RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3162/2020-FPUBL **ATA/398/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 13 avril 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Éric Maugue, avocat

contre

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

EN FAIT

1) Monsieur A_____, né le _____ 1969, est titulaire d'une licence ès sciences commerciales et industrielles mention gestion d'entreprise, délivrée le 12 juillet 1995 par l'Université de Genève (ci-après : l'université). Après avoir travaillé entre 1995 et 2002, il a obtenu une licence, puis une maîtrise en droit, délivrées par l'université.

2) En parallèle de ses études, il a effectué des remplacements dans l'enseignement secondaire.

3) Le 1er septembre 2007, M. A_____ a été engagé en qualité d'enseignant au sein du département de l'instruction publique, devenu depuis lors le département de l'instruction, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP ou le département).

4) Il a effectué cinq mois de stage d'avocat auprès de l'ancien Tribunal administratif, du 1er octobre 2008 au 28 février 2009.

5) Le 30 juin 2011, il a obtenu une maîtrise universitaire spécialisée en enseignement secondaire, puis, le 28 juin 2013, un certificat de spécialisation de formation approfondie en didactique d'une deuxième discipline d'enseignement pour le droit, délivrés par l'université.

6) Le 1er septembre 2012, il a été nommé en qualité de maître dans l'enseignement secondaire pour les disciplines d'économie. Il a été affecté à B_____ (ci-après : B_____) à un taux de 100 %.

Le procès-verbal de la commission de nomination du 5 mars 2012 relevait tant des points positifs, tel un fort attachement à une présentation parfaite mais fermée avec une bonne maîtrise des contenus, que des points négatifs, principalement la nécessité de s'ouvrir aux élèves.

7) Il ressort de l'entretien d'évaluation et de développement personnel (ci-après : EEDP) enseignant en période probatoire, effectué en vue de la nomination le 19 janvier 2012, un « bilan positif avec une marge de progression ».

8) Selon l'EEDP effectué fin 2016, sous « appréciation générale », il était mentionné que M. A_____ « assur[ait] des prestations d'enseignement qui répondaient aux attentes de l'institution ». Au titre de « bilan de la période écoulée », il était mentionné que les objectifs convenus avaient été atteints. Les compétences et prestations étaient satisfaisantes.

9) Par courrier du 5 mai 2017, Madame C_____, doyenne à B_____ a fait suite à l'entretien du 28 avril 2017 que M. A_____ avait sollicité. À la demande de celui-ci, elle en faisait un compte rendu. Cet entretien faisait suite à un précédent, aussi sollicité par M. A_____, ainsi qu'à de nombreux courriels.

Le courriel de relance qu'il lui avait adressé quelques jours auparavant était inapproprié.

Il n'était pas utile qu'il propose des sanctions contre des élèves, dès lors qu'il n'avait pas de maîtrise sur les paramètres pris en compte.

Elle avait reçu à trois reprises D_____, élève, et recevrait prochainement sa mère et voulait savoir si les mesures pédagogiques (renvois et renvois administratifs) et les sanctions (retenues et journée d'exclusion) avaient porté leurs fruits.

Il estimait la classe, dont Monsieur E_____ était responsable de groupe (ci-après : RG), dysfonctionnelle. Les élèves ne faisaient pas leurs devoirs et venaient sans matériel. Il prononçait systématiquement des renvois administratifs ou, en cas de bavardages, des renvois. Certains élèves étaient parfois renvoyés deux heures de suite pour des motifs différents. Or, comme le souhaitait l'intéressé, le RG prenait des mesures : contact avec les parents, punitions, retenues en heures de maîtrise de classe et retenues le mercredi après-midi. Les nombreux courriels envoyés par M. A_____ à M. E_____, avec copie à la doyenne, n'étaient pas adéquats vu leur nombre. M. E_____ lui en avait fait part. M. A_____ n'avait par ailleurs pas répondu à la proposition de médiation formulée par M. E_____ qui aurait regroupé ce dernier en qualité de RG, un ou deux élèves et M. A_____. Celui-ci avait qualifié le terme de médiation d'inadéquat et préférait les sanctions. Or une seule retenue par période de relevé était possible. Il ne pouvait être envisagé d'en augmenter la fréquence. Une surenchère de sanctions n'était pas porteuse de sens mais, au contraire, plutôt contreproductive, sans compter le risque d'une banalisation qui pouvait, dans certains cas, se transformer en jeu pour les élèves.

Elle avait tenté à plusieurs reprises, lors de l'entretien, d'entamer un raisonnement pédagogique et de lui suggérer des pistes pour parvenir à mettre les élèves au travail, « ce à quoi, apparemment, ils rechignaient », mais M. A_____ avait, à chaque fois, « balayé ces dernières ».

Elle avait pris note qu'il ne pouvait pas exercer ses fonctions dans des conditions adéquates, selon ses propres termes. Il avait été étonné qu'elle n'ait pas reçu plus de doléances de la part de ses collègues. La proposition de la doyenne qu'il saisisse le conseil paritaire ne convenait pas à M. A_____, dès lors que « c'était trop tard pour lui ».

Il n'avait pas donné suite à la proposition de la doyenne d'intervenir en classe et de faire une lettre aux parents.

10) Par courrier du 28 juin 2017, une mère d'élève s'est plainte d'un problème qui « n'était pas récent, mais qui a atteint des limites durant ce dernier trimestre ». Elle souhaitait dénoncer l'attitude de M. A_____.

Elle évoquait le « climat de répression mis en place durant les cours et les sanctions répétées ». M. A_____ avait régulièrement renvoyé une grande partie de la classe. Le 3 mai 2017, seuls trois élèves étaient restés en classe. Le 15 mai 2017, l'entier de la classe avait été renvoyé.

11) Par courriel du mercredi 22 novembre 2017, une gestionnaire des ressources humaines et responsable des apprentis de l'État de Genève a interpellé la doyenne de B_____. Leur apprenti avait été renvoyé du cours de gestion le lundi 20 novembre 2017, pour devoir non fait. Une lettre d'excuses et une punition avaient été exigées par l'enseignant. Cette dernière consistait à recopier une phrase sur quatre pages. La responsable relevait ne comprendre ni le renvoi ni la punition, l'élève ayant de surcroît des problèmes DYS.

12) a. La même semaine, le dimanche 19 novembre 2017, Monsieur F_____, enseignant et maître-adjoint à la direction à B_____, a adressé un courriel aux enseignants et doyens dudit établissement, soit deux cent douze destinataires. Il proposait aux personnes éventuellement intéressées l'achat d'un panettone. Le montant de EUR 1.- était reversé à l'association « G_____» qui s'engageait auprès des enfants en situation de handicap, plus particulièrement l'autisme, par le biais AL_____. Un prospectus de commande était joint au courriel.

b. Le 22 novembre 2017, M. A_____ a répondu être surpris du contenu du courriel, la messagerie pédagogique mise à disposition par l'État étant réservée à des fins professionnelles. L'usage à des fins lucratives privées n'était pas toléré. Il demandait à son collègue d'éviter dorénavant de lui envoyer de tels courriels. Le message a été adressé à l'entier des destinataires du premier courriel.

c. Plusieurs collègues ont réagi : « Ton message, A_____, est en revanche complètement catastrophique à tous points de vue, humainement, professionnellement, relationnellement et j'en passe » (courriel de Monsieur H_____) ; « À la frontière mongole (…), un vieux proverbe chinois, datant du 6e siècle avec JC Lee Mooch, dit : si un panet tonne, le re-mail coule et les concernés, ou pas, toussent tous » (courriel de Monsieur I_____) ; « Hello A_____, (…) tu n'as pas la capuche, mais derrière tes de chemise amidonnés se cache un anti-capitaliste, un anti-libéral, anti-consumériste et un écologiste… Tu cachais bien ton jeu… (…) Mais as-tu seulement conscience des risques que tu as pris ? Que penses-tu que vont répondre nos/tes collègues lorsqu'ils seront [sic] que tu es différent… (…) » (courriel de Monsieur J_____).

d. Le 29 novembre 2017, M. A_____ a interpellé Monsieur K_____, directeur général de l'enseignement secondaire (ci-après : DGES II). Il sollicitait d'urgence des mesures de protection de sa personnalité. Il se retrouvait isolé, évité et parfois critiqué oralement.

M. K_____ a répondu le lendemain. Il devait analyser en détail le descriptif pour bien comprendre la nature de cette « situation invraisemblable ». Les ressources humaines (ci-après : RH) reviendraient à l'intéressé avec une proposition.

13) Une réunion s'est tenue le 19 décembre 2017 entre M. A_____, M. L_____, délégué syndical et la responsable RH du personnel enseignant à la DGES II, Madame M_____. Une éventuelle médiation avec les enseignants a été proposée par Mme M_____. En raison des vacances scolaires de Noël, cette dernière a proposé d'attendre la reprise des cours en janvier 2018 afin que des mesures de protection de la personnalité de M. A_____ soient effectivement prises, ce que ce dernier a accepté.

14) Le 1er janvier 2018, Madame N_____, jusque-là doyenne à B_____, a remplacé Monsieur O_____ en qualité de directrice dudit établissement.

15) a. Le 12 janvier 2018, Mme N_____ a confirmé à M. A_____ les mesures qu'elle prévoyait de prendre en lien avec les atteintes à sa personnalité, soit :

- un courriel aux enseignants qui avaient réagi au message afin de leur signifier l'atteinte à sa personnalité, le fait que leur message n'était pas approprié et leur rappeler l'usage de la liste de diffusion de l'établissement ; M. A_____ ne serait pas destinataire de ce courriel, les procédures RH étant confidentielles. Copie de ces courriels est versée au dossier ;

- lors de la conférence générale des maîtres du 25 janvier 2018, un rappel aux enseignants et au personnel administratif sur l'utilisation de la messagerie professionnelle, ce qui a été fait à la fin de ladite conférence.

b. M. A_____ a remercié la directrice.

16) Le 2 février 2018, la directrice a rencontré M. A_____ pour évoquer la situation de l'apprenti précité, en présence de Madame P_____, doyenne, et d'un représentant syndical. La présence de la directrice était due au fait que « la doyenne souhaitait être accompagnée suite aux échanges de mails sur cette situation et à votre [M. A_____] refus réitéré de la rencontrer ».

17) a. En février 2018, M. A_____ a trouvé, déposé dans son casier à B_____, l'extrait d'un échange de courriels intervenu du 8 au 11 janvier 2018, via la messagerie pédagogique de l'État entre les enseignants, doyens et membres du conseil paritaire. Étaient parties à cet échange : Monsieur Q_____, Monsieur

R_____, membre du conseil paritaire et enseignant de géographie, Madame S_____, membre du conseil paritaire et enseignante de géographie, M. J_____, enseignant de géographie et M. E_____, enseignant d'histoire. L'échange avait pour objet « panettone ».

Il était question d'organiser une réunion entre eux « pour décider de ce qu'il convient de faire, quand et comment, concernant les gesticulations de certains ? (…), mais il faut qu'on se voie et il faut aussi N_____ ! » (courriel de M. Q_____ du 8 janvier 2018) ; « Moi je comprends rien à ce qui se passe… Groupe de confiance, N_____, rapidité avant que la DG réagisse… réagisse de quoi ? C'est bien qu'on se voit car je pige que dalle » (courriel de M. J_____).

b. M. A_____ a contacté l'association des maîtres de B_____ (ci-après : T_____). Monsieur U_____, membre de celle-ci, a eu un entretien avec Mme N_____.

Aucune démarche particulière n'a suivi cette entrevue.

18) Le 25 février 2018, M. Q_____ s'est adressé, par un courrier de deux pages, à la directrice des RH du DIP, Madame V_____. Il se plaignait qu'un échange de courriels, restreint à quelques personnes, échangés sur la messagerie de l'État, était arrivé dans les mains de M. A_____. Les destinataires ne l'ayant ni imprimé ni transmis à qui que ce soit, quelqu'un se l'était procuré de manière frauduleuse et malveillante. Il formait des soupçons à l'encontre de M. A_____. Celui-ci « n'en serait pas à son coup d'essai ». Il s'était par le passé procuré des informations qu'on trouvait dans les dossiers d'élèves auxquels il n'avait pas le droit d'accéder. Il avait usé certains de ses collègues, dont le signataire. « Les actions que M. A_____ menait systématiquement contre les élèves, contre ses collègues, contre sa direction, contre le règlement, à présent contre la sécurité des échanges de courriers, contre moi et mes correspondants, ont vidé le bâtiment de toute la confiance et du plaisir que j'y trouvais ».

L'issue de leur réunion en janvier, au cours de laquelle les participants avaient évoqué « les pressions, les outrances de M. A_____, qui rendent la vie difficile à bon nombre de collègues et d'élèves depuis de nombreuses années », les avait amenés à considérer un signalement au Groupe de confiance comme adéquat. La réaction, encore une fois, disproportionnée et systématiquement conflictuelle, procédurière à outrance, de M. A_____ à l'événement mineur qu'était le courriel en lien avec le panettone, avait valu des remontrances à certains collègues de la part de leur directrice.

19) Le dossier de M. A_____ a été consulté par son représentant syndical et une copie de l'entier du dossier a été sollicitée le 26 mars 2018.

L'échange de courriels de janvier 2018 entre les collègues et la lettre de M. Q_____ du 25 février 2018 n'y figuraient pas.

20) Une discussion a eu lieu entre M. A_____ et Mme N_____, à la même période, au cours de laquelle les propos échangés entre les doyens et enseignants dans l'échange de courriels ont été évoqués.

Les parties divergent quant à la nature de cette entrevue, qualifiée de « rapide échange sur le pas de porte » par le département, ce que M. A_____ conteste.

21) a. Le 2 mars 2018, M. A_____ s'est vu proposer un « entretien de régulation » par Mme N_____, en présence de Mme M_____, « afin de vous faire part de certains éléments en lien avec vos absences, vos prestations et la collaboration au sein de l'établissement ».

b. M. A_____ ayant été en incapacité de travail du 16 au 27 mars 2018, l'entretien a été repoussé.

22) a. Selon le procès-verbal de l'entretien de régulation du 20 avril 2018, les absences de M. A_____ et la collaboration ont été abordées.

Soixante-cinq absences avaient été relevées durant les trois dernières années, suscitant de l'inquiétude tant pour le suivi des programmes pour les élèves que pour la santé de l'enseignant. « Afin de permettre à M. A_____ d'envisager l'année scolaire prochaine avec plus de sérénité et de pratiquer des aménagements si besoin, une démarche auprès du service de santé du personnel de l'État [ci-après : SPE] lui est annoncée, démarche qu'il accueille volontiers ».

S'agissant de la collaboration, la directrice faisait état d'un excès de formalisme, non compatible avec le respect des intérêts de l'État, ce que M. A_____ avait contesté. Il s'agissait pour lui du souci d'être factuel. « Il est attendu de M. A_____ de prêter une attention particulière au mode de communication tant avec la hiérarchie qu'avec ses collègues et de privilégier les échanges oraux plutôt qu'écrits. La directrice attend également une participation active et constructive de M. A_____ dans les échanges sur les sujets abordés durant le travail autour de l'identité de B_____, plus particulièrement sur le cadre et les sanctions, sujet qui semble l'intéresser plus particulièrement ».

Le délégué syndical a assisté M. A_____ lors de cet entretien.

b. M. A_____ a complété le compte rendu de l'entretien en y ajoutant, en gras, ses observations. Les commentaires rappelaient principalement les atteintes au droit de sa personnalité, principalement depuis l'affaire du panettone. Il précisait que « dans le cadre du formalisme, il n'y a guère de fond ou de contenu. Alors que lorsqu'on est factuel, on se base sur des faits et il y a un fond. » Il

regrettait que la convocation à l'entretien n'ait pas été plus explicite, ce qu'il était fondé à demander. Il ne faisait que défendre ses droits.

En fin de document, M. A_____ a ajouté un commentaire selon lequel il souhaitait pouvoir travailler avec des personnes de confiance. Or, plusieurs membres du conseil paritaire et un ancien doyen figuraient dans l'échange du « 2 janvier » 2018, qui était joint en annexe, ce qui était préoccupant.

23) Le 7 juin 2018, M. A_____ s'est rendu auprès du SPE. Surpris d'être interrogé sur les tensions avec ses collègues, il a pris connaissance de la « demande d'évaluation » effectuée par son employeur. Celle-ci mentionnait que l'intéressé avait eu des tensions avec ses collègues suite à une intervention par courriel, qui avait pris des proportions alarmantes, tant pour lui que pour les enseignants impliqués. Les parents d'un élève avaient réagi à la politique de sanction de cet enseignant et ses réactions très formalistes avaient obligé la tenue d'un entretien en présence de la directrice. Les éléments précités et le formalisme extrême avaient généré, par le passé, un certain nombre de situations tendues entre l'enseignant, ses collègues et des élèves.

24) a. Le 7 juin 2018, M. A_____ a sollicité un entretien avec sa directrice. Il souhaitait évoquer les « récentes atteintes à mes droits de la personnalité, comme fait état un échange de propos, via la messagerie pédagogique, dont le contenu avait été soumis par un collègue au mois de février 2018. Cette pièce avait été produite le 20 avril 2018 lors d'un entretien à la DG, et réintégrée dans le compte rendu complet avec mes commentaires envoyés le 9 mai 2018 ».

b. M. A_____ a été reçu le 8 juin 2018 par Mme N_____ en présence du délégué syndical.

Les parties divergent sur le contenu de l'entretien.

Selon M. A_____, la directrice avait indiqué, en début d'entretien, qu'elle rédigerait un compte rendu, conformément au souhait de l'enseignant. Concernant l'échange de courriels au mois de janvier 2018, elle avait indiqué que M. A_____ n'était pas visé par le contenu. S'agissant des tensions auxquelles elle avait fait référence dans le document transmis au SPE, la directrice avait répondu qu'il s'agissait d'un malentendu. À l'issue de l'entretien, elle avait indiqué ne pas pouvoir rédiger de compte rendu, sa feuille de prise de notes étant restée vierge.

Selon le DIP, l'enseignant n'avait jamais demandé un compte rendu, sinon la directrice en aurait rédigé un. Il avait confirmé à la fin de l'entretien que ce dernier était informel et ne plus avoir fait l'objet d'atteintes à sa personnalité.

25) Lors de la rentrée scolaire 2018, M. A_____ s'est vu attribuer quatre classes au sein de B_____, soit les 2 CPb.05, 1 CPb.05, 1 CiE.04 et 1 CiE.05 (ci-après : classes 1 à 4).

Le 25 septembre 2018, Madame W_____, RG de la classe 4, a prié M. A_____, avec copie par courriel à Monsieur X_____, doyen de la filière, de justifier par écrit toutes les interventions liées aux élèves de sa classe, ce que M. A_____ a fait en détaillant dans de nombreux courriels les motifs et comportements ayant entraîné des interventions pédagogiques.

26) a. Le 31 octobre 2018, M. A_____ a adressé au Groupe de confiance une demande d'investigation au sein de B_____.

b. Le 14 novembre 2018, il a rencontré Monsieur Y_____, conseiller en protection de la personnalité, lequel l'a encouragé à envisager une médiation avec la directrice. Souhaitant y réfléchir, M. A_____ a convenu qu'il reviendrait à lui début 2019.

27) Le 17 novembre 2018, T_____ a adressé une prise de position de son comité « à propos des problèmes liés aux conditions de travail », cosignée par MM. L_____ et Z_____.

Elle avait estimé nécessaire d'intervenir suite à la demande de M. A_____ et avait interpellé la directrice et M. X_____ sur la situation d'un élève de la classe 4 dont la RG était encore en formation. La situation se dégradait et le nombre de renvois augmentait. Un renvoi était une mesure permettant aux vingt autres élèves d'avoir un cadre d'apprentissage permettant de suivre des cours de la qualité à laquelle ils avaient droit. La politique des sanctions de l'école était encore en construction. Elle critiquait les politiques différentes appliquées dans ce domaine selon les filières et les doyens responsables.

L'association avait entendu « via des informations orales, que la nouvelle direction, appuyée par certains enseignants (dont des membres du conseil paritaire), auraient eu comme dessein d'agir de concert dans le but d'anéantir T_____ ».

28) Le 21 janvier 2019, Mme N_____ a convoqué M. A_____ pour un entretien le 28 janvier 2019, en présence du doyen, au sujet de la classe 4. Le courriel de convocation comportait des éléments qui devaient être discutés lors de cet entretien et notamment : « Interpellation directe de la direction du père de AA_____, suite au renvoi pour un problème de paiement de brochures ; rendez-vous entre la direction et la RG de la classe, Mme W_____ ; échanges de mails entre vous-même et la direction (décembre 2018) ; contact de Monsieur AB_____ avec la RG, s'étonnant d'une suspension de son fils du cours de

gestion ; mail de Madame AC_____ au sujet d'une même suspension du cours de gestion de son fils ».

Elle souhaitait recevoir, avant cet entretien, « les règles internes en vigueur dans vos cours ».

M. A_____ ayant souhaité être assisté par un représentant de l'union du corps enseignant secondaire genevois, le rendez-vous a été annulé. Une nouvelle convocation devait suivre.

29) M. A_____ a été en incapacité de travail dès le 25 février 2019, attestée la première fois par un médecin généraliste et, dès le 4 mars 2019, par le Docteur AD_____, médecin psychiatre et psychothérapeute.

30) a. Le 29 avril 2019, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service. Il était précisé que les faits énoncés étaient susceptibles de conduire à la résiliation des rapports de service pour motifs fondés.

Étaient notamment évoqués un rapport du 5 mai 2012 de la commission de nomination dans lequel il était relevé que M. A_____ avait du mal à interagir avec les élèves, ce qui créait des tensions relationnelles ; un entretien du 28 avril 2017 pour évoquer la situation d'élèves et notamment de sa politique de la sanction ; une lettre du 28 juin 2017 de la mère de AE_____, dans laquelle elle faisait part de son incompréhension et des effets de la politique de sanction de M. A_____ et de ses conséquences sur son enfant ; de l'entretien du 2 février 2018 suite à la lettre des parents de AF_____ contestant sa politique de sanction ; d'un incident lors de l'action Saint-Valentin en lien avec le portable d'un élève induisant un échange vif devant les élèves entre Monsieur AG_____, coordinateur de l'action, et M. A_____ ; le contenu d'un entretien entre la directrice et Mme W_____, où cette dernière avait fait part de son profond malaise et son inquiétude face à sa relation très difficile avec M. A_____ ; la correspondance reçue le 4 janvier 2019 du père de AB_____, faisant état notamment d'une posture irrespectueuse et ironique de M. A_____ envers son fils ; d'un entretien le 14 janvier 2019 avec le père de AA_____ sur les sanctions pédagogiques prises à l'encontre de son fils évoquant des abus d'autorité, de la maltraitance psychologique et l'humiliation pour les élèves ; un courriel du 17 janvier 2019 de la mère de AM_____ s'inquiétant du fait que son fils était systématiquement refusé au cours de gestion de M. A_____ ; d'un courriel du 21 janvier 2019 de Madame AH_____, mère de AI_____, qui s'étonnait des renvois du cours de gestion et s'inquiétait pour la réussite de la formation de sa fille ; d'un courriel du 21 janvier 2019 de la mère de AB_____ faisant état des renvois systématiques de son fils des cours de gestion et de son inquiétude ; d'un courriel le 29 janvier 2019 de Mme W_____ réitérant son désarroi et son sentiment d'impuissance face à la politique de sanction de M. A_____ ; d'un recours du 6 février 2019 déposé par Mme AH_____ contre l'exclusion de

l'école de sa fille d'une demi-journée pour refus de sortir lors d'un des cours de M. A_____.

Étaient aussi évoqués l'affaire du panettone et un entretien de Mme W_____ le 21 janvier 2019 au Groupe de confiance où elle avait évoqué une situation de collaboration compliquée avec M. A_____ qui la désécurisait et l'empêchait de travailler sereinement.

Il ressortait des faits précédents que plusieurs collègues déploraient, de manière répétée, des relations professionnelles compliquées qu'ils avaient avec M. A_____ et que plusieurs élèves, par l'intermédiaire de leurs parents, se plaignaient de sa politique de renvois et de sanctions. De telles plaintes s'étaient répétées pendant plusieurs années. Une telle attitude était susceptible de constituer une violation de l'art. 123 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et des art. 20 et 21 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).

M. A_____ était libéré de son obligation de travailler dès réception du courrier, jusqu'à ce qu'il ait pu être entendu et que l'autorité ait pu prendre une décision sujette à recours.

b. Vingt pièces étaient annexées. La plupart n'étaient pas connues de M. A_____ et ne figuraient pas à son dossier personnel au moment où il l'avait consulté, quand bien même elles portaient sur les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019. Il s'agissait principalement de lettres de parents de quatre élèves contestant ses interventions pédagogiques ainsi que des plaintes des enseignants concernés par l'échange de courriels de janvier 2018.

31) Par correspondance du 7 mai 2019, M. A_____ a contesté la teneur de cette correspondance et les griefs qui y étaient détaillés. Il a informé sa directrice qu'il ne serait pas en mesure de se rendre à l'entretien de service en raison de son incapacité de travail pour cause de maladie. Il a relevé que la directrice de B_____ n'était pas compétente pour le libérer de son obligation de travailler et l'a invitée à se déterminer sur cette question dans le délai de recours.

32) Le 13 mai 2019, M. A_____ a interjeté recours contre « cette décision nulle » auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

La cause a été enregistrée sous le numéro de procédure A/1830/2019.

33) Le 24 mai 2019, M. A_____ a reçu le compte rendu de son entretien de service par écrit daté du 23 mai 2019.

34) Le 24 juin 2019, M. A_____ a fait part de ses observations, reprenant point par point les éléments évoqués dans l'entretien de service. Il produisait trente-cinq pièces et sollicitait la récusation de Mme N_____ au regard « de sa probable concertation avec les enseignants ayant décidé, dès janvier 2018, d'agir pour mettre fin à "ses gesticulations" ».

35) Le 17 juillet 2019, le Conseil d'État a rendu une décision provisoire libérant M. A_____ de son obligation de travailler.

36) Par arrêt du 13 août 2019 (ATA/1225/2019), la chambre administrative a confirmé que la décision du 29 avril 2019, prise par la directrice de B_____, l'avait été par une autorité incompétente. Au vu toutefois de l'arrêté du 17 juillet 2019, le recours de M. A_____ a été déclaré irrecevable car devenu sans objet en raison d'absence d'un intérêt actuel.

37) Par décision du 30 août 2019, la conseillère d'État en charge du DIP a ouvert une procédure de reclassement à l'encontre de M. A_____.

38) a. Estimant que cette décision ne reposait par sur des motifs fondés, ce dernier a interjeté recours à son encontre le 12 septembre 2019.

La cause a été enregistrée sous le numéro de procédure A/3367/2019.

b. Par décision du 29 janvier 2020, à la demande du recourant, la chambre administrative a suspendu cette procédure dans l'attente de l'issue de la procédure de reclassement.

39) a. Lors de l'entretien du 3 octobre 2019, Monsieur AJ_____, responsable de secteur RH au DIP, a retenu avec le concours du recourant neuf fonctions qui correspondaient à son profil. Il serait informé en cas de poste vacant. Un certificat de travail intermédiaire serait sollicité auprès de B_____. À réception des lettres de motivation de M. A_____, M. AJ_____ prendrait contact avec le service RH concerné pour solliciter un premier entretien.

b. M. A_____ a été reçu en entretien le 8 novembre 2019 pour un poste de juriste 1 auprès du service de l'application des peines et mesures. Sa candidature n'a pas été retenue.

En raison d'une maintenance informatique du 16 au 18 novembre 2019, il n'a pas été en mesure de postuler à un poste d'adjoint scientifique 2 au DIP qui lui avait été suggéré par la direction des RH du DIP (ci-après : DRH-DIP) « comme le 17 novembre 2019 était un dimanche, il n'a pas été possible de postuler par voie de courrier en lieu et place du portail ad hoc ».

Il n'a pas été reçu en entretien pour le poste d'adjoint scientifique 2 auprès du service de la recherche en éducation et a été informé que sa candidature n'avait

pas été retenue. Ultérieurement, M. A_____ a appris que ce refus était dû à ses domaines de compétences jugés trop éloignés des sciences de l'éducation et de la sociologie.

M. A_____ n'a pas été reçu en entretien pour un poste de contrôleur fiscal au sein du service du contrôle fiscal du département des finances et a été informé qu'il ne remplissait pas les critères requis.

Il n'a pas été reçu en entretien pour un poste d'adjoint scientifique (FO 18) au sein du service prospective et gestion de l'enseignement secondaire II au DIP et a été informé que sa candidature n'avait pas été retenue.

Il a été reçu le 31 janvier 2020, à la suite de sa candidature pour un poste d'adjoint – scientifique – statistique, au sein du service prospective et gestion de l'enseignement secondaire II (ci-après : ESII). Il a été informé, le 13 mars 2020, après la décision du DIP de mettre fin à la procédure de reclassement, que sa candidature n'avait pas été retenue, le poste étant en cours de réévaluation.

Il n'a pas été reçu à la suite de ses postulations au poste de secrétaire 2 au sein de l'office cantonal des bâtiments et secrétaire 2 auprès du service centre de formation professionnelle arts du DIP. La DRH-DIP lui a indiqué que ses postulations sortaient du champ défini dans le cadre de la procédure de reclassement.

Il n'a pas été reçu et sa candidature n'a pas été retenue pour quatre postes pour lesquels il avait postulé le 9 janvier 2020, soit conseiller fiscal 80 à 100 % à l'administration fiscale cantonale, greffier-juriste 2 au Tribunal administratif de première instance, juriste 2 auxiliaire à l'office des autorisations de construire et juriste 2 auxiliaire à l'office cantonal de la détention.

De même, ses postulations en qualité de juriste 1 au sein de l'office cantonal de l'emploi et de greffier auxiliaire au sein du service de support du Tribunal civil ainsi que de greffier-juriste au Ministère public n'ont pas abouti.

c. M. A_____ a été convoqué le 24 février 2020 à un entretien de service de fin de procédure de reclassement.

40) Par correspondance du 10 mars 2020, M. A_____ a fait part au DIP de son incompréhension dans la mesure où la convocation évoquait de nombreux « retours » des départements concernés dont il n'avait pas été informé. Par ailleurs, cinq de ses postulations n'étaient pas abordées. Au regard de son état de santé, il sollicitait que l'entretien de service se déroule par écrit.

41) Par courrier du 6 avril 2020, le DIP a procédé à l'entretien de service par voie écrite. Le département constatait que les postulations de M. A_____

n'avaient pas été retenues et que, partant, la procédure de reclassement était terminée sans avoir abouti.

42) Par courrier du 7 mai 2020, M. A_____ a formulé ses observations. Plusieurs de ses postulations n'avaient pas été appuyées, voire avaient été ignorées. Il ne disposait d'aucune information lui permettant de comprendre pour quel motif le DIP n'avait pas donné suite à ses candidatures pour certains postes qu'il énumérait. La procédure de reclassement n'avait été qu'une procédure de façade, sans que le DIP ne tente en réalité de le reclasser. Compte tenu de ses qualifications professionnelles et de son expérience, il disposait d'une excellente capacité de reclassement, si besoin avec l'accompagnement d'une mesure au sens de l'art. 46A al. 2 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).

43) Le 3 septembre 2020, la conseillère d'État en charge du DIP a résilié les rapports de service de M. A_____ pour motifs fondés pour le terme du 31 décembre 2020. Elle reprenait les éléments énoncés dans le compte rendu de l'entretien de service du 23 mai 2019. Par ailleurs, la procédure de reclassement avait échoué.

44) Par acte du 5 octobre 2020, M. A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision.

Il a conclu à ce qu'il soit dit que la décision ne reposait pas sur un motif fondé, qu'il soit ordonné à l'autorité intimée de le réintégrer avec effet au 31 décembre 2020. Subsidiairement, il devait être dit que la décision était contraire au droit et sa réintégration proposée à l'autorité intimée. Plus subsidiairement, l'État devait être condamné à lui verser une indemnité équivalente à vingt-quatre mois de son dernier traitement brut. Préalablement, des enquêtes devaient être ouvertes et un délai devait lui être accordé pour produire une liste de témoins. Il souhaitait l'audition de MM. L_____ et Z_____. La comparution personnelle des parties devait être ordonnée.

Il contestait l'existence de motifs fondés. Il semblait que le DIP estimait que ses interventions pédagogiques envers certains élèves et ses relations professionnelles avec certains collègues démontraient une insuffisance à remplir les exigences de son poste. Or, aucune mention n'en était faite dans la décision litigieuse. Les observations qu'il avait formulées à l'encontre de chacun des griefs listés et des pièces produites à cette occasion n'avaient pas été appréciées par l'autorité intimée. Il avait été convoqué à un entretien informel qui visait à discuter de la situation d'une classe en janvier 2019. Or, c'était uniquement après avoir sollicité la présence d'un représentant syndical que cet entretien informel avait été annulé avant d'être transformé en entretien de service en prévision d'une procédure de licenciement avec libération immédiate de l'obligation de travailler.

Un tel procédé semblait à tous points de vue s'inscrire dans un processus de représailles et non dans une démarche légitime causée par des insuffisances de prestations. En outre, une telle escalade dans les moyens d'action dont disposait l'autorité intimée apparaissait contraire au principe de la proportionnalité. Pendant dix ans, ses compétences avaient toujours été louées. Il était invraisemblable qu'il puisse soudain se voir reprocher des insuffisances qui le rendraient inapte à remplir les exigences de son poste. Ladite prétendue insuffisance ne reposait sur aucune évaluation en bonne et due forme de son travail. L'autorité intimée s'appuyait sur des éléments à charge, dont la plupart avait été compilée depuis janvier 2018 à l'insu du recourant puisque, hors de son dossier personnel, sans qu'il ne soit sollicité ou n'en ait connaissance. La hiérarchie avait ainsi agi de façon biaisée à son encontre afin précisément de le placer dans une situation de fait accompli. L'autorité avait agi de façon contraire au principe de la bonne foi.

Les éléments reprochés étaient principalement constitués de déclarations écrites de parents d'élèves qui n'avaient pas assisté à ses cours ou de déclarations de professeurs qui n'avaient pas collaboré directement avec lui depuis plusieurs années, voire qui avaient décidé dans un effort commun de mettre fin à ses « gesticulations ». C'était ainsi sur un amalgame de témoignages indirects que l'autorité intimée avait évalué ses capacités à remplir les exigences de son poste et non sur les pièces produites qui contredisaient ces témoignages ou sur une enquête administrative qui aurait permis d'évaluer le bien-fondé de ceux-ci. Le DIP n'expliquait pas non plus pourquoi les pièces qu'il produisait n'auraient aucune valeur probante. Les quatre élèves dont les parents s'étaient plaints s'étaient aussi comportés de façon problématique lors de la présence de remplaçants ou dans d'autres matières de leur cursus. De surcroît, Mme W_____ ne pouvait s'être plainte de recevoir trop de courriels de sa part, puisqu'elle l'avait elle-même prié en début d'année de lui adresser les motifs des interventions pédagogiques en lien avec les élèves de sa classe.

La procédure de reclassement ne s'était pas déroulée conformément au règlement. L'autorité intimée n'avait jamais cherché sérieusement à le reclasser. Aucun certificat intermédiaire n'avait été établi afin de l'aider dans ses démarches, contrairement à ce qui lui avait été promis. Il avait effectué de nombreuses postulations à des postes disponibles et correspondant à ses compétences. Or, il n'avait même pas été reçu, pour la plupart d'entre eux, et n'avait plus obtenu de retours du DIP depuis le 10 décembre 2019 en lien avec ses postulations. Le DIP, qui avait une vision d'ensemble sur la situation du recourant, n'avait pas non plus formulé ni présenté la moindre proposition d'effectuer un bilan de compétences, un stage d'évaluation, une formation ou de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, voire d'un outplacement. Il s'était contenté de recevoir du recourant copie de ses postulations et d'attendre l'écoulement du temps.

45) Le 28 octobre 2020, M. A_____ ayant retiré son recours contre l'ouverture de la procédure de reclassement, la cause A/3367/2019 a été rayée du rôle.

46) Le DIP a conclu au rejet du recours. Il était contesté que les élèves aient rencontré des problèmes comportementaux dans d'autres cours et avec les personnes ayant été amenées à remplacer M. A_____.

Le relevé individuel des remarques disciplinaires de l'élève Arthur AB_____, pour l'année scolaire 2018-2019, faisait état d'un total de quatre-vingts renvois d'ordre comportemental et de cinquante pour raisons administratives. Le cours de gestion, matière enseignée par le recourant, totalisait à lui seul vingt-quatre renvois pour comportement (ci-après : RV), soit plus d'un quart du total annuel et quinze renvois d'ordre administratif (oubli, arrivée tardive, devoir non fait, oubli de matériel) (ci-après : RVA), soit plus du cinquième sur les cinquante alors que l'élève suivait quatorze matières différentes.

Sur le relevé individuel des remarques disciplinaires de l'élève AM_____ pour l'année scolaire 2018-2019, les RVA dans le cours de M. A_____ représentaient un tiers (treize sur trente-cinq) à l'instar des RV (dix sur trente).

La proportion des renvois, du moins pour ces deux élèves dans le cours enseigné par le recourant, était très importante en comparaison avec d'autres matières. Il n'était pas contesté que la classe concernée comportait des élèves dont le comportement pouvait être plus difficile à gérer que dans d'autres classes. Le fait que ce constat ait été exprimé par les remplaçants du cours était irrelevant puisque le litige ne portait pas sur leurs prestations. Il était de surcroît notoire que les remplaçants faisaient l'expérience de ce type de problèmes. Le fait que le recourant ait fait l'objet de bons EEDP dans le passé ne saurait justifier ou excuser les reproches qui lui avaient été faits par la suite, soit à compter de l'année scolaire 2017. En effet, il lui avait déjà été rappelé que sa politique de sanction était contre-productive et il lui avait également été proposé de procéder à une médiation avec les élèves problématiques, proposition qui avait reçu une fin de non-recevoir. Ce manque de remise en question avait abouti à une augmentation significative du nombre de plaintes émanant de parents d'élèves. Si, certes, les parents n'étaient pas présents lors des cours de leurs enfants, ils avaient été en revanche les témoins directs de leur découragement.

Par deux fois, le 28 avril 2017 et le 2 février 2018, la hiérarchie avait informé le recourant de son inquiétude quant à son approche pédagogique dans ces situations.

Il ne s'agissait pas de savoir si l'attitude des élèves concernés méritait d'être sanctionnée ou comment cela se passait dans d'autres cours, mais de déterminer si le recourant disposait des compétences nécessaires pour délivrer la prestation attendue, y compris dans ces circonstances complexes justifiant d'autant moins le

recours systématique à la solution de facilité que représentait l'exclusion du cours. Or, c'était bien cette incapacité récurrente, voire cette absence de volonté constatée depuis 2017 à aborder cette problématique qui était notamment constitutive d'une insuffisance de prestations.

Ses problèmes de communication avec ses collègues étaient nombreux et récurrents. Il était apparu extrêmement compliqué d'entamer un dialogue avec le recourant tant s'agissant de sujets relatifs à des classes communes, qu'en dehors de celles-ci. Mme W_____ n'avait pas eu d'autre choix que de demander au recourant la justification des renvois prononcés dès lors qu'aucun dialogue direct n'était possible. L'entretien qui avait eu lieu avec le recourant, M. X_____ et la directrice n'avait pas permis une amélioration de la situation.

L'autorité intimée s'était montrée très active pendant les deux mois qu'avait duré la procédure de reclassement. Elle avait transmis au recourant des annonces de postes mis au concours, soit notamment celle relative au poste d'adjoint scientifique 2 au service de protection des mineurs (ci-après : SPMi) ainsi que celles concernant la fonction d'adjoint scientifique F0 18 et d'adjoint scientifique statistique à l'ESII. Enfin, une recherche générale auprès de nombreux départements et services étatiques, incluant le Pouvoir judiciaire, avait été effectuée par l'autorité intimée. Il était donc faux d'affirmer que l'autorité n'aurait pas transmis spontanément des offres d'emploi au recourant.

Ce dernier avait aussi été actif et avait répondu, sur sa propre initiative, à de nombreuses offres d'emploi, lesquelles avaient été appuyées par l'autorité intimée.

Le devoir de l'employeur n'impliquait pas une obligation de résultat dans le cas d'une procédure de reclassement. Il répondait pour chaque poste auquel avait postulé le recourant.

Il ne pouvait être reproché à l'autorité intimée de ne pas avoir proposé des mesures de reconversion professionnelle, dès lors que le recourant n'en avait jamais fait la demande et qu'aucune de ses postulations n'avait suffisamment abouti pour en proposer une en vue d'une finalisation de recrutement. L'intéressé avait par ailleurs répondu le 9 janvier 2020 à M. AJ_____ ne pas vouloir s'écarter des orientations professionnelles préalablement discutées. Il n'avait pas non plus sollicité l'aide de M. AJ_____ préalablement à un entretien d'embauche, ce qui lui avait pourtant été proposé lors de l'entrevue du 3 octobre 2019. Alors que la période des deux mois prévue par la procédure de reclassement était déjà largement dépassée, il avait continué à postuler en bénéficiant de l'appui de l'autorité intimée. Le certificat de travail intermédiaire ne lui avait pas été remis dès lors qu'il n'en avait pas fait la demande, en dépit des nombreux contacts qu'il avait eus avec M. AJ_____. Par ailleurs, la remise d'un certificat

intermédiaire portant sur ses activités d'enseignant n'aurait certainement rien changé à l'issue de ses postulations.

Une éventuelle réintégration ou indemnité était exclue.

Lors de l'entretien avec Mme M_____ juste avant les vacances de Noël 2017, après l'affaire des panettone, celle-là avait proposé à M. A_____ de procéder à une médiation pour aborder les difficultés de communication avec ses collègues. Il avait rejeté cette suggestion.

Ce n'était pas dans le cadre d'un entretien, mais d'un simple échange sur le pas de la porte du bureau de Mme N_____ que M. U_____, membre de l'association des maîtres de B_____, avait donné lecture des propos échangés entre les doyens et les enseignants dans leur échange de courriels du début de l'année 2018. Le recourant avait eu en sa possession toutes les pièces pertinentes et nécessaires à l'exercice de ses droits. Plusieurs types d'informations devaient être communiqués au SPE à teneur du formulaire, notamment les « facteurs de mal-être identifiés et les mesures managériales qui ont été prises ». Il ne s'agissait en aucun cas de reproches faits par ce biais au recourant.

Le DIP relevait une augmentation constante et significative des plaintes des parents d'élèves entre 2017 et 2019, soit deux plaintes en 2017, une en 2018 et cinq en 2019.

La politique de sanction de M. A_____ s'était d'ailleurs étendue au-delà des heures de cours, comme le démontrait la confiscation, le 9 février 2018, par M. A_____ du téléphone portable d'un élève lors de l'action de la Saint-Valentin et qui avait nécessité l'intervention d'une doyenne et de la directrice. Face à ces difficultés, les représentants du conseil paritaire s'étaient adressés au Groupe de confiance.

Enfin, les nombreux échanges entre le recourant et sa hiérarchie, s'agissant de rattrapage d'heures, d'augmentation de son taux d'activité ou encore de plaintes pour atteinte à la personnalité, attestaient de l'absence de dialogue possible et de propositions constructives de la part du recourant.

47) a. Dans sa réplique, M. A_____ a persisté dans ses conclusions. La gradation des interventions pédagogiques était prévue dans le guide de l'élève, qu'il produisait.

L'élève AB_____ avait présenté durant l'année scolaire quatre cent quarante-six remarques disciplinaires et fait l'objet de cent trente renvois prononcés dans les cours d'ICA (information - communication - administration), de mathématiques, d'anglais, d'italien, d'histoire, de géographie ainsi que dans les cours de gestion également après le début de l'incapacité de travail de

M. A_____. Il était peu compréhensible qu'il soit reproché au recourant d'avoir, comme ses collègues, procédé à des interventions pédagogiques.

L'élève AM_____ avait présenté durant l'année cinq cent trente-quatre remarques disciplinaires dont trois cent quatre-vingt-sept absences non excusées dans toutes les branches.

Le raisonnement de l'autorité intimée consistait à imputer à M. A_____ un comportement contraire à ses obligations au motif que des parents d'élèves difficiles avaient estimé que seul l'enseignant de gestion devait être tenu pour responsable du comportement de leur enfant. Le recourant était pris pour cible par plusieurs de ses collègues, avec lesquels il ne collaborait pas directement. Il était par ailleurs inexact d'affirmer que sa politique de sanction s'était étendue au-delà des heures de cours. La confiscation du téléphone portable s'était déroulée durant les heures de cours, dans la classe de M. A_____.

En raison de ses conditions de travail ainsi que de l'acharnement de certains professeurs et de sa directrice à son égard, M. A_____ avait présenté dès le 25 février 2019 une atteinte à sa santé.

b. Le recourant a versé à la procédure notamment la prise de position du comité de T_____ « à propos des problèmes liés aux conditions de travail », datée du 17 novembre 2018, cosignée par MM. L_____ et Z_____. T_____ avait estimé nécessaire d'intervenir à la suite de la demande de M. A_____ et avait interpellé la directrice et M. X_____ sur la situation d'un élève de la classe 4 dont la RG était encore en formation. La situation se dégradait et le nombre de renvois augmentait. Un renvoi était une mesure permettant aux vingt autres élèves d'avoir un cadre d'apprentissage permettant de suivre des cours de la qualité à laquelle ils avaient droit. La politique des sanctions de l'école était encore en construction. Ils critiquaient les politiques différentes appliquées dans ce domaine selon les filières et les doyens responsables.

L'association avait entendu « via des informations orales, que la nouvelle direction, appuyée par certains enseignants (dont des membres du conseil paritaire), aurait eu comme dessein d'agir de concert dans la but d'anéantir T_____ ».

48) Le 19 janvier 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

49) Le 21 janvier 2021, M. A_____ a indiqué qu'il lui apparaissait prématuré de garder la cause à juger. Il sollicitait l'audition de témoins et souhaitait qu'un délai lui soit imparti pour produire sa liste de témoins avant qu'une audience ne soit convoquée.

50) Par courrier du 28 janvier 2021, un délai a été fixé aux parties pour déposer leur liste de témoins, le juge délégué relevant que des enquêtes ne seraient ordonnées que si elles étaient nécessaires et qu'à défaut le refus des actes d'instruction serait motivé dans l'arrêt.

51) Le recourant a sollicité l'audition de onze témoins.

L'autorité intimée a proposé celle de quatre témoins.

Le détail de l'argumentation des parties et de certaines pièces sera repris en tant que de besoin dans la partie en droit du présent arrêt.

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 a sollicité l'audition de onze témoins et l'autorité intimée de quatre personnes.

a. Le droit d'être entendu, garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), comprend notamment le droit pour la personne concernée de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur le sort de la décision et de participer à l'administration des preuves (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). Le juge peut toutefois renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, 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 136 I 229 consid. 5.2 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

b. En l'espèce, le recourant a sollicité l'audition de quatre enseignants, dont MM. L_____ et Z_____, devant permettre de démontrer ses bonnes relations avec ses collègues. Par ailleurs, l'audition du premier doit permettre d'établir que de nombreuses pièces du dossier n'étaient pas accessibles en mars 2020 lors de la consultation du dossier par M. L_____. Le recourant s'était par ailleurs ouvert auprès des deux premiers du comportement de la classe 4.

L'autorité intimée ne conteste pas que le recourant ait entretenu de bonnes relations avec certains collègues ni que certaines pièces n'étaient pas dans le dossier de l'intéressé en mars 2020 lors de la consultation. Ces faits n'ont en

conséquence pas à être prouvés. Que le recourant ait consulté les deux précités à propos de la classe litigieuse n'est pas de nature à modifier l'issue du litige, ces derniers n'ayant pas assisté aux faits pertinents en classe. Il ressort par ailleurs du dossier des tensions entre T_____, sous la plume de MM. L_____ et Z_____, et la direction, voire le conseil paritaire, y compris sur la gestion des sanctions. Le contexte de tensions dans lequel s'inscrit le litige ressort du dossier, y compris les positions de chacun. L'audition des deux précités, outre qu'elle n'a pas été sollicitée à propos des tensions, n'est toutefois pas nécessaire compte tenu des considérants qui suivent.

Le recourant sollicite l'audition de six anciens élèves de son cours de gestion à B_____ et ayant obtenu leur CFC de commerce en juin 2020, lesquels devraient témoigner de son comportement en cours et du caractère proportionné de ses interventions pédagogiques. À l'exception d'une élève, aucun des cinq autres jeunes ne figure dans les listes de l'une des quatre classes litigieuses. Aucun n'a assisté aux cours de la classe 4, l'étudiante précitée étant en deuxième année, dans la classe 1, classe décrite par le remplaçant comme « très sympathique » dans son courriel du 7 novembre 2018 et de « tranquille » dans celui du 18 décembre 2018. Si certes son témoignage pourrait être intéressant sur le déroulement des cours, l'intéressée ayant été renvoyée seize fois pendant l'année pour des raisons disciplinaires, il ne pourrait en aucun cas être déterminant et serait sans incidence sur l'issue du litige conformément à ce qui suit. Pour le surplus, le département ne conteste pas que certains cours du recourant, dans d'autres classes, se soient déroulés sereinement.

Le recourant sollicite l'audition de la personne qui l'a remplacé dans la classe 4. Celle-ci devrait confirmer que la classe était difficile et que le comportement justifiait pleinement que des interventions pédagogiques y soient conduites. Cette personne n'a toutefois jamais pu voir le recourant en interaction avec ladite classe. Ce que cet enseignant a estimé proportionné, dans les situations auxquelles il a été confronté avec les mêmes étudiants, résulte des pièces du dossier. N'étant pas témoin direct des faits, son témoignage n'est pas de nature à influer sur le sort du litige.

c. L'autorité intimée a sollicité l'audition de Mmes N_____, W_____, M_____ et M. X_____

Il n'est pas nécessaire d'y donner suite au vu de ce qui suit et des pièces en possession de la chambre de céans.

En conséquence, l'audition de ces témoins ne sera pas ordonnée, le dossier comportant de nombreuses pièces et permettant de trancher le litige.

3) Le recourant conteste l'existence de motifs fondés justifiant son licenciement.

a. La LIP 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 incombent (al. 1) ; ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1).

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).

Le maître participe 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 (art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 - REST - C 1 10.31).

b. 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. Il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État. La décision est motivée (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'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).

Cet article a la même teneur que les art. 64 RStCE et 22 de 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).

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) ; 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).

c. 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 du 15 décembre 2015 consid. 9a ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 13b). 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 (MGC 2005-2006/XI A 10421).

d. 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 précité consid. 8 ; ATA/82/2014 du 12 février 2014 consid. 11).

4) a. En l'espèce, il ressort du dossier que plusieurs parents se sont plaints de l'attitude du recourant depuis 2017, évoquant une incompréhension de la politique de sanction à l'encontre de leur enfant et suscitant parfois chez l'élève un sentiment d'acharnement à son encontre. Des plaintes ont ainsi été émises le 28 juin 2017, le 2 février 2018, le 4 janvier, le 14 janvier, le 17 janvier et le 21 janvier 2019. À celles-ci s'ajoute celle du 21 janvier 2019 concernant un enfant pour lequel son père avait déjà écrit. De même, le 6 février 2019, après s'être manifestée auprès de la direction, la mère d'une élève a déposé un recours auprès de la DGES II contre l'exclusion de l'école de sa fille pendant une demi-journée. Outre les parents, une formatrice en entreprise de l'un des élèves pendant l'année scolaire 2017-2018 a soumis ses interrogations à propos de ladite politique de sanction. Les plaintes s'avèrent ainsi nombreuses, sur deux années scolaires et concernent les mêmes griefs. Certes, quatre élèves se trouvaient dans la classe 4 pendant l'année scolaire 2018-2019, décrite par le recourant comme extrêmement problématique. Il sera toutefois relevé que deux remplaçants l'y ont suppléé lors

de ses absences pendant l'année scolaire précitée. Monsieur AK_____ a procédé à cinq renvois pendant les deux heures enseignées le 7 novembre 2018, à trois renvois le mardi 13 novembre et à cinq renvois le 18 décembre 2018. En parallèle, il n'a procédé à aucun renvoi dans la classe 3 les 13 novembre et 18 décembre, et dans la classe 1 le 18 décembre 2018. Cet élément tend à confirmer que l'obtention de la discipline en classe 4 était compliquée. Il démontre toutefois aussi que la gestion des classes 1 et 3, la première étant qualifiée de tranquille par M. AK_____, ne devait pas susciter de difficultés particulières.

L'autorité intimée relève par ailleurs, sans être contredite, que le nombre de renvois ordonnés par le recourant à l'encontre de AB_____ était de vingt-quatre sur les quatre-vingts notifiés par l'ensemble des enseignants pendant l'année scolaire, soit plus du quart pour le seul cours de gestion. Le nombre des RVA décidé par le recourant pour le même élève s'élevait à quinze sur cinquante au total, soit plus d'un quart du total annuel. Le même constat est fait pour AM_____ renvoyés à dix reprises pour raisons comportementales du cours de gestion, sur les trente renvois infligés sur toute l'année scolaire et treize fois pour RVA sur les trente-cinq annuels. Ainsi, la proportion de renvois dans le cours concerné est plus importante que dans les autres matières.

Les comportements dénoncés en juin 2017, soit indépendamment de la classe 4, mentionnaient déjà des renvois en grand nombre. Le parent concerné mentionnait que le recourant avait régulièrement renvoyé une grande partie de la classe. Il citait le 3 mai 2017 où seuls trois élèves y étaient restés et le 15 mai 2017 où l'entier de la classe avait été renvoyé.

b. Le problème d'interaction avec les élèves avait été soulevé au moment de la nomination. Le procès-verbal de la commission de nomination du 5 mars 2012 relevait tant des points positifs, à savoir un fort attachement à une présentation parfaite, mais fermée avec une bonne maîtrise des contenus, que des points négatifs, principalement la nécessité de s'ouvrir aux élèves.

Par courrier du 5 mai 2017 à l'intéressé, soit avant la plainte écrite du parent d'élève du 28 juin 2017, la doyenne de l'époque avait relevé, lors d'un entretien avec le recourant, confirmé par écrit ultérieurement, que certains élèves étaient parfois renvoyés deux heures de suite pour des motifs différents. Or, le RG prenait, comme le souhaitait l'intéressé, des mesures, à savoir contact avec les parents, punitions, retenues en heures de maîtrise de classe et retenues le mercredi après-midi. Le RG avait suggéré une médiation entre l'enseignant et un ou deux élèves, afin d'améliorer la situation. L'intéressé n'avait pas souhaité y donner suite et avait préféré les sanctions.

Déjà à l'époque, la doyenne avait relevé, par écrit, que la surenchère de sanctions était contreproductive et entraînait sa banalisation qui pouvait, dans certains cas, se transformer en jeu pour les élèves.

Les plaintes des parents relevaient aussi les conséquences néfastes de la banalisation des renvois, un sentiment d'acharnement pour les élèves particulièrement concernés et beaucoup d'inquiétude pour la poursuite de la scolarité des élèves.

c. Par ailleurs, plusieurs collègues se sont plaints de difficultés relationnelles avec le recourant. Certes, l'épisode du courriel pour l'action panettone a été à l'origine de diverses tensions. Toutefois, le souhait d'une doyenne d'être accompagnée de la directrice à la suite d'échanges de courriels et de refus du recourant de la rencontrer le 2 février 2018 témoigne d'une absence de dialogue préoccupante, ce d'autant plus qu'elle concerne une relation avec une doyenne. De même, les échanges entre le recourant et la RG de la classe 4 témoignent d'une impossibilité à dialoguer et à ébaucher des solutions constructives. Le dossier relève le désarroi croissant de la titulaire du groupe, laquelle mentionne dans son courriel du 29 janvier 2019 « ne plus en pouvoir moralement », ne plus savoir si les actions qu'elle entreprend sont justes et devoir adopter des mesures qu'elle estime injustes à l'encontre de ses élèves : « À chaque fois que je réussis à construire quelque chose avec la classe, il réussit à saper mon travail. Résultat, mes élèves sont découragés, je devrais même dire dégoûtés de leur formation et je me sens aussi responsable pour cela. Est-ce que, moi aussi, je peux l'accuser de ne pas faire son boulot puisqu'il détruit moralement des élèves ? Est-ce que je peux aussi l'accuser de nous empêcher, mes collègues et moi-même, de faire notre travail en créant une ambiance de classe pareille et de solliciter de ne plus avoir à travailler en collaboration avec l'intéressé ? ».

Ces blocages, graves, au détriment des élèves, de la formation de ceux-ci, du bon fonctionnement de l'institution et de la collaboration entre collègues ne sont pas compatibles avec les attentes que l'État peut avoir d'un enseignant et avec son bon fonctionnement. Ce qui précède est indépendant des problèmes relevés par les représentants du conseil paritaire, lesquels se sont adressés au Groupe de confiance afin de faire part de leur inquiétude face à la politique de sanction pratiquée par le recourant et son effet sur les élèves, et ont relevé les difficultés de collaboration que l'intéressé rencontrait avec ses collègues. Un certain poids doit être accordé à ces témoignages, détaillés par écrit par plusieurs membres dudit conseil. L'échange de courriels entre eux aux fins de se réunir rapidement « concernant les gesticulations de certains » impose toutefois une certaine retenue, ce d'autant plus que l'un d'entre eux est l'auteur de l'une des réponses dont la question de l'adéquation souffrira de rester indécise, dans le cadre des échanges en lien avec les panettone, réponse adressée à l'entier de la liste des enseignants et doyens de l'établissement. Un autre participant à l'échange de courriels de janvier 2018 était toutefois le responsable de la classe qui a posé problème en 2017 et la personne qui avait proposé une médiation entre les élèves et le recourant en sa présence. Il avait en conséquence déjà eu à gérer des situations délicates avec le recourant et connaissait l'intéressé.

S'ajoute à cela l'incident du 9 février 2018 lors de l'action Saint-Valentin où le recourant a manifestement sanctionné un élève et n'a pas été soutenu par son collègue, co-organisateur de l'action, suscitant de surcroît un échange vif en présence des élèves. S'en est suivi le vol du portable confisqué par un autre élève, nécessitant l'intervention d'une doyenne. Cet épisode témoigne de l'inadéquation de la réaction de sanction, contestée par le collègue et responsable de l'événement et finalement inefficace, voire contreproductive au vu du vol du portable et de l'intervention de la doyenne. Si la vigueur de l'échange est contestée par le recourant, celui-ci a admis avoir commis une erreur en laissant le téléphone portable confisqué sans surveillance dans une armoire.

Ces difficultés relationnelles tant avec ses collègues, qu'avec des élèves témoignent d'une certaine inflexibilité. Le recourant a refusé de modifier ou assouplir sa politique de sanctions, malgré les nombreuses demandes de sa hiérarchie, les plaintes de parents ou de titulaire de classe. Or, la gestion d'une classe dite « difficile » fait partie du parcours de tout enseignant. La solution préconisée par le recourant, avec un recours systématique aux sanctions, n'est ni proportionnelle ni efficace. Il ne démontre d'ailleurs pas que sa solution aurait permis aux élèves concernés de modifier leur comportement. Le reproche du département quant à un mauvais usage des outils pédagogiques à disposition est en conséquence fondé.

Cette attitude est de même contraire au règlement de l'établissement. Si certes, l'art. 48 REST, dont se prévaut le recourant, peut justifier le prononcé de mesures pédagogiques ou de sanctions, il n'en demeure pas moins que le règlement de l'établissement préconise, en cas de difficulté la recherche de solution et le dialogue. « Toute infraction au règlement suivie d'une sanction doit faire l'objet d'une discussion entre l'élève, le maître de discipline et/ou le responsable de groupe et doit être protocolée ».

Le recourant n'a pas non plus donné suite à la demande de sa hiérarchie de privilégier la communication orale à celle écrite. Il s'est ainsi trouvé dans l'incapacité de traiter de la problématique de la classe 4 avec le titulaire du groupe, indépendamment du souhait de Mme W_____ qu'il explique par écrit les sanctions prises. Le fait que celle-ci soit en formation est indifférent. Tout au plus, il aurait justifié une collaboration encore plus étroite entre le recourant et celle-là, notamment à l'initiative de l'enseignant bénéficiant de la plus grande expérience.

Il s'est de même montré fermé à toute médiation, que cela soit en 2017 avec un ou deux élèves concernés, alors que sa hiérarchie le lui conseillait. Il a de même refusé la proposition de dialoguer avec ses collègues, telles que formulée par Mme M_____ à la suite de l'échange de courriels relatifs au panettone. De même, il n'a pas souhaité de médiation avec la directrice, telle que proposée par le Groupe de confiance, témoignant d'un refus de dialoguer et de concertation non compatible avec un rôle d'enseignant obligé de se coordonner avec tous les

intervenants autour des élèves. Indépendamment du terme de « médiation » jugé inapproprié par le recourant, cette attitude relève le manque d'ouverture au dialogue, en l'espèce proposé, respectivement par sa hiérarchie, une responsable RH du DIP, et le Groupe de confiance, avec des interlocuteurs différents, soit des élèves, des collègues et la directrice. Le recourant s'est enfermé dans une solution de facilité sans tenir compte de l'avis des autres intervenants et des conséquences notamment pour les élèves et sans parvenir à tisser des liens de confiance dans l'intérêt du parcours scolaire et de l'avenir des élèves qui lui étaient confiés.

Cette rigidité transparaît aussi dans ses échanges avec sa hiérarchie s'agissant de rattrapage d'heures ou d'augmentation de son taux d'activité, à l'instar, notamment, du courriel adressé par le directeur de l'époque de B_____, le 17 août 2015, au recourant, lequel commence par relever que le message de celui-ci met en cause certains collaborateurs de l'école que le recourant lui reproche de ne pas protéger ni faire respecter la personnalité du recourant.

Les comportements précités se sont étendus sur au minimum trois ans. Ils ont fait l'objet de différentes discussions entre l'intéressé et sa hiérarchie, sans que celui-là ne modifie son comportement ou n'entreprenne des efforts de remise en question.

En conséquence, en considérant que l'utilisation abusive de la répression et de nature à péjorer le lien de confiance devant prévaloir entre un élève et son enseignant devait être qualifiée, dans le cas d'espèce, de prestation insuffisante au regard des exigences du poste, à l'instar de l'absence de prise en compte des remarques de sa hiérarchie et de remise en question, le département n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation.

C'est dès lors sans abus de son pouvoir d'appréciation que le département a considéré que la poursuite des relations de travail n'était plus souhaitable et que des motifs fondés existaient.

5) Les conclusions du recourant en lien avec un congé représailles, notamment avec les tensions avec la direction, voire le conseil paritaire, y compris suite à l'intervention de T_____ en sa faveur, seront dès lors écartées, des motifs objectifs fondant le licenciement.

6) Selon l'art. 17 RPAC, applicable par renvoi, tout membre du personnel peut prendre connaissance de l'ensemble des rapports administratifs le concernant, notamment lorsqu'il demande à être nommé fonctionnaire ou fait acte de candidature à un autre poste de l'administration (al. 1). Aucun document ne peut être utilisé contre un membre du personnel sans que celui-ci n'en ait eu connaissance et qu'un délai ne lui ait été fixé pour faire part de son point de vue (al. 2).

En l'espèce, le recourant a eu accès à l'entier du dossier avant qu'une décision ne soit prise. En tous les cas, il a eu l'occasion de se déterminer au sujet de toutes les pièces dans le cadre de la présente procédure.

Le fait que l'accès à l'entier de son dossier n'ait pas été respecté pendant la procédure non contentieuse, bien que regrettable, est en l'espèce sans incidence sur l'issue du litige.

7) Le recourant critique la procédure de reclassement.

a. 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 (art. 21 al. 3 in fine LPAC et 141 al. 2 LIP).

Lorsque les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation sont dûment établis lors d'entretiens de service, un reclassement 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 (art. 46A al. 1 RPAC). En cas de refus, d'échec ou d'absence du reclassement, une décision motivée de résiliation des rapports de service pour motif fondé intervient (art. 46A al. 6 RPAC). Le service des ressources humaines du département, agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État, est l'organe responsable (art. 46A al. 7 RPAC).

L'art. 64A du RstCE a la même teneur que l'art. 46A RPAC.

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/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 8d et les arrêts cités).

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. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'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, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement

d'affectation peut dans ce cas être abrogée (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 12b ; ATA/310/2015 du 31 mars 2015 consid. 5b ; MGC 2005-2006/XI A 10420 s.).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14b et les références citées). En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4).

La jurisprudence fédérale a admis que lorsqu'un reclassement revenait en fin de compte à reporter dans un autre service des problèmes de comportement reprochés au recourant, il paraissait illusoire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_839/2014 du 5 mai 2015 consid. 7.1). L'employeur se doit non seulement de protéger ses intérêts financiers, mais principalement ceux des patients qu'il accueille et auxquels il doit offrir toutes les garanties quant au personnel soignant (ATA/1143/2018 du 30 octobre 2018 consid. 9b). L'absence de procédure de reclassement a été admise dans le cas d'une gérante sociale d'un immeuble avec encadrement pour personnes âgées, au vu de ses très importants problèmes de communication et de comportement, durant une période de sept ans, avec l'ensemble des catégories d'interlocuteurs, tant internes qu'externes à son institution, qu'elle avait pu côtoyer dans le cadre de son activité professionnelle (ATA/1576/2019 du 29 octobre 2019 consid. 14). Elle l'a également été compte tenu de l'attitude générale inappropriée de l'intéressé sur son lieu de travail, insuffisamment respectueuse de la sphère personnelle d'autrui, et de comportements inappropriés à l'égard de certaines collaboratrices, ayant conduit à un avertissement et la fixation d'objectifs visant à l'améliorer, en vain, la continuation des rapports de service n'étant plus compatible avec le bon fonctionnement du département intimé (ATA/674/2017 du 20 juin 2017 consid. 19). Toutefois, seules les circonstances particulières, dûment établies à satisfaction de droit, peuvent justifier une exception au principe légal du reclassement et faire primer l'intérêt public et l'intérêt privé de nombreux employés de l'État sur l'intérêt privé, pourtant important, de la personne licenciée (ATA/1060/2020 du 27 octobre 2020 consid. 9c ; ATA/1579/2019 du 29 octobre 2019 consid. 12h).

b. Le recourant se plaint que l'autorité n'ait jamais cherché sérieusement à le reclasser en son sein. Certes, celui-ci dispose d'une maîtrise universitaire en droit

et d'une licence ès sciences commerciales et industrielles, mention gestion d'entreprise, ainsi que d'une expérience professionnelle. Il oublie toutefois que la procédure de reclassement ne pose pas une obligation de résultat. Contrairement à ce qu'il soutient, le DIP ne pouvait ni exiger qu'il soit reçu lors des entretiens, ni contester une réévaluation d'une fonction ni l'imposer dans un poste. Il appartient en effet au service concerné de déterminer si la candidature correspond au poste ouvert. L'autorité intimée a transmis au recourant des annonces de postes mis au concours, notamment celles relatives aux postes d'adjoint scientifique 2 au SPMi, adjoint scientifique FO 18 et adjoint scientifique statistiques à l'ESII. Par ailleurs, le département a procédé à une recherche auprès des autres départements et services étatiques, y compris le Pouvoir judiciaire. Il se plaint de ne pas s'être vu proposer un bilan de compétences, un stage d'évaluation, une formation ou de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, voire d'un outplacement. Il oublie que ces mesures sont coûteuses et ne peuvent être systématiquement proposées. En particulier, elles ne s'imposent pas lorsque d'autres mesures, telles que celles prises en l'espèce, consistant à soumettre son dossier aux postes correspondants à son profil, sont disponibles et suffisantes. Il a certes été extrêmement actif de son côté, mais n'a sollicité à l'époque ni une telle mesure ni un certificat de travail intermédiaire. Enfin, l'autorité intimée a prolongé la période de recherche d'emploi.

Dans ces conditions, la procédure de reclassement a été respectée. Le grief sera écarté.

La résiliation des rapports de service étant conforme au droit, les conclusions en réintégration et en indemnisation seront écartées.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 octobre 2020 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 3 septembre 2020 ;

au fond :

le rejette ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), 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, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.-;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, 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 Éric Maugué, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, M. Mascotto, Mme Tombesi, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :	la présidente siégeant :
M. Mazza	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :