

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2355/2025-FPUBL

ATA/217/2026

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 3 mars 2026**

dans la cause

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

représentée par Me Sacha CAMPORINI, avocat

**recourante**

contre

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

**intimé**

---

### EN FAIT

- A.**
- a.** A\_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_ 1981, a été engagée le 1<sup>er</sup> septembre 2006 par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) en qualité de maîtresse d'enseignement général dans l'enseignement du droit.
  - b.** Depuis novembre 2017, elle est au bénéfice d'une demi-rente de l'assurance-invalidité.
  - c.** À compter du 3 novembre 2022, elle a été en arrêt de travail complet.
  - d.** Son droit au traitement a pris fin le 13 février 2024.
  - e.** Selon l'avis du 19 mars 2024 du médecin du travail, le Docteur B\_\_\_\_\_, rattaché au service de prévention et de sécurité au travail (ci-après : SPST), elle ne présentait aucune perspective de reprise de travail à son poste à court ou moyen terme. Son état de santé était chronique et non stabilisé, rendant impossible d'établir ses limitations fonctionnelles ou d'envisager une reprise d'une autre activité au sein de l'administration cantonale. Le médecin du travail indiquait se fonder sur les consultations effectuées le 5 juillet 2023 par le Docteur C\_\_\_\_\_ et le 12 mars 2024 par lui-même, le préavis du Dr C\_\_\_\_\_ ainsi que les rapports médicaux des 8 décembre 2022, 22 mai 2023, 10 octobre 2023 et 27 février 2024.
  - f.** Le 28 juin 2024, l'assurance-invalidité a adressé à l'intéressée un projet de refus de donner suite à sa demande d'augmenter sa rente, aucune péjoration de son état de santé n'étant survenue, malgré les éléments nouveaux apportés, encore en mai 2024. L'intéressée s'est opposée à ce projet.
  - g.** D\_\_\_\_\_, infirmière de santé au travail, rattachée au SPST, a, dans un courriel du 8 janvier 2025, informé les ressources humaines du DIP que l'assurance-invalidité lui avait indiqué que l'évaluation de la situation de A\_\_\_\_\_ n'était pas terminée et qu'un expert allait être mandaté.
  - h.** Lors de l'entretien qui a eu lieu le 4 avril 2025, visant à informer l'employée de l'intention du DIP de résilier les rapports de service compte tenu de la disparition durable d'un motif d'engagement, celle-ci a indiqué qu'elle espérait des mesures de reclassement ou de réadaptation, le cas échéant en collaboration avec l'assurance-invalidité et le SPST, ainsi que l'ouverture du droit à une rente de la caisse de pension de l'État de Genève (ci-après : CPEG). Il lui a été répondu qu'il n'était pas envisagé d'ouvrir une procédure de reclassement ou de réadaptation, l'avis du SPST s'y opposant. Sa situation serait soumise à la CPEG.
  - i.** Dans ses déterminations du 1<sup>er</sup> mai 2025, A\_\_\_\_\_ a rappelé le cadre légal lui étant applicable, à savoir la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et le 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), relevant que 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) comportait des dispositions similaires concernant la résiliation des rapports de service. L'avis du médecin du travail était insuffisant. Il n'y avait plus eu d'échanges récents de celui-ci avec ses médecins-traitants et la procédure était prématurée au vu de la procédure en cours auprès de l'assurance-invalidité et de la fin des prestations provisoires versées par la CPEG. Il convenait d'ouvrir la procédure de reclassement.

**j.** L'avis du médecin-conseil de la CPEG a été requis. Celui-ci a répondu le 19 mai 2025 qu'il ne prendrait pas position tant que la décision à venir de l'assurance-invalidité n'entrerait pas en force.

**k.** Par courrier du 12 juin 2025, le DIP a résilié les rapports de service de A\_\_\_\_\_ avec effet au 30 septembre 2025, compte tenu de la disparition durable d'un motif d'engagement.

**l.** Le 17 juin 2025, l'assurance-invalidité a octroyé à A\_\_\_\_\_ une rente entière avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2024, retenant, dès le mois de juin 2024, une capacité de travail de 45% dans toute activité et un degré d'invalidité de 74%.

- B. a.** Par acte déposé le 4 juillet 2025, A\_\_\_\_\_ a recouru contre son licenciement auprès de la chambre administrative de la Cour de justice. Elle a conclu, préalablement, à la tenue d'une audience de tentative de conciliation et de comparution personnelle, et principalement à l'annulation de la décision, à ce que sa réintégration soit proposée et, en cas de refus de réintégration, à l'allocation d'une indemnité de 24 mois de son dernier traitement brut.

Ses troubles de la santé ne lui permettaient plus de maintenir une position debout de manière prolongée. Ses douleurs la contraignaient à prendre quotidiennement des puissants anti-douleurs qui induisaient des problèmes de concentration et de la fatigabilité.

Selon la décision de l'assurance-invalidité de juin 2025, elle disposait d'une capacité de travail de 45% dans toute activité. La décision querellée violait son droit d'être entendue, dès lors qu'elle n'indiquait pas clairement les bases légales sur lesquelles elle reposait, l'intimé mentionnant tantôt la LPAC, tantôt la LIP et le RStCE.

Elle n'avait jamais été auscultée par le médecin-conseil de l'État. Celui-ci et le médecin du travail remplissaient des fonctions différentes. Il aurait appartenu au DIP de recueillir l'avis de son médecin-conseil. Il ne ressortait pas de l'avis du médecin du travail qu'il aurait échangé avec ses médecins traitants. Il ne faisait pas non plus état de restrictions fonctionnelles. Les documents médicaux recueillis ne permettaient pas de retenir la disparition durable d'un motif d'engagement. Une procédure de reclassement aurait dû être ouverte.

**b.** La recourante ayant demandé à pouvoir compléter son recours, la chambre administrative lui a indiqué qu'elle pourrait le faire dans le cadre de sa réplique.

**c.** Le DIP a conclu au rejet du recours.

**d.** Dans sa réplique, la recourante a insisté sur la nécessité de procéder aux actes d'instruction requis. Elle s'est plainte de ce que l'avis du SPST ne pouvait remplacer celui d'un médecin-conseil, qu'il n'y avait eu collaboration ni avec le médecin-conseil de la CPEG, ni avec son médecin traitant ni avec celui de l'assurance-invalidité.

**e.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **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 tentative de conciliation. L'intimé s'y étant opposé, la tenue d'une telle audience ne se justifie pas. Il n'y sera donc pas procédé.
- 3.** La recourante a également demandé la production par le DIP de son dossier personnel, des échanges entre celui-ci et le médecin-conseil et son audition.

**3.1** 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 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit n'empêche pas la 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).

**3.2** Le DIP a produit l'intégralité du dossier personnel de la recourante. Il a, pour le surplus, précisé que, hormis l'avis du SPST du 19 mars 2024 et le courriel de D\_\_\_\_\_ du 8 janvier 2025, documents qui figuraient au dossier de la recourante, il ne disposait pas d'autres éléments médicaux. Le dossier médical du SPST était confidentiel et le DIP n'y avait pas accès.

La recourante ne conteste pas avoir eu accès à son dossier personnel et ne soutient plus que le DIP serait en possession d'autres éléments médicaux que ceux figurant dans son dossier personnel.

Par ailleurs, la recourante a pu exposer son point de vue et produire toute pièce qu'elle jugeait utile. Elle n'explique pas quels éléments autres que ceux déjà avancés son audition serait à même d'établir. En outre, les éléments d'ores et déjà au dossier permettent à la chambre administrative de trancher le litige.

Il ne sera donc pas non plus procédé à l'audition de la recourante.

**4.** Dans son premier grief, la recourante se plaint d'un défaut de motivation de la décision.

**4.1** Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. implique notamment l'obligation pour l'autorité de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer ses droits de recours à bon escient (ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3 ; 141 V 557 consid. 3.2.1). Il suffit cependant que l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 II 154 consid. 4.2). L'autorité n'est pas tenue de prendre position sur tous les moyens des parties et peut se limiter aux questions décisives (ATF 146 II 335 consid. 5.1 ; 142 II 154 consid. 4.2). Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut être implicite et résulter des différents considérants (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1).

**4.2** En l'espèce, la convocation à l'entretien du 4 avril 2025 mentionnait qu'il aurait pour objet d'entendre la recourante sur son incapacité de travail, se référant à l'avis du SPST du 19 mars 2024 selon lequel son état de santé était chronique et non stabilisé et ne permettait pas d'envisager une reprise de l'activité professionnelle. Il était précisé que cette situation pouvait conduire à la résiliation des rapports de service pour motif fondé, les art. 139, 141 al. 1 et 3 LIP et 63 et 64 al. 1 et 2 RStCE étant cités. Si, certes, le procès-verbal de l'entretien du 4 avril 2025 mentionne les art. 21 al. 3, 26 al. 3 et art. 22 let. c LPAC, il indique clairement que le motif de licenciement est la disparition durable d'un motif d'engagement (p. 2). Par ailleurs, la décision de résiliation cite l'art. 64 RStCE et relève, derechef, que le motif de licenciement est celui de la disparition durable d'un motif d'engagement. La décision est d'ailleurs intitulée « Fin des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement ».

Le motif de la résiliation des rapports de service ressort ainsi clairement de la décision querellée.

Enfin, si la base légale invoquée dans le procès-verbal précité n'est pas la bonne, il n'en demeure pas moins que la recourante, au demeurant juriste de formation et assistée d'un avocat, a pu se rendre compte du fait que son licenciement reposait sur la LIP et le RStCE, réglementation spécifique applicable au personnel enseignant.

Son grief est donc infondé.

**5.** Il convient d'examiner si le licenciement est fondé.

**5.1** La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) s'applique aux membres du personnel administratif, technique et manuel de l'administration

cantonale (art. 1 let. a). Les fonctions qui relèvent de la LIP font l'objet d'une réglementation particulière (art. 1 al. 2 let. a LPAC).

**5.2** La LIP s'applique aux membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP).

**5.2.1** Selon l'art. 141 LIP, intitulé « Résiliation des rapports de service pour motif fondé – Corps enseignant nommé », le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant (al. 1). L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement (al. 2).

Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (al. 3 let. a), l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 3 let. b) ou la disparition durable d'un motif d'engagement (al. 3 let. c). Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 4).

**5.2.2** L'art. 64 al. 1 et 2 RStCE reprennent l'art. 141 al. 1 et 3 LIP.

**5.3** Le législateur, considérant que l'état de santé fait partie des conditions d'engagement, a estimé que, si une absence pour cause de maladie ou d'accident perdure sans qu'un remède n'y soit apporté ou ne puisse y être apporté, le motif fondé de la disparition durable d'un motif d'engagement est acquis (MGC 2005-2006/XI A 10437 ; ATA/838/2018 du 21 août 2018 consid. 6b ; ATA/589/2018 du 12 juin 2018 consid. 24b ; ATA/1323/2017 du 26 septembre 2017 consid. 6c).

**5.4** Le membre du personnel enseignant doit jouir d'un état de santé lui permettant de remplir les devoirs de sa fonction. Il peut en tout temps devoir se soumettre à un examen médical d'une ou un médecin du travail ou d'une ou un médecin-conseil (art. 5 al. 1 et 2 RStCE). À la suite d'un examen médical, le SPST émet un préavis médical spécifiant, s'il y a lieu, les limitations fonctionnelles (al. 3).

**5.5** Cette dernière disposition a été supprimée dès le 4 juin 2025. Un nouvel art. 5A RStCE prévoit désormais que l'employeur s'adjoint les services d'une ou un ou de plusieurs médecins du travail spécialistes de la prévention des maladies et des accidents professionnels ainsi que de la prévention en matière de santé. La ou le médecin du travail détermine si le membre du personnel enseignant est apte à exercer sa fonction. Elle peut faire appel à d'autres médecins pour accomplir sa tâche, prendre contact avec le médecin traitant du membre du personnel enseignant, avec l'accord de ce dernier et, à la suite de l'examen médical, établir un avis médical santé-travail, qui précise si l'enseignant est apte, apte sous conditions ou inapte à exercer sa fonction. Cet avis énonce les limitations fonctionnelles et les éventuelles mesures d'aménagement et d'adaptation, ainsi que les types de tâches possibles. Il est remis à l'enseignant et à l'employeur (al. 1 à 5).

**5.6** En l'espèce, la recourante a indiqué être en incapacité totale de travailler depuis novembre 2022. Cet élément est corroboré par les certificats médicaux de son médecin traitant et correspond également à ce que l'autorité intimée a retenu.

Dans son rapport du 19 mars 2024, le médecin du travail, le Dr B \_\_\_\_\_, a constaté qu'aucune perspective de reprise de travail à court et moyen terme ne pouvait être envisagée. L'état de santé de la recourante était chronique et non stabilisé, ce qui rendait impossible d'établir les limitations fonctionnelles ou une reprise d'activité au sein de l'administration cantonale. Sous réserve d'éléments nouveaux, il ne rendrait pas de nouvel avis médical. Il précisait s'être fondé sur les contacts avec l'infirmière du SPST, les consultations médicales des 5 juillet 2023 avec le Dr C \_\_\_\_\_ et du 12 mars 2024 avec lui-même ainsi que les rapports médicaux des 8 décembre 2022, 22 mai 2023, 10 octobre 2023 et 27 février 2024.

Le médecin du travail a donc procédé conformément tant à l'art. 5 RStCE dans son ancienne teneur qu'à l'art. 5A al. 1 à 5 RStCE. Contrairement à ce que semble soutenir la recourante, ni l'ancien ni le nouveau droit ne comportent l'obligation de recourir à l'avis d'un ou une médecin-conseil plutôt qu'à celui du ou de la médecin du travail.

Selon les constats médicaux de l'assurance-invalidité, l'état de santé de la recourante s'est encore péjoré en juin 2024.

Au mois de janvier 2025, l'infirmière rattachée au SPST a, dans son courriel du 8 janvier 2025, informé les ressources humaines du DIP que l'assurance-invalidité lui avait indiqué que l'évaluation de la situation de la recourante n'était pas terminée. Finalement, le 17 juin 2025, l'assurance-invalidité a retenu qu'à compter de juin 2024, le degré d'invalidité de la recourante était de 74%, en tenant compte d'une capacité de travail de 45% dans toute activité. Une rente entière d'invalidité lui était ainsi allouée.

Au vu de ces éléments, l'autorité intimée n'avait pas à requérir une nouvelle fois l'avis du médecin du travail. La recourante ne soutient d'ailleurs pas qu'entre les mois de mars 2024 et de juin 2025, son médecin traitant aurait attesté du fait qu'elle avait recouvré une capacité de travail, ne serait-ce que partielle.

Ainsi, tant le médecin traitant de la patiente que le médecin du travail s'accordaient à retenir une incapacité de travail complète de novembre 2022 jusqu'à la date du licenciement. Dans ces conditions, le motif d'engagement, à savoir être en bonne santé pour exercer ses fonctions, ne subsistait plus.

Partant, il existe un motif fondé au sens de l'art. 141 al. 1 LIP susceptible de justifier, conformément à l'art. 141 al. 3 let. c LIP, la résiliation des rapports de service de la recourante en raison de la disparition durable d'un motif d'engagement au poste de travail pour lequel elle a été engagée. Le fait que l'autorité intimée se soit référée, dans la convocation à l'entretien d'avril 2025, tant aux art. 139 LIP et 63 RStCE, applicables en cas d'invalidité, qu'aux art. 141 al. 1 et 3 LIP et 64 al. 1 et 2 RStCE, applicables en cas de disparition durable d'un motif d'engagement, n'y

change rien. Comme évoqué ci-dessus (consid. 4.2), le procès-verbal de l'entretien du 4 avril 2025 ainsi que la décision querellée retiennent clairement que la résiliation est exclusivement fondée sur la disparition durable d'un motif d'engagement.

Par ailleurs, le médecin-conseil de la caisse de prévoyance a été interpellé, comme cela ressort du courrier du 12 mai 2025 adressé par l'autorité intimée à la CPEG et la réponse de celle-ci du 19 mai 2025, exposant que son médecin-conseil ne se prononcerait qu'une fois en possession de la décision de l'assurance-invalidité entrée en force. Il ne peut donc être reproché à l'intimé de ne pas avoir cherché à se coordonner avec le médecin de la CPEG.

Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée n'a ni violé la loi ni abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant l'existence d'un motif fondé justifiant la résiliation des rapports de service de la recourante.

**6.** Celle-ci se plaint de l'absence de procédure de reclassement.

**6.1** Aux termes de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). En cas de refus, d'échec ou d'absence de reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6).

**6.2** Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8 ; ATA/82/2014 précité consid. 11).

**6.3** Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1343/2015 précité ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015).

**6.3.1** L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination : il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées et prendre de multiples formes. À titre d'exemples, un certificat de travail intermédiaire, un bilan

de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, un accompagnement personnalisé, voire à « l'outplacement » peuvent être envisagés (MGC 2005-2006/XI A 10421).

**6.3.2** Selon la jurisprudence, l'autorité administrative est dispensée de l'obligation d'ouvrir une procédure de reclassement préalable à un licenciement si le médecin-conseil constate que le fonctionnaire n'est pas médicalement apte à reprendre un emploi quelconque au sein de l'État de Genève à court et moyen terme, même si celui-ci est prêt à collaborer à la mise en place de cette mesure alors que le délai de protection de la résiliation des rapports de service pour temps inopportun est échu (ATA/1299/2015 du 8 décembre 2015 consid. 9c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 ; ATA/783/2014 du 7 octobre 2014).

**6.4** En l'espèce, le médecin du travail a retenu qu'il ne voyait pas de perspective de reprise de travail de la recourante à son poste à court ou moyen terme. Par ailleurs, l'état de santé de la recourante étant non stabilisé, il était impossible d'établir les limitations fonctionnelles ou une reprise d'une autre activité au sein de l'administration cantonale. Cette appréciation est partagée par l'assurance-invalidité. Il ressort, en effet, de la décision de celle-ci du 17 juin 2025 qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des mesures professionnelles, de telles mesures ne permettant pas de réduire le dommage.

Partant, en l'absence d'une perspective médicale permettant de prévoir la reprise de travail, y compris dans une autre activité au sein de l'administration, le DIP était fondé à renoncer en l'espèce à ouvrir une procédure de reclassement.

Le fait que l'assurance-invalidité ait retenu une capacité de travail résiduelle de 45% dans une toute activité ne conduit pas à une conclusion différente. En effet, les critères appliqués en matière d'assurance-invalidité en vue de déterminer le revenu hypothétique réalisable par l'assurée dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles obéissent aux règles propres à cette assurance. Ils ne sont pas transposables tels quels aux mesures que l'employeur doit prendre pour respecter le principe de la proportionnalité avant licenciement. En outre, la loi fédérale sur l'assurance-invalidité du 19 juin 1959 (LAI - RS 831.20) poursuit d'autres buts que la LIP et le RStCE et les réglementations sont d'une autre nature.

Enfin et comme exposé ci-dessus, le médecin du travail a estimé que l'état de santé de la recourante ne permettait pas d'envisager une reprise dans une autre activité au sein de l'administration cantonale, constatation faite avant même que l'état de santé de celle-ci s'est péjoré.

Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté.

- 7.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge de la recourante, qui ne peut se voir alloué une indemnité de procédure (art. 87 LPA).

La valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

\* \* \* \* \*

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

**à la forme :**

déclare recevable le recours interjeté le 4 juillet 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 12 juin 2025 ;

**au fond :**

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de A\_\_\_\_\_ ;

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

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 en matière de droit public ; 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 ;

communique le présent arrêt à Me Sacha CAMPORINI, avocat de la recourante, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Eleanor McGREGOR, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

le président siégeant :

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :