

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3076/2024-FPUBL

ATA/240/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 11 mars 2025

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Romain JORDAN, avocat

contre

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

intimé

EN FAIT

- A.**
- a.** A _____, né le _____ 1978, a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 2008 en qualité de maître dans l'enseignement secondaire auprès de l'actuel département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP).
 - b.** Dès la rentrée scolaire 2010/2011, il a été affecté au collège et école de commerce B _____ (ci-après : le collège). Depuis lors, il y enseigne l'allemand.
 - c.** Ses entretiens d'évaluation et de développement personnel (EEDP) des 12 avril 2019 et 23 mars 2023 sont très bons, voire excellents. Ces deux documents mentionnent quelques retards dans la reddition de documents administratifs.
 - d.** À la rentrée 2023/2024, son taux d'activité est passé de 100 % à 80 %, à sa demande. Selon sa fiche d'engagement annuel (ci-après : FEA), 18.25 périodes d'enseignement (réparties en cinq disciplines) et 0.17 période d'activité hors enseignement lui ont été attribuées. Les premières ont été réparties du lundi au jeudi au premier semestre et du lundi au vendredi au second semestre.

Parmi les disciplines enseignées figurait l'allemand « 1 _____ ». Au second semestre, deux périodes d'enseignement dans cette matière étaient prévues le mercredi matin et le vendredi matin.
 - e.** L'enseignant était rémunéré en classe 20, annuité 14.
 - f.** Il bénéficie d'un congé sans traitement d'une année depuis le 1^{er} août 2024.
- B.**
- a.** Par courriel du 12 août 2023 adressé à C _____, directrice du collège, A _____ a contesté son emploi du temps pour l'année scolaire 2023/2024.

Ce dernier était plus chargé que l'année précédente ; avec six programmes, dont deux nouveaux, c'était un poste à 100 % « bien pesant » qui lui était attribué. En outre, il était sollicité sur cinq jours au second semestre. Cette situation allait à l'encontre de valeurs environnementales et avait un impact sur sa capacité à travailler en dehors de ses obligations au DIP. Il priait la directrice de faire tout ce qui était en son pouvoir pour que son poste à 80 % corresponde à un temps de travail équivalent et qu'il bénéficie d'une journée de congé comme convenu, afin de pouvoir compléter ses revenus.
 - b.** Le 2 octobre 2023, C _____ a répondu à A _____ que sa FEA était conforme aux prescriptions en vigueur et qu'il était impossible d'attribuer les deux périodes d'enseignement du vendredi (« 1 _____ ») à un autre enseignant. Néanmoins, elle regarderait si un déplacement desdites périodes était envisageable, sans toutefois pouvoir offrir de garanties.
 - c.** Par courriel du 5 janvier 2024, A _____ a annoncé à la directrice qu'en raison d'un état de fatigue inhabituel mais prévisible, il avait décidé de cesser d'enseigner en « 1 _____ » au second semestre, afin de préserver sa famille, sa santé et la qualité de son enseignement. Cette solution lui permettrait de gérer un programme

en moins, faire diminuer sa « réserve de carrière », conserver la possibilité de travailler en dehors du DIP le vendredi et limiter ses déplacements à quatre jours.

d. Le 15 janvier 2024, sa supérieure hiérarchique l'a prié de délivrer les prestations attendues et de respecter son horaire, à tout le moins dans l'attente d'un échange qui aurait lieu le 24 janvier 2024.

e. Aucun accord n'a été trouvé lors de cet échange.

f. Le 25 février 2024, après un échange de correspondance, A_____ a confirmé à C_____ qu'il ne donnerait plus les cours de « 1_____ » dès la semaine suivante.

g. Le lendemain, C_____ a informé l'enseignant que la classe « 1_____ » ne serait pas retirée de sa FEA. Ainsi, il était attendu de lui qu'il assure ses enseignements. Il n'y avait pas lieu de prévoir des solutions de remplacement.

h. Le 27 février 2024, à la suite d'un nouvel échange, elle lui a précisé qu'un remplacement était organisé si l'enseignant était absent pour des raisons de santé ou une autre activité préalablement annoncée (notamment une formation continue). Or, tel n'était pas le cas.

i. Le même jour, A_____ a répondu à sa supérieure hiérarchique qu'il était surpris par sa position. Une part de lui aurait pu trouver le « côté surréaliste » des derniers échanges « amusants » mais le respect des personnes impliquées ne le lui permettait pas. Il réitérait sa décision de ne plus assurer ses prestations d'enseignement dans la classe « 1_____ ».

j. Toujours le 27 février 2024, sur la messagerie « Classroom », A_____ a indiqué à ses élèves de « 1_____ » qu'aucune solution portant sur le désaccord qu'il avait avec la direction sur sa quantité de travail n'avait pu être trouvée. Dès lors, il ne pourrait plus assurer les cours de « 1_____ ». Il précisait que ce changement n'était pas de leur faute.

k. À partir de cette date, l'enseignant n'a plus donné ses cours en « 1_____ » (les mercredis et vendredis matins), soit le 28 février 2024, les 1, 6, 8, 13, 15, 20, 22 et 27 mars 2024, les 17, 19, 24 et 26 avril 2024, les 3, 8, 15, 17, 22, 24, 29 et 31 mai 2024 ainsi que les 5, 7 et 12 juin 2024, ce qui correspond à 48 périodes d'enseignement.

l. Le remplacement a été organisé par le collègue.

m. Les 29 février et 8 mars 2024, C_____ a sommé l'intéressé de reprendre son travail en « 1_____ ».

n. Par courriel du 10 mars 2024, A_____ lui a répondu en maintenant sa position et en la remerciant « sincèrement » pour « les multiples obstacles qui avaient été placés sur sa route depuis deux ans. À défaut de faciliter sa mission éducative, ils lui avaient permis de rester droit face aux difficultés, fidèle à ses valeurs et principes ». Par ailleurs, il s'interrogeait sur le délai extrêmement bref que la directrice lui avait laissé pour répondre. Ce n'était qu'un hasard s'il avait vu son

courriel et, selon toute vraisemblance, il n'aurait pas pu tenir le délai – ce qui aurait peut-être été préférable pour sa soirée, et aurait également libéré du temps à la directrice pour des choses plus importantes.

C. a. Le 19 mars 2024, l'enseignant a été convoqué à un entretien de service, dont l'objet était son refus de délivrer ses prestations prévues dans sa FEA, le contenu de ses échanges avec sa supérieure hiérarchique et le courriel qu'il avait adressé à ses élèves.

b. L'entretien de service s'est tenu le 18 avril 2024.

Après que les faits à l'origine de la convocation ont été rappelés, A_____ a précisé que la principale raison qu'il avait évoquée pour justifier son opposition à son emploi du temps ne concernait pas les valeurs environnementales mais le nombre de programmes d'enseignement différents qui lui avaient été confiés pour l'année scolaire 2023/2024. Il est revenu sur les propositions qu'il avait soumises à sa supérieure hiérarchique, comme placer les deux périodes du vendredi à un autre moment ou encore faire une rocade avec un enseignant. Il ne comprenait pas pourquoi ses propositions n'avaient pas été acceptées. Son emploi du temps avait eu de nombreuses répercussions sur lui, sa famille et ses collègues notamment. Enfin, il avait informé ses élèves de son choix pour éviter que ceux-ci ne se déplacent inutilement.

À l'issue de l'entretien, A_____ a été informé que sa situation pouvait conduire au prononcé d'une sanction disciplinaire.

c. Le procès-verbal d'entretien de service a été communiqué à l'enseignant le 24 avril 2024.

d. Invité à transmettre ses observations, A_____ a relevé que le procès-verbal manquait d'objectivité et que ses propos n'avaient pas tous été fidèlement retranscrits. Pour le surplus, il est resté sur sa position et a contesté avoir commis un manquement à ses devoirs.

e. Le 27 mai 2024, interpellé par le doyen, qui lui a demandé s'il était disposé à reprendre ses cours dans la classe de « 1_____ », A_____ a répondu positivement.

f. La directrice a refusé qu'il reprenne l'enseignement desdits cours.

g. Par décision du 11 juillet 2024, déclarée exécutoire nonobstant recours, la Conseillère d'État en charge du DIP a prononcé à l'endroit de A_____ une réduction de son traitement de deux annuités.

Tout enseignant devait assurer personnellement ses cours. A_____ n'avait jamais fourni de certificats médicaux justifiant ses absences. Il avait failli à sa mission première d'éducation, contrevenu aux intérêts de l'État et violé ses devoirs de service. Il était impossible, en vue d'une saine administration des écoles et dans l'intérêt des élèves, d'établir l'emploi du temps des enseignants selon leurs envies.

Le ton des courriels qu'il avait adressés à sa supérieure hiérarchique ne s'inscrivait pas dans une relation respectueuse entre un collaborateur et sa hiérarchie. Le courriel qu'il avait envoyé à ses élèves le 27 février 2024 allait à l'encontre de ses devoirs de réserve et d'exemplarité.

L'ensemble de ces éléments constituait une faute grave, qui avait eu des répercussions sur le bon fonctionnement de l'établissement et les élèves.

- D. a.** Par acte remis à la poste le 12 septembre 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision, concluant à la restitution de l'effet suspensif ainsi qu'à son annulation.

L'autorité avait abusé de son pouvoir d'appréciation et apprécié arbitrairement les preuves. Sa carrière était exemplaire et il n'avait jamais renoncé à la tâche. Son grief portait sur l'accumulation d'entraves à son encontre, soit un nombre de programmes attribués plus élevé que la moyenne, un nombre de nouveaux programmes injustifiable et le non-respect de ce qui avait été convenu oralement avec la directrice le 24 mai 2023.

Il avait tenté en vain de trouver des solutions et avait soumis des propositions, qui avaient toutefois été ignorées. La directrice s'était limitée à lui suggérer de se mettre en arrêt maladie, afin de le dispenser de l'un de ses programmes, alors que la situation ne relevait pas d'un problème de santé. Il aurait pu reprendre ses cours en fin d'année, puisque le doyen s'était attelé à résoudre certaines contraintes d'horaires. Or, la directrice s'y était opposée.

Dans ses courriels, il était toujours resté respectueux. Par ailleurs, il s'était limité à mentionner aux élèves l'existence d'un désaccord avec la direction dans le seul but de les rassurer sur le fait que la situation n'était pas liée à eux, sans entrer dans les détails ni tenir le moindre propos désobligeant. Il s'était retrouvé au pied du mur et n'avait ainsi commis aucune faute.

La sanction était disproportionnée. Elle le pénaliserait pour le reste de sa carrière. Il n'avait aucun antécédent, ce dont l'autorité n'avait pas tenu compte. Ses évaluations avaient toujours été excellentes ; ses compétences et son professionnalisme étaient indéniables. L'institution et les élèves n'avaient pas été impactés. Il avait prié à plusieurs reprises la hiérarchie de faire le nécessaire pour organiser son remplacement et s'était montré disposé à faciliter la transition avec son remplaçant. Le contexte l'ayant contraint à cesser son enseignement (inaction de la hiérarchie et nécessité de préserver sa santé notamment) n'avait pas été pris en compte. La sanction était d'autant plus disproportionnée qu'elle se cumulait à une demande de remboursement pour les mêmes faits.

b. Le DIP a conclu au rejet de la requête en restitution de l'effet suspensif et au rejet du recours. Il a persisté dans les termes de sa décision.

c. Dans sa réplique, le recourant a relevé que la problématique résidait dans sa charge de travail excessive et l'absence de toute explication sur les choix discutables

de la directrice. L'autorité n'expliquait pas pour quels motifs elle estimait qu'une sanction moins sévère apparaissait trop clémente. La somme en cause représentait CHF 2'194.- par année et pas moins de CHF 41'000.- jusqu'à sa retraite.

d. Par arrêt du 8 novembre 2024, la chambre administrative a restitué l'effet suspensif au recours, la réduction de salaire ne prenant effet que le 1^{er} septembre 2025.

e. Une audience s'est tenue devant la chambre administrative le 29 janvier 2025.

Les déclarations des parties seront reprises en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

f. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

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 et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2.** Le litige porte sur la conformité au droit de la réduction de traitement de deux annuités prononcée à l'endroit du recourant.

Le recourant conteste l'existence d'une faute.

2.1 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 B du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04), 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), de respecter leur horaire de travail (al. 2) et d'assumer personnellement leur travail et de s'abstenir de toute occupation étrangère au service pendant les heures de travail (al. 3).

En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. 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/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 11 ; ATA/605/2011 du 27 septembre 2011 consid. 8).

2.2 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).

2.3 L'art. 21 let. a du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01), qui n'est pas directement applicable en l'espèce mais dont le contenu reste pertinent pour la présente cause, prévoit que les membres du personnel se doivent, par leur attitude d'entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés; de permettre et de faciliter la collaboration entre ces personnes.

2.4 Selon l'art. 22 RStCE, un membre du corps enseignant empêché de se présenter à son lieu de travail à l'heure prescrite doit en informer le plus tôt possible son supérieur direct et justifier son absence (al. 1). Un certificat médical peut être exigé (al. 3). Les absences sont contrôlées par l'autorité scolaire (al. 4).

2.5 L'art. 6 RStCE prévoit que les activités et responsabilités des membres du corps enseignant sont décrites dans des cahiers des charges (al. 1). Ces cahiers des charges sont négociés paritairement dans le cadre de la commission définie au titre XI, art. 160 à 164 RStCE. Selon l'art. 7 RStCE, la durée normale de travail équivaut, en moyenne, à 1'800 heures par année, ce qui correspond à 40 heures par semaine (al. 1). Cette durée normale de travail comprend, d'une part, un temps de travail avec les élèves et, d'autre part, un temps de travail hors présence des élèves (al. 2). Une FAE précise, pour l'année scolaire concernée, le taux d'activité du maître, l'affectation et, le cas échéant, les périodes d'enseignement, les disciplines enseignées et les dégrèvements (al. 4).

L'art. 7B RStCE, applicable aux maîtres de l'enseignement secondaire I et II, dispose que la charge de travail est fixée selon le système des postes lorsque la charge d'enseignement s'élève à 10 périodes ou plus par semaine (al. 1). Le système des postes comprend, pour les maîtres jusqu'à 60 ans, 4 niveaux avec une charge d'enseignement variant selon les fourchettes de périodes suivantes : de 20 périodes à 24 périodes – poste complet (let. a) ; de 16 périodes à 19 périodes – poste à 80 % du temps plein (let. b) ; de 13 périodes à 15 périodes – poste à 63 % du temps plein (let. c) ; de 10 périodes à 12 périodes – poste à 50 % du temps plein (let. d ; al. 2).

2.6 Aux termes des art. 142 LIP et 56 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).

2.7 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 (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).

2.8 En l'espèce, la décision querellée est motivée par les absences du recourant lors de 48 périodes d'enseignement sans motif justificatif au cours du second semestre de l'année 2023/2024, par le ton des courriels qu'il a adressés à sa supérieure hiérarchique et par le courriel qu'il a envoyé à ses élèves le 27 février 2024.

2.8.1 Le recourant ne conteste pas (et a admis en audience) avoir été absent lors de 48 périodes d'enseignement au second semestre de l'année 2023/2024, correspondant aux cours d'allemand « 1_____ » dispensés les mercredis et vendredis. Il ressort en effet de la procédure qu'il a décidé de cesser de donner ces cours, attribués dans sa FEA 2023/2024. Son absence n'est pas liée à des raisons médicales et il n'a en conséquence fourni aucun certificat d'incapacité de travail.

Ce faisant, le recourant a, en connaissance de cause et malgré plusieurs injonctions de sa hiérarchie visant à ce qu'il reprenne l'enseignement desdits cours, contrevenu sans motif valable à ses obligations de respecter ses horaires de travail et d'assumer personnellement son travail, ce qui constitue de surcroît sa mission première, pour laquelle il a été engagé. Il a ainsi intentionnellement enfreint ses devoirs de service et a commis une faute.

L'intéressé justifie son comportement par une surcharge de travail induite par son emploi du temps et par le fait qu'il aurait été le seul à chercher, en vain, des solutions. Or, un enseignant est tenu de se conformer à l'horaire qui lui est attribué au début d'année, en vue de remplir sa mission pédagogique, et ne peut pas unilatéralement choisir de cesser de donner tels ou tels cours. La bonne marche de l'école, en particulier sa mission éducative, et sa bonne administration en seraient

notablement entravées, au vu notamment du nombre considérable d'horaires à établir. En outre, le nombre d'heures qui a été attribué au recourant (18.42 périodes), activités hors enseignement comprises, est conforme à un poste correspondant, comme le sien, à un taux de 80 % (art. 7B al. 2 let. b RStCE). Il n'est dès lors pas fondé à se plaindre d'une surcharge de travail.

Par ailleurs, le corps enseignant n'ayant aucun droit à choisir ou modifier son horaire, sa supérieure hiérarchique n'avait aucune obligation d'adapter son horaire ou de trouver une autre solution. Le refus de modifier la grille horaire du recourant de manière qu'il n'ait pas à enseigner le vendredi, même s'il avait été critiquable, ne l'habilitait nullement à décider de son propre chef de ne plus dispenser les cours de la classe « 1_____ », dont celui du vendredi.

Le recourant ne peut, en outre, se prévaloir à sa décharge de ce qu'il avait prié à plusieurs reprises la hiérarchie de faire le nécessaire pour organiser son remplacement, puisque seul son comportement – injustifié – a provoqué la nécessité de trouver un remplaçant, d'une part. D'autre part, comme l'a confirmé l'intéressé lui-même en audience, il n'est pas inhabituel que les enseignants cherchent eux-mêmes un remplaçant.

Enfin, le recourant a reconnu en audience qu'il n'avait à aucun moment proposé de reprendre les cours « 1_____ ».

Le premier reproche est donc justifié.

2.8.2 Dans le cadre de ses échanges avec sa supérieure hiérarchique, le recourant a affirmé qu'« une part de lui aurait pu trouver le côté surréaliste des derniers échanges amusants mais [que] le respect des personnes impliquées ne le lui permettait pas ». Il l'a également « remerciée "sincèrement" pour les multiples obstacles qui avaient été placés sur sa route depuis deux ans. À défaut de faciliter sa mission éducative, ils lui avaient permis de rester droit face aux difficultés, fidèle à ses valeurs et à ses principes ». Enfin, il lui a indiqué qu'il aurait été peut-être préférable qu'il ne tienne pas le délai que celle-ci lui avait fixé pour lui répondre, dans la mesure où cela aurait été préférable pour sa soirée et aurait également libéré du temps à la directrice pour des choses plus importantes.

Le ton de ces échanges est accusateur et empreint d'ironie et de condescendance, puisque le recourant accuse sa supérieure hiérarchique d'avoir perturbé son travail pendant deux ans, tout en la remerciant pour cela. Ces propos sont inadéquats dans le cadre de rapports professionnels. Le recourant a ainsi manqué de respect à sa supérieure hiérarchique et a contrevenu à son obligation d'entretenir des relations dignes et correctes avec ses supérieurs, obligation qui ressort certes uniquement de l'art. 21 let. a RPAC mais qui s'applique de façon générale à tous les employés de l'État, comme le recourant. L'existence d'une faute, relative à cet épisode, est donc avérée.

Le deuxième reproche est donc également fondé.

2.8.3 Enfin, il est établi que le recourant a informé ses élèves de son désaccord avec la hiérarchie sur son temps de travail, d'abord oralement, ce qu'il a confirmé en audience, puis *via* la messagerie « Classroom » le 27 février 2024. Si l'on peut comprendre sa volonté de rassurer les élèves sur le fait que sa décision ne leur était pas imputable, il n'en demeure pas moins que le recourant est tenu à un devoir de réserve et de fidélité envers son employeur et doit s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Or, en informant les élèves de l'existence d'un différend l'opposant à sa hiérarchie et de son objet, le recourant a transmis une information qui aurait dû rester confidentielle pour les élèves, alors même qu'il aurait pu se contenter de leur dire qu'ils n'étaient pas la raison de sa décision, et a pris le risque de remettre en cause la confiance que ces derniers doivent pouvoir placer en leurs enseignants et la direction de leur établissement scolaire. Le recourant a donc contrevenu à son devoir de réserve et fidélité.

Au vu de ce qui précède, les reproches adressés au recourant sont fondés et l'intimé pouvait lui infliger une sanction disciplinaire.

3. Le recourant se plaint d'un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité et de la violation du principe de la proportionnalité.

3.1 Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou lorsqu'elle viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3).

3.2 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).

3.3 Les sanctions administratives sont des mesures qui visent à réprimer une violation du droit par un administré. Certes, ces mesures ont pour objectif principal de ramener l'administré sur le droit chemin, mais elles n'en gardent pas moins un

caractère punitif (Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2^e éd., 2018, n. 1202).

3.4 Traditionnellement, le principe de la proportionnalité, garanti par l'art. 5 al. 2 Cst. se compose des règles d'aptitude – qui exigent que le moyen choisi soit propre à atteindre le but fixé –, de nécessité – qui impose qu'entre plusieurs moyens adaptés, l'on choisisse celui qui porte l'atteinte la moins grave aux intérêts privés – et de proportionnalité au sens étroit – qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.5).

3.5 En l'espèce, la réduction du traitement (art. 142 al. 1 let. b ch. 2 LIP) dont fait l'objet le recourant constitue la troisième sanction qui figure dans le catalogue de l'art. 142 LIP, qui en comporte cinq au total. Il s'agit ainsi d'une sanction moyennement sévère.

Dans l'appréciation de l'adéquation de celle-ci, il y a lieu de tenir compte du fait que le recourant a manqué délibérément à plusieurs de ses devoirs, notamment au plus fondamental d'entre eux, soit celui de donner personnellement ses cours, et ce malgré les demandes répétées de sa hiérarchie de reprendre son cours en classe de « 1 _____ ». Ce comportement a eu un impact direct sur les élèves dont les cours d'allemand ont brutalement été interrompus et dû être repris par un remplaçant, en plein milieu de l'année scolaire. Le manquement du recourant a nécessité une réorganisation immédiate et imprévue au sein de l'établissement scolaire. L'intérêt de l'employeur à ce que l'employé respecte ses engagements contractuels et découlant du but même des rapports de travail est très important. Le refus de dispenser le cours en « 1 _____ » constitue, à lui seul, une faute grave.

À cela viennent s'ajouter le manque de respect et la violation de l'obligation d'entretenir avec ses supérieurs des relations dignes et correctes et l'inadéquation du recourant face à ses élèves qu'il a informés de l'existence d'un différend avec sa directrice justifiant, selon lui, la violation de son obligation de dispenser l'enseignement pour lequel il avait été engagé.

Le recourant se trouvait, au moment des faits, dans sa seizième année d'enseignement. Il n'a aucun antécédent disciplinaire et ses EEDP ont toujours été bons, voire excellents, malgré quelques retards dans la reddition de documents administratifs qui ont été relevés à plusieurs reprises.

Enfin et comme déjà évoqué, le refus de dispenser l'enseignement le vendredi n'était pas fondé sur un motif médical, mais répondait à des raisons de convenance personnelle, le recourant ayant souhaité disposer de ce jour pour travailler en dehors du DIP, limiter ses déplacements à quatre jours et réduire le temps de préparation de ses cours.

Au vu de ce qui précède, la sanction est apte à faire prendre conscience au recourant de la gravité de ses manquements et à le dissuader de récidiver. Elle est également nécessaire, puisque, compte tenu de la gravité de sa faute, notamment du refus de

dispenser son enseignement, un blâme ou la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée apparaîtraient trop cléments.

Il n'est pas contestable que la décision aura un impact financier sur le reste de la carrière du recourant, – pour autant qu'il reprenne son activité au sein du DIP, ce qui n'est pas certain, l'intéressé ayant à plusieurs reprises fait part de son souhait de quitter l'institution. Toutefois, le montant de la réduction, soit CHF 168.75 par mois équivalent à une réduction de deux annuités, n'apparaît pas excessif. Par ailleurs, contrairement à ce que prétend le recourant, la demande de remboursement dont il fait l'objet pour les mêmes faits n'a pas à être prise en compte en sa faveur, puisqu'il s'agit d'une mesure administrative répondant à un autre but que la sanction administrative et qui est la conséquence légale du fait que la prestation de travail convenue n'a pas été délivrée (art. 53 al. 2 RStCE).

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, la sanction respecte le principe de la proportionnalité. Elle est ainsi conforme au droit et ne consacre aucun abus du pouvoir d'appréciation de l'intimé. Au contraire, elle paraît particulièrement clémente.

Le recours sera donc rejeté.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 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 en outre supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 12 septembre 2024 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 11 juillet 2024 ;

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 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 jointes à l'envoi ;

communiqué le présent arrêt à Me Romain JORDAN, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor McGREGOR, Claudio MASCOTTO, 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 :