire toutes pièces qu'elles jugeaient utiles. Devant la DGES II, puis le département, la recourante a pu par ailleurs s'exprimer à plusieurs reprises. Elle ne précise pas en quoi son audition serait susceptible d'apporter des éléments supplémentaires par rapport à ses écritures et aux pièces qu'elle a produites.

Compte tenu des pièces figurant au dossier et des explications des parties, la chambre de céans estime être suffisamment renseignée pour trancher les griefs soulevés en toute connaissance de cause sans devoir procéder à d'autres actes d'instruction.

- 3.** L'objet du litige porte sur le bien-fondé du blâme infligé à la recourante pour avoir diffusé trois exemplaires d'un courrier adressé à la Conseillère d'État, d'une salle des professeurs à une autre, et de ne pas s'être rendue à la direction malgré les instructions du secrétariat.
- 4.** La recourante reproche à l'autorité intimée d'avoir établi de manière erronée certains faits sur lesquels se fonde la décision. Elle estime par ailleurs la sanction litigieuse comme contraire au droit et, en tout état, comme disproportionnée.

**4.1** Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. a et b LPA).

**4.2** La LIP s'applique, notamment, aux membres du corps enseignant secondaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP).

**4.3** Selon 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 incombent (al. 1). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2).

Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant. L'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1).

**4.4** Le fonctionnaire n'entretient pas seulement avec l'État qui l'a engagé et le rétribue les rapports d'un employé avec un employeur, mais, dans l'exercice du pouvoir public, il est tenu d'accomplir sa tâche de manière à contribuer au bon fonctionnement de l'administration et d'éviter ce qui pourrait nuire à la confiance que le public doit pouvoir lui accorder. Il lui incombe en particulier un devoir de fidélité qui s'exprime par une obligation de dignité. Cette obligation couvre tout ce qui est requis pour la correcte exécution de ses tâches, pendant et en-dehors de son travail (ATA/108/2025 du 28 janvier 2025 consid. 4.3 et les arrêts cités).

**4.5** Aux termes des art. 142 al. 1 LIP et 56 al. 1 RStCE, qui ont la même teneur, les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de

fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité : prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec la hiérarchie, le blâme (let. a) ; prononcées par le conseiller d'État en charge du département (let. b), la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée (ch. 1) ou la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction (ch. 2) ; prononcés par le Conseil d'État à l'encontre d'un membre du personnel nommé (let. c), le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste (ch. 1), ou la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission éducative (ch. 2).

**4.6** Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire dans la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse romande*, in *Revue jurassienne de jurisprudence*, 1998, n. 55 p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à résulter d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, *op. cit.*, n. 51 p. 14).

**4.7** Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 8e éd., 2020, n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, 2025, n. 2875 ATA/154/2025 du 11 février 2025 consid. 3.1 et les arrêts cités).

La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.2).

**4.8** Lorsque l'autorité choisit la sanction disciplinaire qu'elle considère appropriée, elle dispose d'un large pouvoir d'appréciation, lequel est toutefois subordonné au respect du principe de la proportionnalité, les rapports de service étant soumis au droit public (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_10/2020 du 7 avril 2021 consid. 4.2 ;

ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 4.3). Ainsi, le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, 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 et les arrêts cités).

Son choix ne dépend pas seulement des circonstances subjectives de la violation incriminée ou de la prévention générale, mais aussi de l'intérêt objectif à la restauration, à l'égard du public, du rapport de confiance qui a été compromis par la violation du devoir de fonction. Une mesure viole le principe de la proportionnalité si elle excède le but visé et qu'elle ne se trouve pas dans un rapport raisonnable avec celui-ci et les intérêts - en l'espèce publics - compromis (arrêt du Tribunal fédéral 8D\_4/2020 du 27 octobre 2020 consid. 3.2 et les arrêts cités).

**4.9** Il ressort de la casuistique cantonale s'agissant d'enseignants qu'une suspension d'augmentation du traitement pendant une durée de trois ans a été jugée trop sévère, le prononcé d'un blâme apparaissant adéquat, dans le cas d'un fonctionnaire qui consultait quotidiennement au travail des sites internet à des fins privées, notamment des sites de vente aux enchères et au moins un site échangiste, entre quinze et trente minutes par jour en moyenne et qui avait également installé des logiciels privés (jeux d'échecs) sur son poste de travail. Le fait d'aller régulièrement consulter des sites contraires à la bienséance pendant les heures de travail n'était pas bénin. L'utilisation d'internet pendant les heures de travail ne dépassait toutefois que de peu celle qui était alors admise par l'État (ATA/653/2011 du 18 octobre 2011).

La suspension de trois ans de l'augmentation de traitement prononcée à l'encontre d'un enseignant qui avait abusivement utilisé l'espace informatique mis à sa disposition par l'État de Genève, en téléchargeant et visionnant des fichiers à caractère pornographique a été considérée comme trop sévère et contraire au principe de la proportionnalité. Cette sanction a été remplacée par un blâme (ATA/836/2020 du 1<sup>er</sup> septembre 2020).

Un blâme infligé à un assistant technique à l'Université de Genève qui avait tenu des propos inadéquats à sa supérieure hiérarchique dans le cadre de plusieurs courriels a été jugé contraire au principe de la proportionnalité et a été annulé, au vu des circonstances, à savoir que l'Université avait laissé s'envenimer une situation qu'elle savait conflictuelle et difficile pour les personnes impliquées, que l'employé travaillait pour l'autorité depuis près de 19 ans, qu'il n'avait pas d'antécédents

disciplinaires à l'exception d'un avertissement prononcé en 2016 et du fait que l'autorité n'alléguait pas que ses prestations ne donneraient pas satisfaction (ATA/739/2021 du 13 juillet 2021).

La chambre de céans a en revanche confirmé le blâme infligé à un enseignant ayant refusé de se présenter pour assurer la prise en charge lors d'une journée d'activités organisées par son établissement pour fêter l'institution. Il avait manqué délibérément à ses devoirs. Il s'agissait de la seconde occasion où le recourant refusait, sans raison objective valable, de prendre part à une activité organisée par l'établissement, alors que sa présence était nécessaire pour encadrer et prendre en charge les élèves. L'intérêt de l'employeur à ce que l'employé respecte ses engagements contractuels, découlant du but même des rapports de travail, était très important (ATA/783/2025 du 22 juillet 2025, confirmé par arrêt du Tribunal fédéral 1D\_14/2025 du 6 octobre 2025).

**4.10** S'agissant d'autres fonctionnaires de l'État, un avertissement en raison de quelques erreurs d'appréciation commises par une fonctionnaire, alors qu'on ignorait la proportion d'erreurs identifiées sur l'ensemble des dossiers traités et dont le travail était de qualité, a été considéré comme trop sévère et annulé (ATA/1384/2021 du 21 décembre 2021).

La chambre de céans a en revanche confirmé un blâme s'agissant d'un fonctionnaire qui refusait de modifier sa manière de travailler pour être plus rapide et plus efficace, adoptait un comportement ayant des répercussions sur la charge de travail de ses collègues et sur l'ambiance de l'équipe ainsi que sur le fonctionnement du service et qui avait également utilisé à des fins personnelles un téléphone portable professionnel (ATA/598/2021 du 8 juin 2021).

Elle a également retenu un manquement aux devoirs du personnel et confirmé le blâme s'agissant d'un coordinateur infirmier, responsable de la coordination et de la gestion de l'équipe des infirmiers, ayant tenu des propos, des plaisanteries, inappropriés (à connotation sexuelle) en présence de trois collaboratrices sur lesquelles il exerçait un certain ascendant (ATA/912/2022 du 13 septembre 2022).

Elle a confirmé le blâme d'une fonctionnaire en raison d'un geste violent à l'égard d'une collègue qui lui avait répondu sèchement, retenant que la violation des devoirs de service nuisait immanquablement au rapport de confiance nécessaire à la collaboration au sein d'une équipe. Le blâme était une mesure propre à punir l'usage de la violence physique à l'égard d'autrui et à éviter qu'elle ne se reproduise, sans par ailleurs nuire de manière excessive à l'employée, fautive, vu la gravité de son geste objectivement injustifiable (ATA/875/2025 du 19 août 2025).

Encore plus récemment, la chambre de céans a confirmé un blâme infligé à une infirmière pour avoir refusé, sans motif légitime, de transmettre à sa hiérarchie un rapport psychiatrique d'une collaboratrice qui avait préalablement levé le secret médical, retenant qu'elle avait ainsi agi contre la volonté du maître du secret et contre l'intérêt des parties en cause (ATA/982/2025 du 9 septembre 2025).

5. En l'espèce, la sanction querellée est motivée par deux situations dans lesquelles l'autorité intimée considère que la recourante a violé ses devoirs de fonction.

5.1 Il lui est reproché en premier lieu d'avoir participé, le 1<sup>er</sup> mars 2024, à la diffusion de copies d'un courrier de E\_\_\_\_\_, ancien doyen, qui était adressé à la Conseillère d'État en charge du département en apportant trois exemplaires d'une salle des maîtres à une autre salle de repos, ceci alors qu'elle savait que la direction souhaitait limiter la diffusion de ce courrier.

L'intimé fait valoir qu'il ressort du dossier que la recourante avait vu à deux reprises le matin du 1<sup>er</sup> mars 2024 deux secrétaires ramasser des copies dudit courrier et qu'D\_\_\_\_\_ lui avait indiqué agir sur instruction. Elle admet que la direction de l'établissement n'avait effectivement pas donné d'instructions s'agissant de la diffusion de ce courrier à l'ensemble de ses collaborateurs, mais elle fait valoir que ceci ne saurait équivaloir à un blanc-seing quant au fait de le diffuser allègrement, encore moins lorsque la recourante avait pu constater de ses propres yeux que sa hiérarchie cherchait l'effet inverse et que le destinataire direct du courrier ne travaillait pas dans l'école en question.

Toutefois, en l'absence d'interdiction claire et formelle de diffusion transmise par la hiérarchie au personnel, on voit difficilement comment l'on pourrait retenir que la recourante a violé un devoir de fonction envers sa hiérarchie en apportant trois exemplaires du courrier d'une salle des maîtres à une autre salle ou, en d'autres termes, qu'elle aurait délibérément manqué à ses devoirs au sens des art. 123 LIP et 21 RStCE précités.

Au demeurant, sans être contestée, la recourante a relevé que la grande majorité des enseignants avaient déjà consulté ce courrier, lequel faisait l'objet de discussions entre eux. En outre, cette diffusion était limitée à ses collègues dans la salle des maîtres, dans un cadre professionnel interne. Il n'est pas non plus contesté que le courrier n'attaquait aucune autorité ni ne violait le secret de fonction ou le devoir de loyauté, l'objet étant de dénoncer les dysfonctionnements perçus et demandant au DIP de remédier aux problèmes. Dans ce courrier, E\_\_\_\_\_ observe notamment que « le résultat d'une telle politique en matière de relations humaines fait qu'aujourd'hui les maîtres d'B\_\_\_\_\_ ont perdu confiance et motivation. Ils se sentent impuissants et voient leur école se déliter (...). Il semble que désormais le principe soit de diviser pour régner. (...). Il reste à espérer que le DIP trouvera les moyens de résoudre les problèmes qui plombent actuellement cette école qui fut exemplaire ».

Il ressort de ce qui précède que l'attitude adoptée par la recourante n'est pas contraire à la dignité et il n'est pas démontré que le seul dépôt d'un courrier, dont le contenu avait déjà circulé, en trois exemplaires dans une salle de repos destinée à des enseignants, sur une problématique d'actualité les préoccupant, porte nécessairement préjudice à l'État. Elle n'a ainsi pas violé ses devoirs de service ou de fonction dans la première situation que lui reproche l'autorité.

**5.2** L'autorité lui reproche ensuite de ne pas s'être rendue au secrétariat, le 6 mars suivant, et de ne pas, à tout le moins, s'être renseignée à l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée.

Elle relève que la recourante devait se savoir attendue au secrétariat dès lors qu'elle avait reçu un appel la veille, que des collègues le lui avaient confirmé le matin-même et que cela avait été expressément formulé par l'apprentie, H\_\_\_\_\_. Elle aurait ainsi dû se conformer aux instructions données par cette apprentie ou, à tout le moins, s'y conformer après son cours, ce qu'elle n'avait pas fait. Lorsqu'un collaborateur savait qu'il devait se rendre au secrétariat de sa hiérarchie, il devait répondre positivement à cette demande.

Toutefois, l'autorité intimée omet le fait que si la recourante n'avait pas donné suite à l'instruction de H\_\_\_\_\_, c'était parce qu'elle l'avait interpellée alors qu'elle devait commencer son cours et qu'elle avait considéré qu'elle ne pouvait pas abandonner ses élèves sur la base des instructions d'une apprentie en l'absence d'une convocation provenant de la direction ou de sa hiérarchie. On peut notamment lire dans les courriels qu'elle a adressés à I\_\_\_\_\_ : « À 9h53, les élèves regroupés près de la salle BE01, une apprentie m'attendait à la porte. Vous êtes Mme A\_\_\_\_\_? vous devez me suivre, vous êtes convoquée à la direction. J'ai dit que j'avais cours et que je ne pouvais donc pas être convoquée maintenant. Si, répond-elle, votre cours est supprimé, vous devez me suivre. (...). J'ai demandé son nom à cette personne (...) Je lui ai dit de transmettre à qui l'envoyait que selon mon cahier des charges, je donnerai mon cours et que je répondrais bien sûr à une convocation dans un délai raisonnable, accompagnée d'un membre du comité de l'association des maîtres. Les deux heures de cours se sont ensuite déroulées sans anicroche, mais je suis choquée par cette intervention qui confirme mes craintes. A-t-on cherché à m'intimider, à me faire craquer, à me pousser à l'abandon de ce poste ? ».

L'apprentie n'avait aucune convocation ni n'avait invoqué d'urgence, de sorte que l'on ne saurait reprocher à la recourante, à tout le moins, une faute, pour avoir choisi de donner son cours et, partant, dans la pesée des intérêts, d'avoir privilégié la protection des élèves et la poursuite de l'exercice de son métier. Certes, elle ne s'est pas rendue au secrétariat non plus ensuite de son cours, comme le lui reproche l'autorité intimée. Toutefois, cette dernière omet également le fait que la recourante a adressé le même jour à 13h32 un courriel à I\_\_\_\_\_, son directeur RH, pour s'enquérir par écrit de l'objet de cette convocation. Il lui a répondu qu'il s'agissait simplement de lui remettre en mains propres sa convocation à l'entretien de service fixé pour le 27 mars 2024. La raison pour laquelle elle était attendue au secrétariat n'avait donc rien d'urgent. C'est ainsi à bon droit qu'elle a fait primer les heures d'enseignement qu'elle devait fournir aux élèves présents sur une injonction floue, orale, formulée par une apprentie à un moment inadéquat au vu de sa fonction d'enseignante.

En conclusion, au vu de la situation peu claire et imposant une pesée des intérêts par la recourante, la chambre de céans considère que l'autorité intimée n'a pas démontré que la recourante a violé de manière fautive ses devoirs de fonctions en refusant de suivre l'instruction de l'apprentie. Il sera également retenu qu'elle s'est bien renseignée à l'issue de son cours sur les raisons pour lesquelles une telle demande avait été formulée, ce par courriel à son directeur RH.

**5.3** En tout état, il n'est pas contestable que les deux situations reprochées n'ont porté aucun préjudice à l'administration ni perturbé le fonctionnement de l'établissement ou de la profession. Par ailleurs, le risque de récurrence invoqué par l'autorité intimée à l'appui du blâme infligé n'est pas démontré, à la lumière du comportement exemplaire de la recourante pendant près de 40 ans de service. L'absence d'utilité de cette sanction et le contexte de tensions internes, reconnues par le DIP, qui ont entouré les situations reprochées, doivent être prises en compte et ne justifient pas, au vu de l'ensemble des éléments précités, le prononcé d'une sanction disciplinaire.

Il s'ensuit que le recours sera admis et la sanction disciplinaire querellée annulée.

- 6.** Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu et une indemnité de procédure de CHF 1'000.- sera allouée à la recourante, à la charge de l'intimé (art. 87 LPA).

La valeur litigieuse au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est inférieure à CHF 15'000.-.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 24 avril 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 17 mars 2025 ;

**au fond :**

l'admet ;

annule la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 17 mars 2025, ainsi que celle du directeur général de l'enseignement secondaire II du 4 septembre 2024 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue une indemnité de procédure de CHF 1'000.- à A\_\_\_\_\_, à la charge de l'État de Genève ;

dit que, conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature de la recourante 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 de la recourante, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Fabrice COLUCCIA, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Jean-Marc VERNIORY, président, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Eleanor MCGREGOR, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

D. WERFFELI BASTIANELLI

le président siégeant :

J.-M. VERNIORY

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :