

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3226/2025-FPUBL

ATA/1394/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 décembre 2025

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Andreas DEKANY, avocat

contre

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

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____, né le _____ 1975, a effectué des remplacements au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) depuis avril 2003. Son engagement ayant atteint des périodes de remplacement de plus de trois mois, il a fait l'objet de fiches d'engagement dès septembre 2007. Dès la rentrée scolaire 2011-2012, il a été engagé comme chargé d'enseignement auprès du B_____ (ci-après : B_____), avec un taux d'activité de moins de 50% – comme la majorité des enseignants du B_____. Il a notamment enseigné l'infographie, l'informatique, le multimédia, l'illustration, l'image et media, le projet et la sécurité. Il n'a pas suivi la formation auprès de la haute école fédérale en formation professionnelle qui lui aurait permis d'accéder au statut de maître en formation professionnelle.
- b.** À sept reprises entre novembre 2011 et novembre 2021, il a été rappelé à l'ordre pour des absences non excusées et des retenues sur son salaire ont parfois été prononcées.
- c.** Selon le rapport de l'entretien d'évaluation du 4 mars 2014, ses prestations et compétences étaient satisfaisantes ou suffisantes, à l'exception du respect des lois, règlements et directives, jugé insatisfaisant compte tenu de ses absences non annoncées, de l'implication dans l'école, insatisfaisante faute pour lui de s'imposer une participation plus stricte aux séances d'information et de s'impliquer davantage dans les séances de travail, y compris métiers. Dans ses observations, il a indiqué qu'il considérait le rapport comme nul. Le 10 mai 2014, il a ajouté que son évaluation faisait suite à un incident de janvier 2014 au cours duquel il avait été réprimandé et menacé après avoir signalé un danger pour les élèves. Le directeur lui en voulait. L'entretien visait à lui nuire et il n'avait pas été conduit conformément aux règles. Il objectait ses arguments à l'analyse de ses qualités et compétences.
- d.** Début 2022, C_____ et ses parents se sont plaints du comportement de A_____, lequel avait pénalisé l'évaluation d'un travail rendu en retard alors qu'il n'avait pas répondu aux demandes répétées de l'élève concernant les délais de remise. Les exigences et les consignes concernant les exercices étaient parfois données après ceux-ci et les dates de rendu étaient peu claires sinon hasardeuses. L'attitude de A_____ envers les filles pouvait être ressentie comme « pas très correcte ». Il avait montré en classe une vidéo de sa chaîne Youtube commençant par une scène d'introduction d'un film pornographique présentée de manière pseudo-humoristique.
- e.** Le 25 mars 2022, un entretien a eu lieu en présence de A_____, de D_____, directeur du B_____, et de E_____, représentant de l'association des enseignants AEA. Selon le procès-verbal de cette réunion, un clip professionnel contenait

effectivement un extrait de film érotique des années 1970 mais sans aucune connotation pornographique, A_____ ne changerait pas la note de l'élève et ne lui tiendrait pas rigueur de ses allégations.

f. Le 8 janvier 2024, A_____ a été convoqué à un entretien de service.

Le 14 décembre 2023, le directeur avait été informé par une élève, F_____, qu'il avait eu des propos inappropriés et un geste inadéquat envers elle. Selon l'élève, le 11 décembre 2023, voyant qu'elle ne se sentait pas bien, il lui avait proposé de sortir de la classe. Seul avec elle dans le couloir, il s'était penché vers elle lui disant de ne pas le considérer comme son enseignant mais comme un adulte de 48 ans qui avait des désirs. Il lui avait dit qu'elle était sublime avec un corps parfait et qu'elle était mature. Il lui avait passé sa main sur la cuisse. Il lui avait demandé comment se passait sa vie amoureuse et lui avait dit qu'il fallait qu'elle trouve quelqu'un de plus âgé qu'elle, par exemple quelqu'un de 20 à 25 ans. Il avait également évoqué en classe ses problèmes personnels, comme la dépression de son fils. Le 18 décembre 2023, il avait voulu lui parler, elle avait refusé et il s'était placé devant elle en lui disant qu'il n'avait pas d'arrière-pensées et lui avait parlé de problèmes familiaux.

Le 20 décembre 2023, le directeur avait appris d'une autre élève, G_____, qu'il avait eu un geste inapproprié à son égard l'année précédente. Selon l'élève, il lui avait massé brièvement les épaules. Il lui avait également fait une remarque déplacée sur son habillement, qu'il jugeait trop court, lui demandant si elle avait froid.

Le 21 décembre 2023, le directeur avait appris d'une troisième élève, H_____, qu'il lui avait, selon elle, dit « Ah, les belles femmes, on leur pardonne tout, hein H_____ ? » Lors d'une retenue, il lui avait demandé d'aller nettoyer seule son atelier. Il était resté seul avec elle et lui avait parlé de ses problèmes familiaux, soit que son épouse souffrait de dépression et son fils d'un trouble autistique, et qu'il avait été battu par son père dans son enfance.

Enfin, le directeur avait appris qu'il s'était rendu au domicile d'une élève, I_____, pour lui installer un ordinateur.

S'ils étaient avérés, les agissements rapportés pouvaient conduire à une sanction disciplinaire.

g. A_____ a présenté un certificat médical et l'entretien s'est déroulé en la forme écrite le 26 janvier 2024.

h. Le 7 février 2024, A_____ a communiqué sa détermination.

S'agissant de F_____, il avait observé qu'elle et son voisin J_____ étaient troublés. Il s'était d'abord entretenu avec J_____ dans le couloir et celui-ci avait repris le travail. Il avait ensuite observé que F_____ paraissait totalement paralysée alors qu'il s'agissait d'une très bonne élève. Il lui avait demandé ce qui n'allait pas, elle avait refusé de le lui dire et il lui avait proposé d'en parler dans le

couloir. Ils avaient discuté dans un endroit passant, à la vue de tous. F_____ lui avait parlé de son angoisse à l'approche des fêtes et de sa crainte que ses problèmes de boulimie, les regards et les remarques de son entourage recommencent. Il lui avait donné l'exemple du mal-être de son fils qui faisait une grosse dépression. Il avait tenté de faire un parallèle, et lui avait conseillé de bien se nourrir, d'avoir une activité physique et d'essayer la méditation. Il lui avait conseillé d'aller revoir son psychiatre. Il lui avait demandé si elle avait un petit ami qui pourrait la soutenir dans cette attente. Elle lui avait dit qu'elle était déçue par les garçons de son âge. Elle lui avait fait la liste des garçons qui l'avaient déçue. Il l'avait interrompue, avait eu de la compassion pour elle, et lui avait dit qu'elle était une très belle jeune fille, qui allait devenir une femme, qu'elle ne devait pas se soucier des remarques des autres, qu'elle devait sortir et profiter de sa jeunesse. Si elle était déçue par les garçons immatures, elle devait trouver un petit ami plus âgé. Il lui avait alors fait une légère tape sur le genou et lui avait demandé si elle se sentait mieux, avant de lui proposer de retourner en classe. Elle avait demandé à aller à la cafétéria, ce qu'il avait autorisé. Par la suite, lors d'une semaine interdisciplinaire, il l'avait vue le fuir du regard et avait pensé qu'elle avait pu mal interpréter certains propos. Il avait tenté de lui parler, en vain, et lui avait dit que lors de l'échange il n'avait eu aucune mauvaise intention. Il avait alors su qu'elle allait très mal et qu'elle avait certainement pris ses paroles de travers, alors qu'il lui avait parlé comme un père et non comme un amant. Il avait vu le directeur dans le couloir et avait eu envie de lui en parler, mais ce n'était pas le moment.

S'agissant de G_____, elle était arrivée un matin de janvier en première année en débardeur et *top-crop*, transie de froid, toute rouge et tremblante, et il lui avait semblé naturel et dans son rôle de lui demander si elle n'avait pas froid et de lui dire qu'elle devait s'habiller mieux et plus chaudement, que ce n'était pas une tenue d'hiver et qu'elle allait tomber malade. En troisième année, elle était affalée et dormait à sa place de travail. Il l'avait réveillée, elle lui avait dit qu'elle n'arrivait pas à travailler, il lui avait proposé de l'aide, qu'elle avait acceptée. Il l'avait saisie par les épaules et l'avait remise dans une posture droite sur sa chaise, lui avait demandé de bien s'enfoncer dedans afin que le dossier soutienne son dos. Ce faisant, il avait tiré ses omoplates vers l'arrière pour dégager ses bronches, lui avait demandé d'inspirer profondément plusieurs fois et avait appuyé avec ses pouces entre les cervicales 3 et 4, soit un point d'acupuncture bien connu stimulant l'arrivée de sang au cerveau. Il ne s'agissait pas d'un massage mais d'une technique assimilée à l'ostéopathie. Il lui était d'ailleurs arrivé de masser des garçons, mais par forcément dans la classe de G_____. Il présentait et expliquait ces techniques en classe durant le cours de sécurité et de bien-être au travail, et il lui semblait effectif de les utiliser en cas de besoin pour démontrer leur efficacité pratique.

S'agissant de H_____, il ne se rappelait pas de la phrase mais il s'agissait bien entendu d'humour et de rien d'autre. Il comprenait que compte tenu du contexte l'élève avait pu se sentir gênée et il en était navré. C'était H_____ qui lui avait demandé de pouvoir nettoyer la salle de classe durant une retenue. Il avait laissé la

porte ouverte. Il lui avait indiqué quoi faire. Elle lui avait demandé s'il allait bien et il avait évoqué ses soucis de famille et avec ses enfants, et qu'il était fatigué et préoccupé. Ses deux enfants étaient en dépression sévère et déscolarisés. Il n'avait jamais dit avoir été battu par son père, car il n'avait jamais été battu par celui-ci.

Il avait bien vendu un ordinateur à I_____, avec une réduction, et avait installé celui-ci gratuitement chez celle-ci, en présence de ses parents. Il ne voyait pas le problème.

i. Le 29 février 2024, quatre élèves se sont plaints par écrit à K_____, maître adjoint à la direction, de remarques misogynes de A_____ et d'encouragements de celui-ci aux élèves d'adopter les mêmes comportements.

j. Le 1^{er} mars 2024, le directeur du B_____ a prononcé un blâme à l'encontre de A_____ pour les comportements objet de l'entretien de service du 26 janvier 2024. Cette sanction n'a pas fait l'objet d'un recours.

k. Le 11 mars 2024, la direction du B_____ a recueilli les plaintes des quatre élèves, soit L_____, M_____, N_____ et H_____.

l. Le 6 mai 2024, le directeur du B_____ a convoqué A_____ à un entretien de service.

Quatre élèves avaient rapporté des commentaires sexistes. Des comportements inadéquats antérieurs avaient également été rapportés. Il avait noté plus durement un élève au prétexte qu'il était doué. Il avait hurlé sur un élève devant toute la classe. Il avait demandé à une élève s'occupant d'une plante si elle faisait la bonniche. Il avait indiqué à une élève de se mettre à distance car une folle l'avait accusé d'agression sexuelle. Il avait fait des commentaires sur le classement des plus belles femmes. Il avait vanté la beauté des étudiantes d'une école au Tessin.

Ces agissements, s'ils étaient avérés, étaient susceptibles de donner lieu à une sanction disciplinaire.

m. Lors de l'entretien de service du 27 mai 2024, A_____ a reconnu certains propos, mais contesté leur caractère inapproprié et toute intention de nuire. Il avait fait l'éloge de l'école tessinoise pour encourager ses élèves à y aller. La beauté des filles n'était qu'un argument parmi de nombreux autres. Il avait seulement plaisanté sur un classement dont parlaient les élèves avant de les rappeler à leur travail. Il avait dit à H_____ de faire attention à sa santé en la voyant manger une pizza, et lui avait dit que c'était « cool » de prendre soin d'une plante, et non qu'elle faisait la « bonniche ».

n. Le 16 décembre 2024, la conseillère d'État en charge du DIP a prononcé contre A_____ une sanction sous la forme d'une réduction de deux annuités de son traitement avec effet au 1^{er} janvier 2025, soit CHF 2'194.- brut par an, pour les agissements qui lui avaient été reprochés lors de l'entretien de service du 27 mai 2024.

Le recours formé par A_____ contre cette sanction a été déclaré irrecevable par arrêt du 11 mars 2025 de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), faute pour celui-ci d'avoir acquitté l'avance de frais dans le délai imparti.

o. Le 12 juin 2025, la direction du B_____ a convoqué A_____ à un entretien de service.

Le 7 avril 2025, O_____, maîtresse adjointe à la direction, l'avait vu faire un doigt d'honneur en direction du bureau du directeur du B_____. Il lui avait dit « on a pas le même type de relation ».

Le 16 avril 2025, neuf élèves sur dix s'étaient plaints à P_____, leur maître de classe, de divers manquements de sa part. Il ne montrait pas de motivation, ne faisait pas d'introduction au début du cours, ni de rappel des objectifs, ne donnait pas d'explications sur ce qu'il attendait d'eux, ne vérifiait pas l'avancement de leur travail et restait sur son ordinateur personnel. Il disait ne répondre qu'aux questions, ne saluait pas et n'avait pas d'interactions avec les élèves. Le rythme de travail était lent, il abordait certains sujets trop rapidement, son cours manquait de structure, il soupirait lors des questions et donnait l'impression que les élèves le dérangent. Il projetait son cours, ce qui rendait le suivi difficile en raison de sa mauvaise visibilité. Il ne faisait pas de retour régulier et ne rendait les résultats qu'à la fin du semestre. Il s'absentait souvent durant les cours pour prendre une pause. Il sortait pour répondre à des appels privés. Il avait fait des remarques désobligeantes à ou sur des élèves et évoqué la vie privée de F_____.

Une éventuelle insuffisance des prestations serait examinée et les agissements reprochés, s'ils étaient avérés, pourraient conduire à une résiliation des rapports de service pour motif fondé. Une libération de l'obligation de travailler pourrait être prononcée.

p. L'entretien de service, initialement appointé au 30 juin 2025, a été déplacé au 7 juillet 2025 à la demande de A_____. Ce dernier n'a finalement pu y assister et l'entretien de service a eu lieu par la voie écrite.

q. Le 2 août 2025, A_____ a contesté tous les reproches qui lui étaient adressés.

Les allégations de O_____ étaient fallacieuses. Il n'avait pas fait de doigt d'honneur.

Ses méthodes d'enseignement avaient été remises en question au moment du départ de l'ancien directeur, ce qui constituait une évidente tentative de déstabilisation et de harcèlement. Le nouveau directeur semblait satisfait de ses méthodes d'enseignement, qu'il lui avait expliquées. Le rythme de travail variait selon le programme.

La projection avait été compliquée par des raisons techniques. Un logiciel était parfois instable à la suite du changement d'architecture, ce qui avait pu le conduire à soupirer.

Il était toujours ponctuel. Il lui était arrivé de prendre plus de temps que la pause pour discuter avec d'autres enseignants ou le maître adjoint. Il avait pu arriver qu'il décroche brièvement le téléphone pour répondre à des clients et dire qu'il rappellerait plus tard, ou répondre à sa mère âgée. À une reprise il avait dû répondre à un appel urgent concernant sa fille.

Q_____ n'était pas très assidue ni très cohérente. Il lui avait reproché une fois de sortir des cours sans explication.

Il s'était borné à inciter R_____ à consulter le service médical. Il l'avait félicitée pour le soin apporté à son habillement. Il avait pu utiliser le mot « chaotique » pour critiquer son travail.

Il avait brièvement évoqué en classe la situation de F_____ sans entrer dans les détails ni sortir de son devoir de réserve.

Ses absences étaient dues à des problèmes de santé et il produisait un certificat et une attestation médicaux.

Aucun article du règlement ne l'obligeait à remettre les évaluations dans un délai déterminé.

Il ne se souvenait pas d'avoir reçu des avertissements, oral le 25 mars 2022 et écrit le 6 mai 2022. Il n'y avait pas eu de suite au cas de la note jugée mauvaise, et qui était de 5.5.

r. Par décision du 4 septembre 2025, déclarée exécutoire nonobstant recours, le DIP a ouvert une procédure de reclassement et libéré A_____ de son obligation de travailler avec maintien du traitement.

Il avait le statut de chargé d'enseignement et non de fonctionnaire mais était mis au bénéfice, à titre exceptionnel, d'une procédure de reclassement.

Les évaluations devaient être remises deux semaines au plus après l'examen. Les témoignages des élèves étaient concordants au sujet de ses signes d'agacement. Il n'était pas professionnel de leur faire supporter ses problèmes avec le matériel. La durée des pauses était prévue dans le règlement et le temps de travail avec les élèves ne devait pas être écourté. Les discussions avec les collègues pouvaient avoir lieu à un autre moment. Des pannes de projecteur avaient en effet été constatées mais il n'avait pas fourni au collègue compétent les informations demandées pour que celui-ci puisse l'aider. Ses remarques aux élèves ou à leur sujet en classe ne correspondaient pas à la dignité attendue d'un enseignant. Il avait fait l'objet d'une sanction le 16 décembre 2024, qui le rappelait à ses devoirs et n'avait pas modifié son comportement ni ne s'était remis en question. Sa communication avec les élèves montrait qu'il persistait dans un manque de distance et une carence dans la transmission des compétences nécessaires. Il ne respectait pas l'horaire scolaire et ne maîtrisait pas les outils pédagogiques. Il persistait à faire des remarques blessantes, voire dénigrantes, aux élèves, malgré les avertissements reçus et les

injonctions de modifier son comportement. Ses méthodes d'enseignement ne correspondaient pas à ce qui était attendu d'un enseignant.

Les éléments d'un motif fondé de résiliation étaient réunis. Son éloignement immédiat était dans l'intérêt des élèves et du bon fonctionnement de l'école.

- B. a.** Par acte remis au greffe le 18 septembre 2025, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre cette décision, concluant à son annulation. Préalablement, l'effet suspensif devait être octroyé à son recours et le DIP enjoint de lui permettre de reprendre immédiatement son enseignement.

La procédure disciplinaire avait été minutieusement préparée et préméditée par le directeur du B_____, qui voulait se débarrasser de lui.

Il travaillait depuis 22 ans au B_____ et avait régulièrement demandé à être nommé fonctionnaire. Ses évaluations périodiques montraient qu'il aurait dû être nommé fonctionnaire. Des heures d'enseignement supplémentaires auraient pu être trouvées. Le directeur avait utilisé les procédures disciplinaires pour éviter d'avoir à répondre à cette demande. Il avait été maintenu injustement en situation de précarité, ce qui avait porté une atteinte à sa personnalité et à sa santé et avait eu des répercussions sur sa vie familiale. L'immense majorité des auditions d'élèves avaient été conduites après le courrier du 14 mai 2025 par lequel il demandait à être nommé fonctionnaire.

Les reproches qui lui étaient faits étaient totalement injustifiés. Il s'agissait de prétextes pour se débarrasser de lui. Avec la décision attaquée, le directeur avait eu provisoirement gain de cause et avait pu se débarrasser de lui en toute impunité. Il avait auparavant créé un climat propice à la délation et aux accusations mensongères. Le DIP avait pris pour argent comptant tout ce qu'avaient raconté les étudiants et avait décidé d'ignorer totalement son argumentation, sauf pour l'utiliser à charge contre lui et prétendre à tort qu'il ne se remettait pas en question. Le directeur avait volontairement saucissonné les accusations successives portées contre lui. Il avait choisi de croire tout ce que racontaient les étudiants et s'était totalement désintéressé de la situation de détresse dans laquelle il se trouvait, et au sujet de laquelle il s'était ouvert à lui. Il résultait du procès-verbal de son entretien du 21 août 2025 avec K_____ que les reproches de rendre les évaluations en retard étaient infondés. La décision querellée n'en tenait toutefois aucun compte. De même, l'allégation selon laquelle ses collègues ne voulaient plus travailler avec lui était infondée. La décision résultait d'un abus du pouvoir d'appréciation de l'autorité.

La décision était arbitraire, disproportionnée et contraire au droit, et elle lui causait un préjudice irréparable. L'admission du recours pouvait et devait conduire à une décision finale.

La décision n'expliquait absolument pas pourquoi son éloignement de son lieu de travail garantirait la bonne marche du service. La mesure d'éloignement avait des

répercussions évidentes sur son avenir professionnel et sa réputation. Elle était injustifiée et contraire au principe de proportionnalité.

La résiliation des rapports de service n'était pas fondée. Il contestait tous les reproches qui lui étaient adressés. Lui reprocher de s'être défendu en dénonçant les méthodes de son directeur et d'avoir donné des réponses détaillées à des accusations fallacieuses était inacceptable. La décision heurtait de manière choquante le sentiment de justice.

b. Le 3 octobre 2025, le DIP s'est opposé à la restitution de l'effet suspensif.

Le recourant n'avait pas été nommé fonctionnaire faute de disposer des titres nécessaires. La procédure ne portait pas sur une sanction disciplinaire.

c. Le 17 octobre 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions sur effet suspensif.

d. Le 17 octobre 2025, le DIP a conclu à l'irrecevabilité, subsidiairement au rejet du recours.

e. Par décision du 29 octobre 2025, la vice-présidente de la chambre administrative a rejeté la demande de restitution de l'effet suspensif.

f. Le 17 novembre 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions et son argumentation sur le fond.

Le DIP n'avait pas établi l'existence de motifs fondés de résiliation des rapports de service.

g. Le 17 novembre 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

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

2. Le litige a pour objet la décision incidente d'ouverture d'une procédure de reclassement.

2.1 Selon l'art. 57 let. c *in initio* LPA, les décisions incidentes peuvent faire l'objet d'un recours si elles risquent de causer un préjudice irréparable. Selon la même disposition *in fine*, elles peuvent également faire l'objet d'un tel recours si cela conduirait immédiatement à une solution qui éviterait une procédure probatoire longue et coûteuse.

2.2 L'art. 57 let. c LPA a la même teneur que l'art. 93 al. 1 let. a et b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110). Le préjudice irréparable visé par l'art. 93 al. 1 let. a et b LTF suppose que le recourant ait un intérêt digne

de protection à ce que la décision attaquée soit immédiatement annulée ou modifiée (ATF 138 III 46 consid. 1.2). Un préjudice est irréparable lorsqu'il ne peut être ultérieurement réparé par une décision finale entièrement favorable au recourant. Un intérêt économique ou un intérêt tiré du principe de l'économie de la procédure peut constituer un tel préjudice. Le simple fait d'avoir à subir une procédure et les inconvénients qui y sont liés ne constitue toutefois pas en soi un préjudice irréparable. Un dommage de pur fait, tel que la prolongation de la procédure ou un accroissement des frais de celle-ci, n'est notamment pas considéré comme un dommage irréparable de ce point de vue (ATF 147 III 159 consid. 4.1 ; 142 III 798 consid. 2.2).

2.3 La chambre administrative a précisé à plusieurs reprises que l'art. 57 let. c LPA devait être interprété à la lumière de ces principes (ATA/1622/2017 du 19 décembre 2017 consid. 4c ; cette interprétation est critiquée par certains auteurs qui l'estiment trop restrictive : Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Questions choisies de procédure administrative, SJ 2014 II p. 458 ss).

2.4 Lorsqu'il n'est pas évident que le recourant soit exposé à un préjudice irréparable, il lui incombe d'expliquer dans son recours en quoi il serait exposé à un tel préjudice et de démontrer ainsi que les conditions de recevabilité de son recours sont réunies (ATF 136 IV 92 consid. 4 ; ATA/1622/2017 précité consid. 4d ; ATA/1217/2015 du 10 novembre 2015 consid. 2d).

2.5 La seconde hypothèse de l'art. 57 let. c LPA suppose cumulativement que l'instance saisie puisse mettre fin une fois pour toutes à la procédure en jugeant différemment la question tranchée dans la décision préjudicielle ou incidente et que la décision finale immédiate qui pourrait ainsi être rendue permette d'éviter une procédure probatoire longue et coûteuse (ATF 133 III 629 consid. 2.4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_413/2018 du 26 septembre 2018 consid. 3).

2.6 Dans sa jurisprudence rendue avant 2017, la chambre de céans a en général nié l'existence d'un préjudice irréparable en cas d'ouverture d'une procédure de reclassement, une telle décision étant au contraire destinée, dans l'hypothèse où le reclassement aboutirait, à éviter ou à atténuer les effets de la décision de licenciement envisagée (pour une casuistique : ATA/821/2023 du 9 août 2023 consid. 2.6).

Le Tribunal fédéral a néanmoins admis l'existence d'un préjudice irréparable dans un cas genevois, dans lequel le recourant n'avait eu d'autre choix que d'accepter une rétrogradation comme alternative à son licenciement, nouvelle affectation qui ne découlait toutefois pas d'un agrément passé entre lui et son employeur, mais des particularités propres à sa situation personnelle qui rendaient en pratique illusoire toute perspective réelle de réinsertion professionnelle en cas de licenciement. L'irrecevabilité prononcée revenait *de facto* à priver le recourant de la possibilité de contester devant l'autorité de recours les motifs qui avaient conduit à son changement d'affectation (au sens de l'art. 12 al. 3 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). Le recourant ne pouvait

en définitive les contester que s'il provoquait la résiliation de ses rapports de service, en s'opposant d'emblée à tout reclassement, ou en cas d'échec d'un reclassement. Or, déjà au moment du prononcé de la décision incidente, il apparaissait évident que le recourant n'avait guère d'autre choix que d'accepter toute mesure qui lui serait proposée comme alternative à son licenciement, en dépit de l'important déclassement professionnel, personnel et salarial que cela impliquerait. Du moment qu'il ne pouvait pas faire contrôler par le juge la réalité d'un motif fondé de résiliation des rapports de service au sens des art. 22 LPAC et 46A 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), sans renoncer dans le même temps à un reclassement, le recourant subissait un préjudice irréparable, qu'il soit d'ordre juridique ou à tout le moins de fait. L'acceptation de la proposition de reclassement n'était finalement pas susceptible de supprimer l'intérêt actuel juridique ou pratique au traitement du recours, le recourant persistant en effet à contester les motifs de l'ouverture de la procédure de reclassement et à demander sa réintégration dans sa fonction précédente (ATF 143 I 344 consid. 7 et 9).

Depuis lors, dans un cas, la chambre de céans a admis la recevabilité d'un recours interjeté contre une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement (ATA/37/2022 du 18 janvier 2022 consid. 2b). La décision litigieuse retenait que l'inaptitude totale de travail du recourant justifiait l'ouverture de la procédure de reclassement. Or, si la question du bien-fondé de l'inaptitude retenue, qui n'avait pas été établie dans le respect des règles applicables à une telle situation, ne pouvait pas être examinée à cette occasion, le recourant s'exposait à un préjudice difficilement réparable, dès lors que l'ensemble de la procédure suivie alors différait considérablement de celle qui serait conduite si son aptitude, même partielle, était reconnue. Partant, il y avait lieu, dans ces circonstances particulières, d'entrer en matière sur son recours.

La chambre de céans a également admis la recevabilité d'un recours interjeté contre une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement (ATA/1043/2023 du 26 septembre 2023 consid. 2.8), dans le cas où celle-ci avait abouti, mais où la recourante avait subi un préjudice de nature économique dès lors qu'elle avait enduré une rétrogradation pendant six mois. S'ajoutait à cela le fait que le poste dans lequel elle avait été reclassée comptait moins de responsabilités que le poste qu'elle occupait précédemment.

Dans les autres cas, la chambre administrative a déclaré les recours irrecevables parce que la décision au fond avait été rendue dans l'intervalle (ATA/1356/2021 du 14 décembre 2021 consid. 2 et les arrêts cités), ou faute de préjudice irréparable (ATA/1019/2023 du 19 septembre 2023 ; ATA/821/2023 du 9 août 2023 ; ATA/1169/2022 du 22 novembre 2022 ; ATA/1260/2020 du 15 décembre 2020 consid. 2c).

Dans un arrêt récent (ATA/324/2024 du 5 mars 2024 consid. 4), reprenant les considérants qui précèdent, la chambre de céans a retenu que le recours contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement était irrecevable. D'une part, le cas ne correspondait ni à celui de l'ATF 143 I 344 (acceptation d'un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial), ni à celui dans lequel un licenciement était déjà prononcé. Le recourant n'indiquait pas avoir alors reçu une offre concrète de reclassement dans un poste nettement moins rémunéré que son poste actuel ni que celle-ci serait à son désavantage. Dans l'hypothèse où le reclassement n'aboutirait pas, l'existence du motif fondé invoqué pourrait être examinée dans le cadre d'un éventuel recours contre la décision de licenciement. Le fait que le recourant se trouvât en arrêt maladie ne permettait pas de retenir une autre solution, puisqu'aucune disposition légale ou réglementaire n'interdisait de poursuivre une procédure de reclassement pendant un cas d'incapacité de travail (ATA/1117/2022 du 7 novembre 2022). D'autre part, l'hypothèse de l'art. 57 let. c LPA n'était pas applicable.

Dans un autre arrêt récent (ATA/477/2024 du 16 avril 2024 consid. 4), la chambre de céans a également retenu que le recours contre la décision d'ouverture de la procédure de reclassement était irrecevable. La recourante ne se trouvait ni dans le cas de l'ATF 143 I 344 (acceptation d'un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial), dans lequel un préjudice irréparable était donné, ni dans celui où le licenciement serait prononcé, ce qui rendrait le recours sans objet. La procédure de reclassement avait été ouverte mais la recourante, en raison de son arrêt maladie qui se prolongeait, n'avait pas été en mesure d'y prendre part. Elle n'avait de ce fait reçu aucune offre concrète de reclassement. Cette situation n'empêchait pas la recourante de contester la réalisation d'un motif fondé de licenciement, si cette hypothèse devait se présenter.

Enfin, dans un arrêt très récent, la chambre de céans a appliqué le même raisonnement et déclaré irrecevable le recours d'un enseignant dont la procédure de reclassement était terminée et n'avait pas abouti, de sorte qu'il pourrait faire examiner la réalisation du motif fondé dans un recours contre la décision de licenciement (ATA/299/2025 du 25 mars 2025 consid. 5).

3. En sa qualité de chargé d'enseignement, le recourant est soumis à la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10 ; art. 1 al. 4 LIP).

3.1 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, 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).

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 LPAC.

3.2 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).

4. En l'espèce, à l'instar des ATA/299/2025, ATA/477/2024 et ATA/324/2024, il apparaît que le recourant ne se trouve ni dans le cas de l'ATF 143 I 344 (acceptation d'un poste dans le cadre de la procédure de reclassement entraînant un déclassement professionnel, personnel et salarial), dans lequel un préjudice serait donné, ni dans celui où le licenciement serait déjà prononcé, ce qui rendrait son recours sans objet.

L'ouverture de la procédure de reclassement et la libération de l'obligation de travailler ont été prononcées par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 4 septembre 2025. Le 29 octobre 2025, la chambre de céans a refusé de restituer l'effet suspensif au recours. Aucune indication n'a été donnée sur les résultats de la procédure de reclassement. Il n'a pas été soutenu qu'elle aurait abouti.

Il suit de là que la réalisation du motif fondé invoqué par l'intimé pourra, le cas échéant, être examinée dans le cadre d'un éventuel recours contre la décision de licenciement.

Se référant à un ATA/1169/2022 du 22 novembre 2022, dans lequel elle avait retenu que le fait de nier l'existence d'un préjudice irréparable pour contester la libération de l'obligation de travailler ne privait pas l'intéressé de faire valoir, s'il y avait lieu, l'ensemble de ses griefs au stade du contrôle juridictionnel du motif fondé de la

résiliation des rapports de service, la chambre de céans avait estimé qu'il en allait de même dans la cause qu'elle jugeait et qui concernait un recours contre une décision d'ouverture d'une procédure de reclassement (ATA/821/2023 précité consid. 3.6). Il n'y a pas lieu de s'écarter de cette jurisprudence en l'espèce.

Le recourant soutient que son éloignement ne serait en rien motivé.

Il ressort cependant de la décision attaquée qu'il est prononcé afin d'éviter d'exposer ses élèves à la reproduction des comportements qui lui sont imputés et qu'il lui est reproché de ne pas avoir amendés.

Le recourant fait valoir une atteinte à sa réputation professionnelle.

Toutefois, de jurisprudence constante, la chambre de céans a jugé que l'éventuelle atteinte à la réputation professionnelle ne constituait pas un préjudice irréparable au sens de l'art. 57 let. c LPA. En effet, s'agissant de l'atteinte à la réputation et à l'avenir professionnel, une décision de libération de l'obligation de travailler n'est en soi pas susceptible de causer un préjudice irréparable puisqu'une décision finale entièrement favorable au recourant permettrait de la réparer (ATA/1143/2024 du 1^{er} octobre 2024 consid. 8.9).

La même conclusion s'impose en l'espèce, dans la mesure où on ne peut exclure que le recourant puisse bénéficier d'une décision finale qui lui serait entièrement favorable et qui réparera ainsi les éventuelles atteintes portées à sa réputation par la décision incidente litigieuse.

Le recourant soutient enfin qu'un jugement pourrait mettre fin immédiatement au litige. Tel n'est toutefois pas le cas, puisqu'aucune décision de licenciement ne lui a encore été notifiée, et que la décision objet du présent arrêt n'est que préjudicielle.

La décision objet du recours ne porte par ailleurs pas d'atteinte économique au recourant dès lors qu'il continue de percevoir son traitement.

Il découle de ce qui précède que le recours doit être déclaré irrecevable, le recourant ayant échoué à démontrer l'existence d'un préjudice irréparable.

- 5.** Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.-, tenant compte de la décision sur mesures provisionnelles, 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).

Une valeur litigieuse du recours ne peut être établie, le recourant continuant à recevoir son traitement (art. 112 al. 1 let. d LTF).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 18 septembre 2025 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 4 septembre 2025 ;

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

communique le présent arrêt à Me Andreas DEKANY, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, présidente, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Patrick CHENAUX, Claudio MASCOTTO, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

la présidente siégeant :

J. PASTEUR

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :