

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2907/2025-FPUBL

ATA/800/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 juillet 2026

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Aliénor WINIGER, avocate

contre

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

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____ a été engagé par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) en qualité de chargé d'enseignement maître spécialiste en éducation physique le 7 janvier 2013.

Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 2014.

- B. a.** A_____ a initialement été affecté à l'établissement de B_____, C_____, D_____ à un taux d'activité de 50%, lequel a été augmenté à 100% dès l'année scolaire 2013-2014.

b. Un entretien s'est tenu le 28 janvier 2016 avec E_____, directeur de l'établissement primaire B_____/C_____, à l'issue duquel il a notamment été demandé à A_____ de faire preuve de respect et d'écoute envers ses interlocuteurs, de s'affirmer dans son rôle d'autorité afin de prévenir l'émergence de comportements inappropriés, ainsi que de respecter l'intégrité des élèves lorsqu'il les rappelait à l'ordre.

c. Lors de son entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) du 17 juin 2017, portant sur la période du 19 mai 2014 au 14 juin 2017, son évaluation, globalement suffisante, relevait les points suivants. L'enseignant pouvait adopter une position contestataire lorsque les choses n'allaient pas dans son sens et pouvait, dans certaines situations, chercher à s'imposer. L'encadrement et la sécurité des élèves devaient être améliorés. Plusieurs objectifs ont été fixés à l'enseignant, dont notamment celui d'assurer la sécurité des élèves en toutes circonstances ainsi que celui d'améliorer les relations interpersonnelles avec ses interlocuteurs.

d. À compter de l'année scolaire 2018-2019, en raison d'une communication difficile avec le directeur et certains enseignants de l'école de B_____, A_____ a été affecté à l'établissement de F_____, G_____, H_____. À cette occasion, son ancien directeur lui a recommandé de soigner la dimension relationnelle avec les équipes et sa nouvelle hiérarchie.

e. Le 10 octobre 2018, l'enseignant a reçu un blâme au motif que son comportement avec ses collègues et sa hiérarchie était inadéquat. Il lui était notamment reproché de s'être montré virulent envers une collègue et d'avoir employé des termes grossiers en présence d'élèves.

f. Le 5 juin 2020, l'enseignant a reçu un avertissement à la suite d'une altercation avec un collègue, ainsi que pour le non-respect des consignes données par sa hiérarchie.

g. Lors de son EEDP du 9 octobre 2020, portant sur la période du 14 juin 2017 au 5 octobre 2020, son évaluation, globalement suffisante, mais insuffisante en ce qui concerne le respect des personnes et l'implication dans l'école, relevait les points suivants. Sur les cinq objectifs qui avaient été fixés à l'enseignant, trois avaient été

atteints. En revanche, il n'avait pas atteint celui d'assurer la sécurité des élèves en toutes circonstances. Quant à celui d'améliorer les relations interpersonnelles avec les interlocuteurs (collègues, parents, direction), il n'était que partiellement atteint. De nouveaux objectifs ont été fixés à A_____, notamment celui d'améliorer ses relations interpersonnelles avec ses interlocuteurs (collègues et directeur).

h. Un entretien de service s'est tenu le 29 juin 2021 lors duquel il a été constaté qu'A_____ rencontrait des difficultés relationnelles avec ses collègues et sa hiérarchie, sa communication étant jugée inadéquate. Il lui était reproché de manquer d'écoute et de ne pas être capable de se remettre en question. S'agissant de son rapport avec les élèves, il lui était reproché de manquer de bienveillance à leur égard, notamment en raison d'une prise en charge défaillante lorsque ceux-ci se blessaient ou lui faisaient part de leurs peurs, problèmes ou douleurs physiques.

i. Le 15 septembre 2021, A_____ a reçu un avertissement au motif qu'il n'avait pas respecté les instructions reçues au sujet du port du masque en lien avec la crise sanitaire de Covid-19.

j. Le 9 novembre 2021, les manquements abordés lors de l'entretien de service du 29 juin 2021 ont fait l'objet d'un avertissement dans lequel plusieurs objectifs ont été fixés à A_____, dont celui de garder une distance physique adéquate avec les élèves.

k. Un entretien de régulation s'est tenu le 9 décembre 2021 à la suite de plaintes émanant d'élèves au sujet de gestes déplacés de la part de l'enseignant lors de ses cours d'éducation physique. A_____ a contesté les faits qui lui étaient reprochés. Il lui a néanmoins été conseillé de verbaliser à l'avance ses gestes aux élèves afin d'éviter de provoquer chez eux un sentiment de malaise.

l. Un entretien de régulation s'est tenu le 10 juin 2022 à la suite de trois plaintes visant A_____. La première, déposée par une collègue, concernait des propos jugés inadéquats à l'égard d'une élève ainsi que des remarques laissant supposer une catégorisation négative de certains élèves. La deuxième, émanant de la Fédération suisse de gymnastique, portait sur des accusations de vol de matériel formulées par l'enseignant envers une de leurs monitrices lors d'un cours. La troisième, signalée par le club de natation, faisait état de la présence d'A_____ dans les locaux alors que ceux-ci étaient occupés par le club.

m. Un entretien de régulation s'est tenu le 23 juin 2023, au sujet des événements suivants, survenus au cours de l'année scolaire 2022-2023.

Une mère d'élève s'était plainte que sa fille ait dû courir en bottes lors d'un cours dispensé par l'enseignant, celui-ci ayant omis de fournir des informations suffisantes concernant la nécessité, pour les élèves, d'apporter des chaussures adaptées à une activité en extérieur. A_____ avait été vu portant une élève de manière inappropriée, à savoir en la soulevant face à lui, les jambes de l'élève enroulées autour de sa taille. Des collègues de l'enseignant avaient exprimé des craintes quant à la sécurité des élèves pendant le cours de natation. Une élève

blessée lors d'un cours dispensé par l'enseignant n'avait pas bénéficié d'une prise en charge adéquate. L'enseignant était régulièrement en conflit avec le responsable du bâtiment scolaire (RBS), nécessitant de nombreuses interventions de la direction. Plusieurs élèves avaient exprimé leur gêne envers A_____, celui-ci les ayant touchés pour les aider à entrer dans l'eau ou à réaliser des exercices, sans leur consentement ou malgré leur refus. D'autres élèves s'étaient également plaintes du fait qu'il ouvrait la porte des vestiaires sans s'annoncer. Une élève avait même exprimé le souhait de ne plus suivre le cours de natation avec l'enseignant.

À l'issue de l'entretien de régulation du 23 juin 2023 plusieurs objectifs ont été fixés à A_____. Il lui était notamment demandé d'adopter une posture bienveillante et de mesurer ses propos ; d'observer une distance appropriée avec les élèves et de respecter leur consentement lors des activités, tant en salle de gymnastique, qu'à la piscine ; d'assurer une prise en charge complète des élèves blessés durant ses cours ; et de communiquer de manière claire aux parents d'élèves concernant la tenue vestimentaire requise pour les différentes activités sportives.

n. Le 5 octobre 2023, la direction a été informée qu'A_____ avait laissé cinq élèves en punition à l'extérieur de la salle de gymnastique pendant près d'une heure, sans encadrement approprié.

Entre le 30 novembre et le 22 décembre 2023, plusieurs élèves se sont blessés au cours de gym dispensé par l'enseignant.

o. Lors de son EEDP du 15 janvier 2024, portant sur la période du 28 août 2022 au 15 janvier 2024, son évaluation était globalement suffisante, mais insuffisante en ce qui concerne le respect des personnes, la gestion des interactions en classe et l'implication dans l'école. Sur les cinq objectifs qui lui avaient été fixés, trois n'avaient pas été atteints dont celui d'améliorer les relations interpersonnelles avec les interlocuteurs ainsi que celui de rester impartial avec les élèves, en adoptant un positionnement d'autorité clairement identifiable. À cet égard, dans les commentaires, il était fait référence au courrier du 5 octobre 2023 dans lequel il avait été reproché à l'enseignant une absence d'encadrement approprié. De nouveaux objectifs ont été fixés à l'enseignant, à réaliser dans les trois mois suivants l'EEDP, dont celui de continuer à améliorer ses relations interpersonnelles avec ses interlocuteurs (collègues et directeur).

p. Le 25 janvier 2024, cinq élèves se sont entretenues avec l'infirmière scolaire et ont rapporté qu'A_____ avait touché les cuisses ou les hanches d'élèves lors de la réalisation de certains exercices et ce, sans leur consentement. Elles ont également indiqué se sentir mal à l'aise en présence de l'enseignant.

Le 15 février 2024, des nouveaux manquements ont été relevés concernant la prise en charge des élèves par l'enseignant.

q. Par courrier du 26 février 2024, A_____ a été convoqué à un entretien de service le 18 mars 2024, afin d'être entendu sur son comportement, lequel posait problème à plusieurs niveaux, en particulier quant au respect des consignes et directives, à ses

relations professionnelles avec différents interlocuteurs ainsi qu'à son attitude envers les élèves. L'enseignant a en particulier été rendu attentif aux différents éléments ayant conduit à des recadrages, à plusieurs entretiens de régulation, à deux entretiens de service, à trois avertissements et à un blâme.

Il a été libéré de son obligation de travailler à compter du 26 février 2024.

r. Par courrier du 11 mars 2024, la direction a informé l'enseignant qu'elle souhaitait également l'entendre au sujet de plaintes exprimées par plusieurs élèves concernant des gestes déplacés lors des cours de gymnastique, ainsi qu'à propos d'une plainte similaire émanant d'une autre élève qui s'était confiée à l'infirmière scolaire le 26 janvier 2024.

s. L'entretien de service s'est tenu le 18 mars 2024, lors duquel A_____, accompagné de son conseil, a été entendu. Il a notamment expliqué être surpris par les plaintes émanant des cinq élèves au sujet de gestes déplacés, précisant que la même leçon avait été dispensée sans donner lieu antérieurement à de telles plaintes. Il a ensuite rapporté le déroulement de ladite leçon. S'agissant du consentement des élèves, il a expliqué le demander systématiquement, avant de finalement admettre qu'il avait pu intervenir sans demander l'avis de l'élève mais sans mauvaise intention. Interrogé au sujet de la sécurité des élèves, A_____ a affirmé avoir pris les mesures nécessaires durant ses cours et donné des consignes claires aux élèves, lesquels pouvaient parfois mentir sur l'origine de leur blessure. Il a enfin indiqué avoir conscience de ne pas être parfait, mais exprimé sa volonté de s'améliorer, précisant souhaiter reprendre son travail après les vacances de Pâques.

Un délai de quatorze jours suivant la réception du procès-verbal d'entretien a été imparti à A_____ pour formuler d'éventuelles observations complémentaires à l'intention du DIP.

t. Par courrier du 11 avril 2024, l'enseignant s'est déterminé. Il a notamment rectifié certains éléments figurant dans le procès-verbal d'entretien, qu'il considérait comme inexacts, et requis l'audition de deux de ses collègues, à savoir I_____ et J_____.

u. J_____ a été entendue le 2 mai 2024 au sujet des plaintes exprimées par cinq élèves relatives aux gestes déplacés d'A_____. Elle a confirmé les faits qui lui avaient été rapportés par les élèves concernées et a ajouté qu'il y avait souvent des problèmes de toutes sortes au retour des cours de gymnastique dispensés par l'enseignant, mais que cela n'était plus le cas avec la personne qui le remplaçait.

I_____ a été entendue le même jour au sujet de l'évaluation-métier qu'elle avait réalisée lors des trois dernières visites des cours de gymnastique dispensés par A_____. Globalement, elle a considéré les cours auxquels elle avait assisté comme étant de bonne facture.

v. Par courrier du 27 mai 2024, l'enseignant s'est déterminé sur les auditions précitées et a invoqué une violation de son droit d'être entendu, au motif qu'il n'avait pas pu y participer.

w. Par arrêt du 26 juin 2024, le Conseil d'État a confirmé la libération d'A_____ de son obligation de travailler à compter du 26 février 2024.

x. Par décision du 19 septembre 2024, la Conseillère d'État en charge du DIP a rejeté les arguments de l'enseignant et confirmé l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service. Elle a, en particulier, relevé que l'enseignant adoptait de manière générale et récurrente une posture physique inadéquate avec les élèves, les considérations d'ordre sécuritaire n'étant pas suffisantes pour le dispenser d'avertir les élèves et de requérir leur consentement avant tout contact physique.

Les prestations d'A_____ étaient insuffisantes et il apparaissait inapte à remplir les exigences de son poste dès lors qu'il n'avait pas su tenir compte des injonctions formulées à répétition reprises par ses différentes hiérarchies, ce qui constituait un motif fondé de résiliation des rapports de services.

Le DIP a par conséquent ouvert une procédure de reclassement visant, dans un premier temps, à proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels, puis, dans un second temps, à rechercher un poste disponible au sein de l'administration correspondant aux capacités de l'enseignant.

y. Par courrier du 3 octobre 2024, l'enseignant a été convoqué à un entretien de reclassement le 11 octobre 2024 par la direction des ressources humaines du département (ci-après : DRH), lequel s'est finalement tenu le 5 novembre 2024.

À cette occasion, A_____ a remis son *curriculum vitae* (ci-après : CV) actualisé à la DRH, qui a confirmé qu'il serait transmis aux directions du DIP et aux autres départements, avec pour consigne de signaler tout poste ouvert ou susceptible de l'être et correspondant au profil de l'enseignant.

À la suite de l'entretien du 5 novembre 2024, l'enseignant a formulé des observations, notamment au sujet des exigences requises pour le poste de thérapeute en psychomotricité à l'office médico-pédagogique (ci-après : OMP).

Le 20 novembre 2024, A_____ a candidaté au poste de thérapeute en psychomotricité à l'OMP.

Le 22 novembre 2024, la DRH a demandé à l'enseignant s'il souhaitait, d'une part, qu'elle appuie sa candidature au poste précité auprès de l'OMP, d'autre part, la mise en œuvre d'un accompagnement par un prestataire externe. L'enseignant n'a pas répondu à la DRH, laquelle a réitéré ses demandes les 29 novembre et 6 décembre 2024.

Le 8 janvier 2025, A_____ a confirmé souhaiter la mise en œuvre d'un accompagnement par un prestataire externe, dont les coordonnées lui ont été fournies par la DRH le 14 janvier 2025. Il s'est également inscrit au cours « communication et relations » organisé pour les enseignantes du DIP.

z. Le 7 février 2025, la DRH a mis fin à la procédure de reclassement, aucun poste correspondant au profil de l'enseignant n'ayant été trouvé.

aa. A_____ a été convoqué à un entretien de service, qui s'est finalement tenu par écrit le 7 mars 2025. L'enseignant a fait part de ses observations écrites le 15 avril 2025. Il a, en particulier, reproché au DIP de ne pas avoir véritablement cherché à le reclasser.

bb. Par décision du 18 juin 2025, après consultation de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE), la Conseillère d'État a résilié les rapports de service de l'enseignant pour motif fondé, avec effet au 30 septembre 2025.

A_____ avait adopté à de nombreuses reprises une posture physique inadéquate avec les élèves, notamment en ne sollicitant pas systématiquement leur consentement avant de leur apporter l'aide. Des manquements importants à la sécurité des élèves avaient aussi été relevés, ainsi que des difficultés persistantes dans la gestion de leur comportement et dans leur prise en charge. La communication de l'enseignant avec ses collègues, sa hiérarchie et les partenaires était régulièrement problématique. Il avait également transmis avec retard la planification de ses cours et sa gestion administrative était défailante, notamment en ce qui concernait l'inventaire et les déclarations d'accident. Il a été souligné la récurrence des comportements reprochés à l'enseignant, lesquels avaient été relevés durant plusieurs années par les hiérarchies successives et perduraient malgré les divers rappels, les entretiens de régulations, les trois avertissements et le blâme.

- C. a.** Par acte posté le 25 août 2025, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 18 juin 2025, faisant valoir que cette dernière ne reposait sur aucun motif fondé et, partant qu'elle était contraire au droit. Il a conclu à sa réintégration ou, en cas de refus de l'intimé, au versement d'une indemnité équivalente à 24 mois de son dernier traitement. Il a sollicité son audition ainsi que celle de témoins. Il a également requis la production, par l'intimé, des échanges de courriels intervenus, d'une part, entre la direction générale de l'enseignement obligatoire (ci-après : DGEO) et le service des remplacements de l'enseignement primaire (ci-après : SeREP), et d'autre part, entre la DGEO et K_____, en lien avec le recrutement d'un remplaçant pour le poste qu'il occupait.

À titre liminaire, il a relevé qu'il disposait d'un bon certificat de travail et qu'il avait été fréquemment remercié et félicité pour son travail, son investissement lors d'évènements sportifs, ainsi que la qualité de son enseignement.

Les reproches formulés au sujet d'une posture physique inadéquate avec les élèves étaient contestés et ne pouvaient en aucun cas être considérés comme établis. Ceux-ci n'étaient étayés par aucun témoignage direct et fiable ; il s'agissait, tout au plus de rumeurs, et non de faits établis. La fonction qu'il occupait impliquait, par nature, des contacts physiques, ne serait-ce que pour des raisons de sécurité. Quant aux prétendus manquements qui lui étaient reprochés en lien avec la sécurité des élèves, il a rappelé que, compte tenu des activités pratiquées, les cours d'éducation physique comportaient intrinsèquement un risque plus élevé d'accident. Il a aussi

affirmé, en lien avec sa gestion du comportement de certains élèves, qu'il se devait parfois de prendre des mesures envers les élèves perturbateurs, telles que l'exclusion de son cours.

En outre, l'enseignant a affirmé entretenir d'excellentes relations avec la majeure partie de ses collègues et des autres intervenants. Les quelques événements anecdotiques qui lui étaient reprochés avaient été sortis de leur contexte. Il a reconnu que la planification de ses cours pouvait ne pas convenir à sa hiérarchie, sans pour autant constituer une insuffisance de prestation. Quant au grief relatif au non-respect des consignes, il se recoupaient largement avec les autres reproches.

Il a également invoqué une violation de son droit d'être entendu, au motif que le DIP avait recruté un remplaçant pour son poste avant même qu'il n'ait reçu la convocation à un entretien de service.

Le DIP avait également agi de manière contraire au principe de la bonne foi. Alors que des objectifs lui avaient été fixés à l'issue de EEDP du 15 janvier 2024, avec un délai de trois mois pour les réaliser, le DIP n'avait pas attendu l'échéance de ce délai pour le convoquer à un entretien de service et le libérer de son obligation de travailler, ne lui laissant ainsi pas l'opportunité d'atteindre lesdits objectifs.

Le recourant n'a pas contesté la manière dont la procédure de reclassement avait été menée.

b. Le département a conclu au rejet du recours.

Le recourant avait fait l'objet d'un très grand nombre de rappels à l'ordre entre 2016 et 2024, lors de divers entretiens ainsi que par le biais d'avertissements ou de sanctions. Plusieurs plaintes émanant d'élèves, en lien avec une posture physique inadéquate du recourant, avaient été portées à la connaissance de la direction, les premières dès 2021. Ces plaintes avaient persisté malgré les rappels de la hiérarchie sur la nécessité de verbaliser chacune de ses interventions physiques en amont afin d'éviter tout malentendu, que ce soit pendant les exercices ou dans les vestiaires.

Le recourant ne s'était également pas conformé aux instructions de sa hiérarchie et avait continué à dispenser des cours qui n'étaient pas toujours adaptés aux capacités des élèves, de sorte que leur sécurité n'était pas garantie. Le nombre d'accidents était plus important lors des cours donnés par le recourant que lors de ceux de ses collègues. La prise en charge des élèves blessés était également régulièrement inadéquate. En outre, le recourant peinait à gérer les comportements difficiles des élèves. L'insuffisance de prestations devait ainsi être confirmée.

Le recourant éprouvait des difficultés persistantes dans sa communication avec de nombreuses personnes, ce qui compliquait les échanges.

Les insuffisances de prestations et les problèmes de comportement n'étaient pas nouveaux, ceux-ci ayant été relevés lors des différents entretiens, ainsi que dans plusieurs avertissements et un blâme. Le recourant ne parvenait cependant toujours

pas à améliorer ses prestations, de sorte qu'il convenait de retenir qu'il était incapable de répondre aux exigences de son poste.

La résiliation des rapports de service visait à permettre à l'institution d'assurer des prestations de qualité en matière d'éducation physique, dans un environnement sécurisé. Compte tenu du suivi mis en place, sans succès, consistant en de nombreux entretiens, avertissements et une sanction disciplinaire, une mesure moins contraignante que la résiliation des rapports de service n'apparaissait pas apte à atteindre l'objectif poursuivi par l'institution.

La résiliation des rapports de service avait été précédée d'une procédure de reclassement, laquelle avait été menée de manière conforme au droit.

La réintégration du recourant devait être exclue au vu des problèmes relationnels constatés.

c. Dans sa réplique, le recourant a persisté dans ses conclusions, rappelant les mesures d'instruction sollicitées.

Les éléments ayant mené à des sanctions disciplinaires en 2018 et en 2021 ne sauraient justifier une décision de résiliation des rapports de service, sous peine de représenter une double sanction. Par ailleurs, la décision de résiliation des rapports de service avait été prise en tenant compte d'événements isolés, qui avaient ensuite été extrapolés.

d. Les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

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. Le recourant requiert préalablement l'audition des parties ainsi que celle de témoins.

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 soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à

établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2). Il n'implique toutefois pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; 130 II 425 consid. 2.1).

2.2 En l'espèce, le recourant requiert l'audition des parties ainsi que celle de 18 témoins afin d'attester, notamment, de ses capacités professionnelles.

Cela étant, les parties ont eu l'occasion de se déterminer par écrit à plusieurs reprises devant la chambre de céans et de produire toutes pièces utiles à l'appui de leurs allégués. L'intégralité du dossier personnel du recourant a été versé à la procédure. Par ailleurs, le recourant n'indique pas quels éléments supplémentaires et utiles à la solution du litige l'audition des parties pourrait apporter. Dès lors, l'audition des parties n'apparaît pas nécessaire.

Quant aux témoignages sollicités, le recourant n'explique à nouveau pas quels éléments utiles à la solution du litige ou qui ne figureraient pas dans son dossier personnel, pourraient être apportés par leur audition. Par ailleurs, il n'a pas fourni les coordonnées des personnes dont il requiert l'audition, ni surtout précisé sur quels faits leur audition pourrait être pertinente.

Il sollicite également la production, par l'intimé, des échanges de courriels intervenus, d'une part, entre la DGEO et le SeREP, et d'autre part, entre la DGEO et K_____, en lien avec le recrutement d'un remplaçant au poste qu'il occupait. Cela étant, le recourant ne précise pas quels éléments pertinents la production de ces échanges de courriels apporterait. De surcroît, il ressort déjà du dossier que le recrutement d'un remplaçant est intervenu avant la convocation du recourant à un entretien de service, ce que l'intimé ne conteste, au demeurant, pas. Partant, la production par l'intimé des échanges de courriels précités n'apparaît pas nécessaire.

La chambre de céans considère que le dossier contient tous les éléments utiles pour statuer sur les griefs formulés par le recourant, sans qu'il soit nécessaire de procéder à d'autres actes d'instruction.

Partant, il ne sera pas donné suite aux mesures d'instruction sollicitées par le recourant.

3. Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu. L'intimé avait pris la décision de mettre un terme aux rapports de service avant même qu'il ne soit convoqué à un entretien de service. Une telle conclusion s'imposait du fait que le recrutement d'un remplaçant à son poste était intervenu avant qu'il ait été formellement convoqué à un entretien de service, puis libéré de son obligation de travailler.

3.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu implique, pour l'autorité, l'obligation de motiver sa décision, afin que, d'une part, le destinataire puisse la comprendre, l'attaquer utilement s'il y a lieu et, d'autre part, que l'autorité de recours puisse exercer son contrôle. L'autorité doit ainsi mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que la partie intéressée puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Elle ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties mais peut se limiter aux questions décisives pour l'issue du litige (ATF 147 IV 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_278/2023 du 10 janvier 2024 consid. 5.1).

3.2 En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (SJ 2013 I p. 55 ss ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_560/2008 du 6 avril 2009 ; 1C_103/2007 du 7 décembre 2007 consid. 5.3). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêts du Tribunal fédéral 8C_269/2013 du 25 février 2014 ; 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2 non publié aux ATF 136 I 39 ; 8C_643/2011 du 21 juin 2011 consid. 4.3).

3.3 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimé a entrepris la recherche d'un remplaçant pour le poste du recourant avant que ce dernier ne soit formellement convoqué à un entretien de service et libéré de son obligation de travailler. Cela étant, une telle démarche constitue une mesure d'ordre organisationnelle, qui ne préjuge en rien de la décision finale de l'intimé. À cela s'ajoute que le recourant a eu plusieurs occasions de se déterminer avant qu'une décision finale ne soit prise par l'intimé.

Ce grief sera en conséquence écarté.

- 4.** Le recourant considère que la résiliation de ses rapports de service ne repose pas sur un motif fondé.

4.1 La loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) s'applique aux membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP).

À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur incombe (al. 1). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 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), qui prévoit que les membres du corps enseignant doivent

observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 al. 1 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence.

En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique, mais aussi à leur formation morale à une période sensible où ils passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui (ATA/358/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 4.3 ; ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5b).

L'art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 (REST - C 1 10.31) prescrit au maître de participer à l'instruction et à l'action éducative des élèves. Il est responsable de l'enseignement qui lui est confié dans le respect des programmes d'études et des instructions pédagogiques et administratives qu'il reçoit de la direction de l'école.

4.2 L'art. 141 LIP autorise le Conseil d'État à résilier, pour motif fondé, les rapports de service d'un membre du corps enseignant. Il peut déléguer cette compétence au Conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'OPE. La décision est motivée (al. 1). Il y a motif fondé lorsque la continuation des rapports de service n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration scolaire, soit notamment en raison de l'insuffisance des prestations (al. 3 let. a) ou l'inaptitude à remplir les exigences du poste (al. 3 let. b). Le délai de résiliation est de trois mois pour la fin d'un mois (al. 4).

Cet article a la même teneur que l'art. 64 RStCE.

L'existence d'un motif fondé n'implique pas que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a).

La notion de motifs fondés doit être concrétisée, dans chaque situation, à la lumière des circonstances du cas d'espèce. L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un fonctionnaire sont susceptibles

de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/530/2024 du 30 avril 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité).

4.3 L'art. 141 al. 2 LIP oblige l'autorité compétente, préalablement à la résiliation des rapports de service, à proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé. Les modalités sont définies par règlement.

À teneur de l'art. 64A RStCE, lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement selon l'art. 141 al. 2 LIP est proposé pour autant qu'un poste soit disponible au sein de l'administration et que l'intéressé au bénéfice d'une nomination dispose des capacités nécessaires pour l'occuper (al. 1). Des mesures de développement et de réinsertion professionnels propres à favoriser le reclassement sont proposées (al. 2). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (al. 6). La DRH, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (al. 7).

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

4.5 En l'espèce, il est tout d'abord reproché au recourant d'avoir adopté à de nombreuses reprises une posture physique inadéquate avec les élèves, notamment en ne sollicitant pas systématiquement leur consentement avant de leur apporter l'aide.

Il ressort du dossier personnel du recourant que, dans l'avertissement du 9 novembre 2021, celui-ci a formellement été invité à garder une distance physique adéquate avec les élèves. Or, un mois plus tard, soit le 9 décembre 2021, un entretien de régulation s'est tenu en raison de plaintes émanant d'élèves au sujet de gestes déplacés. Il a été conseillé au recourant de verbaliser à l'avance ses gestes aux élèves afin d'éviter de provoquer chez eux un sentiment de malaise. Malgré cela, le recourant a persisté à adopter une posture physique inadéquate avec les élèves. Cela ressort, tout d'abord, de l'entretien de régulation du 23 juin 2023 dont il résulte que durant l'année scolaire 2022-2023, le recourant a été vu portant une élève de manière inappropriée, soit en la soulevant face à lui, les jambes de l'élève enroulées autour de sa taille. Plusieurs élèves avaient signalé leur malaise face au recourant, qui les avait touchés sans leur consentement lors des exercices ou de l'entrée dans l'eau. D'autres s'étaient plaints qu'il ouvrait la porte des vestiaires

sans s'annoncer. Une élève avait même demandé à ne plus suivre le cours de natation dispensé par le recourant. À cela s'ajoute qu'en janvier 2024, de nouvelles plaintes émanant de cinq élèves ont été portées à la connaissance de la hiérarchie. Il était, à nouveau, reproché au recourant d'avoir touché les cuisses ou les hanches d'élèves lors de la réalisation de certains exercices et ce, sans avoir préalablement recueilli leur consentement.

Dans ses déterminations, le recourant a contesté les reproches formulés au sujet d'une posture physique inadéquate, arguant qu'il s'agissait là de rumeurs et non de faits établis. Il a, en outre, expliqué que sa fonction impliquait, par nature, des contacts physiques, ne serait-ce que pour des raisons de sécurité.

Cela étant, rien au dossier ne laisse à penser qu'il ne s'agirait que de rumeurs. Au contraire, la répétition dans le temps de plaintes similaires émanant d'élèves différents permet de retenir que ces faits sont avérés. Par ailleurs, lors de l'entretien de service du 18 mars 2024, le recourant a admis pouvoir avoir des contacts physiques avec les élèves sans demander leur accord. En outre, les explications données par le recourant dans le cadre de la présente procédure minimisent les faits qui lui sont reprochés, démontrant ainsi son incapacité à comprendre et à accepter les instructions de sa hiérarchie, à savoir que tout contact physique doit être précédé d'une information claire et, le cas échéant, du consentement de l'élève.

Les reproches concernant ces faits sont ainsi fondés.

4.6 Il est ensuite reproché au recourant des manquements importants à la sécurité des élèves, en particulier un manque d'adaptation des activités à leur niveau ainsi qu'une communication insuffisante à ce sujet. À cela s'ajoute qu'il est reproché au recourant des difficultés persistantes dans la gestion des comportements des élèves, lesquelles se traduisent par une surveillance inadéquate ainsi qu'une absence de prise en charge de certains conflits entre élèves.

Il ressort du dossier qu'en janvier 2016, la précédente hiérarchie du recourant avait déjà relevé qu'il devait s'affirmer dans son rôle d'autorité afin de prévenir l'émergence de comportement inapproprié. Lors de EEDP du 17 juin 2017, il avait été souligné que l'encadrement et la sécurité des élèves devaient être améliorés. Lesdits reproches avaient aussi fait l'objet d'un avertissement le 9 novembre 2021 dans lequel il avait été relevé que le recourant manquait de bienveillance envers les élèves en raison, notamment, d'une prise en charge défaillante lorsque ceux-ci se blessaient ou lui faisaient part de leurs peurs, problèmes ou douleurs physiques. Durant l'année scolaire 2022-2023, des collègues du recourant avaient exprimé des craintes quant à la sécurité des élèves pendant le cours de natation.

Dans ses déterminations, le recourant a principalement relativisé sa responsabilité dans les divers accidents survenus lors de ses cours, expliquant que ceux-ci impliquaient intrinsèquement un risque plus élevé d'accident. S'il est effectivement concevable que de tels cours soient plus accidentogènes, il convient de rappeler que sa hiérarchie lui avait expressément indiqué qu'une vigilance particulière devait

être portée à l'adaptation des exercices au niveau des élèves ainsi qu'à leur prise en charge en cas d'accident, ce que le recourant n'a pas fait. Il peut être relevé que ce reproche n'est pas nouveau puisqu'en 2017 déjà le recourant avait été rendu attentif à la nécessité d'améliorer l'encadrement et la sécurité des élèves. En outre, il est établi que le nombre d'accidents était plus important lors des cours dispensés par le recourant.

S'agissant du reproche relatif à la gestion du comportement des élèves, le recourant ne nie pas avoir été amené à prendre certaines mesures, telles que l'exclusion de son cours d'élèves perturbateurs. Il soutient toutefois avoir agi au mieux, compte tenu des circonstances. À la lecture du dossier, il apparaît que ce reproche n'a été abordé que lors de l'EEDP du 15 janvier 2024, soit peu de temps avant que le recourant ne soit libéré de son obligation de travailler, de sorte que l'intimé ne peut démontrer que le recourant n'en aurait pas tenu compte.

Les reproches concernant ces faits ne sont ainsi que partiellement fondés.

4.7 Il a également été reproché au recourant une communication régulièrement problématique et source de tensions avec les collègues, la direction ainsi que les divers partenaires.

À cet égard, il ressort du dossier que le recourant a reçu un blâme le 10 octobre 2018, lequel est entré en force, pour s'être montré virulent envers une collègue et avoir tenu des propos grossiers en présence d'élèves. Il a également reçu un avertissement le 5 juin 2020 à la suite d'une altercation avec un collègue. Lors de son EEDP du 9 octobre 2020, sa hiérarchie lui a notamment fixé pour objectif d'améliorer ses relations interpersonnelles avec ses interlocuteurs. Malgré cela, il a reçu un nouvel avertissement le 9 novembre 2021 en raison d'une communication jugée inadéquate avec ses collègues et sa hiérarchie. Durant l'année scolaire 2022-2023, il a en outre été régulièrement en conflit avec le responsable des bâtiments scolaire (RBS). Lors de l'entretien de régulation du 23 juin 2023, plusieurs objectifs lui ont été fixés, dont celui d'adopter une posture bienveillante et de mesurer ses propos. Lors de l'EEDP du 15 janvier 2024, il a été constaté que cet objectif n'avait pas été atteint.

Dans ses déterminations, le recourant a soutenu entretenir d'excellentes relations avec la majeure partie de ses collègues et des autres intervenants, arguant que les reproches formulés à l'égard de son comportement restaient anecdotiques et avaient été sortis de leur contexte. Cette affirmation ne trouve toutefois aucun appui dans le dossier. Il en ressort au contraire que de nombreux conflits interpersonnels ont émaillé ses années de service, lesquels ont conduit au prononcé d'un blâme le 10 octobre 2018, entré en force, ainsi qu'à deux avertissements les 5 juin 2020 et 9 novembre 2021. En outre, à plusieurs reprises des objectifs lui ont été fixés afin qu'il améliore son comportement, lesquels n'ont toutefois pas été atteints.

Ce reproche apparaît ainsi fondé. Le recourant a persisté à adopter un comportement conflictuel à l'égard des tiers, tout en minimisant la gravité des faits qui lui étaient

reprochés alors que ceux-ci se sont répétés dans le temps malgré la sanction disciplinaire prononcée et les nombreux recadrages.

4.8 Enfin, il a été reproché au recourant des retards dans la transmission de la planification de ses cours, une gestion administrative défaillante, notamment en ce qui concerne l'inventaire et les déclarations d'accident.

Dans ses déterminations, le recourant a relevé que la planification de ses cours pouvait ne pas convenir à sa hiérarchie, sans pour autant constituer une insuffisance de prestations. Il a également soutenu que le grief relatif au non-respect des consignes se recoupait largement avec les autres reproches figurant dans la décision querellée. Avec le recourant, il convient d'admettre que ce reproche se recoupe largement avec les autres griefs. En outre, les différents EEDP du recourant ne font à aucun moment état d'une gestion administrative défaillante, ni d'un manque de transmission des informations au sujet des cours. Ce reproche n'apparaît ainsi pas fondé.

Cela étant, la majeure partie des manquements établis sont plutôt graves. Ils ont donné lieu à de nombreux recadrages, sans pour autant être corrigés. Compte tenu de la récurrence des manquements, constatés par les différentes hiérarchies du recourant, il apparaît que la résiliation des rapports de service repose bien sur des motifs fondés. L'intimé n'a pas violé son pouvoir d'appréciation en considérant que les prestations du recourant étaient insuffisantes et que celui-ci ne présentait plus les aptitudes requises pour satisfaire aux exigences de son poste, dès lors qu'il n'avait pas su tenir compte des injonctions répétées de sa hiérarchie, ni atteindre les objectifs fixés.

5. Le recourant considère que la décision de résiliation de ses rapports de service est contraire aux principes de la bonne foi et de la proportionnalité.

5.1 Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit respecter les principes constitutionnels généraux, notamment les principes de la légalité, de l'égalité, de la proportionnalité, de la bonne foi et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1096/2025 précité consid. 4.1 ; ATA/980/2025 précité consid. 4.2).

Le principe de la proportionnalité exige que les mesures mises en œuvre soient propres à atteindre le but visé (règle de l'aptitude) et que celui-ci ne puisse être atteint par une mesure moins contraignante (règle de la nécessité) ; il doit en outre y avoir un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 140 I 168 consid. 4.2.1).

5.2 En l'espèce, le recourant considère que l'intimé a agi de manière contraire au principe de la bonne foi en le convoquant à un entretien de service à peine un mois après l'EEDP du 15 janvier 2024 alors qu'un délai de trois mois lui avait été imparti pour atteindre différents objectifs. L'intimé l'avait ainsi privé de la possibilité d'atteindre les objectifs fixés.

Toutefois, compte tenu, d'une part, du nombre important d'entretiens de recadrage, d'avertissements, ainsi que d'une sanction disciplinaire prononcés en raison de comportements similaires à ceux ayant conduit à la résiliation des rapports de service et, d'autre part et surtout, des nouvelles plaintes formulées par des élèves au sujet de geste déplacés de la part du recourant, il ne saurait être reproché à l'intimé de ne pas avoir attendu l'échéance du délai de trois mois avant de le convoquer à un entretien de service. Les faits reprochés s'inscrivent dans la durée et se sont répétés malgré les différentes mesures prises par l'intimé. Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimé d'avoir agi de manière contraire au principe de la bonne foi.

Par ailleurs, la résiliation des rapports de service apparaît non seulement apte à protéger les intérêts susmentionnés, mais également nécessaire. Elle est également conforme au principe de proportionnalité au sens étroit, l'intérêt public à garantir la sécurité et le bon fonctionnement des établissements scolaires, ainsi qu'à protéger les élèves, prévalant sur l'intérêt privé du recourant à poursuivre son activité d'enseignant.

En outre, l'intimé a consulté l'OPE avant de rendre sa décision conformément à l'art. 141 al. 1 LIP.

Mal fondé, le recours sera rejeté, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à sa réintégration, subsidiairement au versement d'une indemnité équivalente à 24 mois de traitement, soit CHF 249'338.70.-, avec intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2025.

6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 LPA).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 août 2025 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 18 juin 2025 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge d'A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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 du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Aliénor WINIGER, avocate du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Philippe KNUPFER, Michèle PERNET, juges, Elodie YAMMINE, juge suppléante.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

F. SCHEFFRE

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :