

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3256/2024-FPUBL

ATA/299/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 25 mars 2025

dans la cause

A _____

recourant

contre

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

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____ a été engagé le 7 janvier 2013 en qualité d'enseignant d'éducation physique par le département devenu depuis lors celui de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP). Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 2014. En mars 2024, il exerçait son activité à 100% dans l'établissement primaire B_____.
- B. a.** Le 26 février 2024, la directrice de l'établissement primaire a convoqué l'intéressé à un entretien de service prévu le lundi 18 mars 2024. L'objectif de cet entretien était de l'entendre sur des faits en lien avec son comportement problématique à plusieurs égards, que ce soit le respect des consignes et directives, ses relations professionnelles avec différents interlocuteurs (collègues, parents et personnes tierces au sein du DIP) ainsi que son attitude avec les élèves. Son comportement avait déjà nécessité maints recadrages, notamment de nombreux entretiens de régulation, deux entretiens de service, trois avertissements et un blâme. La convocation reprenait l'historique desdits entretiens et sanctions et des faits qui les avaient justifiés.
- b.** L'entretien de service a eu lieu à la date prévue et A_____ s'est déterminé sur celui-ci le 11 avril 2024.
- c.** Le 13 mai 2024, la directrice de l'établissement primaire a envoyé à l'intéressé les copies signées de deux comptes rendus d'entretiens réalisés par elle et un responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du département. Lors du premier entretien, réalisé le 2 mai 2024, il avait été demandé à une coordinatrice pédagogique quelle « évaluation-métier » elle pouvait faire à la suite de ses trois dernières visites dans le cadre de leçons données par A_____. Lors du second entretien, réalisé le même jour, il avait notamment été demandé à une enseignante d'expliquer les faits survenus le 25 janvier 2024 au retour d'une leçon d'éducation physique menée par l'intéressé.
- d.** Le 27 mai 2024, A_____ s'est déterminé sur ces auditions.
- e.** Le 26 juin 2024, le Conseil d'État a libéré A_____ de l'obligation de travailler avec maintien des prestations à charge de l'État.
- f.** Le 19 septembre 2024, la Conseillère d'État en charge du DIP a ouvert la procédure de reclassement de l'enseignant. Cette décision incidente était exécutoire nonobstant recours au vu de l'intérêt public prépondérant à son exécution immédiate afin, notamment, de garantir la bonne marche du service. Elle a constaté que son droit d'être entendu avait été respecté et renoncé à donner suite aux demandes de mesures d'instruction complémentaire sollicitées par l'intéressé, notamment des auditions. La conseillère d'État a détaillé les griefs et reproches formulés à l'égard de l'intéressé et précisé l'historique de ses manquements.

Après analyse de ses arguments et observations, force était de constater que les éléments mis en exergue n'étaient pas en adéquation avec les prestations attendues de la part d'un enseignant. Elle ne pouvait pas retenir une atteinte de sa part à l'intégrité physique de certaines élèves ou de regards inadéquats à leur endroit lors d'exercices aux agrès à la rentrée scolaire 2023-2024. En revanche, elle constatait un problème général et récurrent de posture physique inadéquate avec les élèves, de manquements concernant la sécurité des élèves, un niveau élevé d'accidents lors de ses cours, des difficultés dans la gestion des comportements des élèves et à y faire face ainsi qu'à respecter les consignes transmises par la directrice.

Ses prestations étaient insuffisantes et il apparaissait inapte à remplir les exigences de son poste dès lors qu'il n'avait pas su tenir compte des injonctions formulées à de répétées reprises par ses hiérarchies. Les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés. En conséquence, la direction RH allait, préalablement à la résiliation, lui proposer dans un premier temps des mesures de développement et de réinsertion professionnels et, dans un second temps, procéder à la recherche d'un poste disponible répondant à ses capacités au sein de l'administration et ce, durant deux mois. Des points de situation seraient effectués durant cette période. Il était tenu de collaborer et avait la possibilité de faire des suggestions. Un bilan définitif serait fait au terme des deux mois au cours d'un entretien de service.

g. Un premier entretien dans le cadre de la procédure de reclassement s'est tenu le 5 novembre 2024.

- C. a.** Le 3 octobre 2024, A_____ a recouru contre la décision précitée auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative). Il a préalablement conclu à la restitution de l'effet suspensif, puis, principalement, à l'annulation de la décision. Cette dernière devait être classée sans suite, sans la moindre sanction à son égard. Il devait être maintenu et réintégré dans sa fonction. Subsidiairement, la cause devait être renvoyée à l'autorité pour complément d'instruction au sens des considérants. Il a sollicité la production par le DIP de l'intégralité du dossier afférent à la procédure menée à son encontre et ayant abouti à la décision querellée. Si son grief relatif à la violation de son droit d'être entendu ne devait pas conduire à l'admission du recours, il sollicitait l'audition de dix témoins ainsi que celle des deux personnes déjà entendues par le DIP en son absence.

Comme il l'avait déjà soulevé dans ses déterminations des 11 avril et 27 mai 2024, son droit d'être entendu avait été violé sur plusieurs points. Tout d'abord en lien avec la partialité de la procédure respectivement de l'instruction menée. Les documents transmis par sa hiérarchie avant le prononcé de la décision querellée, à savoir la convocation à l'entretien de service et le compte rendu dudit entretien, dressaient un état de fait tronqué et uniquement à charge, laissant apparaître que son sort était déjà scellé. La décision querellée n'en était que la confirmation puisqu'elle en reprenait l'état de fait sans y apporter le moindre regard critique en

dépit des nombreuses et convaincantes remarques qu'il avait formulées, pièces à l'appui. La décision querellée ne tenait pas non plus compte du fait que l'action disciplinaire se prescrivait par une année, de sorte qu'il était injustifié de se prévaloir d'un historique remontant à 2016. Plusieurs personnes dont il avait requis l'audition n'avaient pas été entendues. Or, il s'agissait de collègues qui avaient interagi régulièrement avec lui et qui avaient assisté à de nombreuses reprises à ses cours et ceci encore en 2024. Les deux seules personnes entendues l'avaient été sans sa présence ou celle de son conseil. Il n'avait pas pu soumettre des questions à poser puisqu'il n'avait pas été informé de ces deux auditions. La décision ne contenait aucune explication à ce sujet, violant son droit d'être entendu. Il s'agissait de violations graves, de sorte que la décision devait être annulée.

Il n'y avait aucun motif fondé à la résiliation de ses rapports de service ni, à plus forte raison, à une quelconque mesure préalable au licenciement. Les reproches formulés à son encontre étaient infondés :

- à juste titre, la décision entreprise retenait qu'aucune atteinte à l'intégrité physique des élèves ne pouvait lui être reprochée. Il était du reste choquant que la procédure se poursuive malgré ce constat, ce reproche ayant été celui qui avait conduit à l'ouverture de la procédure de reclassement. Ladite décision retenait cependant à sa charge un problème général et récurrent de posture physique inadéquate envers des élèves. Il lui était reproché de ne pas demander systématiquement le consentement préalable de ses élèves en lien avec les gestes qu'il allait être amené à effectuer lors de sa supervision des activités physiques. Cela n'était toutefois pas démontré et provenait des seules déclarations de sa directrice. Or, comme il l'avait exposé dans ses déterminations du 11 avril 2024, il expliquait systématiquement aux élèves ce qu'ils devaient faire et le soutien qu'il pouvait être amené à apporter. La directrice n'avait pas pu entendre ce qu'il disait puisque, lors de son unique supervision, elle était située à presque 40 m de lui. Il n'y avait donc rien de critiquable à retenir contre lui. On ne pouvait au surplus pas lui reprocher d'avoir, à certaines occasions, effectué des gestes urgents de sécurité ;

- la décision retenait qu'il n'assurait pas convenablement la sécurité des élèves. Cela était infondé dans la mesure où il n'était en rien responsable des accidents survenus, qui consistaient notamment en des entorses aux chevilles survenues lors de simples courses à pied. Le nombre d'accidents survenus, soit huit, n'avait rien d'excessif ou d'inhabituel, dans la mesure où ils portaient sur deux années scolaires ;

- la décision retenait que sa gestion des comportements des élèves était problématique. Ce grief était infondé dans la mesure où il ne tenait pas compte du fait que les élèves en question faisaient partie d'une seule classe d'élèves dits compliqués et la gestion était également ardue pour les autres enseignants. Cela aurait pu et pourrait être confirmé par l'audition de ses collègues, ce que le DIP avait refusé de faire ;

- la décision retenait qu'il présentait des difficultés avec le respect des consignes données par la hiérarchie. Ce grief était formulé en des termes vagues, sans la

présentation de la moindre situation dans laquelle il n'aurait pas donné suite à la directive de sa direction. Il maintenait avoir respecté les instructions reçues ;

- la décision retenait qu'il n'entretenait pas de bonnes relations avec ses collègues et des tiers. Ce grief ne tenait pas compte des pièces produites qui faisaient état du fait que ses interactions avec son entourage professionnel étaient totalement adéquates. Il produisait une attestation élogieuse d'une collègue de travail et un courriel de remerciements de la part d'un tiers qui avait collaboré avec lui dans le cadre de son activité professionnelle. Cette fois encore le DIP n'avait pas pris la peine d'entendre les collègues dont il avait proposé l'audition, ce qui devait être fait ;

- la décision retenait enfin qu'il n'aurait pas transmis la planification annuelle de ses cours de gymnastique et natation pour la rentrée scolaire 2023-2024. Or, il avait été démontré qu'il avait fourni cette planification début septembre 2023. Il lui était reproché de l'avoir fournie en retard, ce qui était absurde puisque cette planification était toujours donnée au début de l'année scolaire, une fois qu'elle avait commencé. Il était en outre erroné de lui faire un tel reproche, la planification des cours de natation dépendant de la réponse des parents que leur enfant participe ou non à de tels cours.

b. Le 4 novembre 2024, après que le DIP s'est déterminé et que le recourant a répliqué, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

c. Le 3 décembre 2024, le DIP a conclu préalablement à la suspension de la présente procédure jusqu'à la clôture de la procédure de reclassement ouverte le 19 septembre 2024, un délai devant lui être octroyé à l'issue de la procédure de reclassement pour compléter ses écritures. Subsidiairement, le DIP a conclu à l'irrecevabilité du recours et plus subsidiairement au rejet de la demande d'actes d'instruction et du recours.

Le recourant, qui conservait son traitement et qui pourrait faire valoir ses arguments dans le cadre d'un recours contre une décision de résiliation des rapports de service, ne pouvait pas se prévaloir d'un préjudice irréparable. Le premier entretien en lien avec le reclassement avait eu lieu le 5 novembre 2024 et il était prévu que la procédure de reclassement dure jusqu'à la fin du mois de janvier 2025. Dès lors que la chambre administrative avait déjà prononcé la suspension d'une procédure de recours dans un arrêt de 2020, dans lequel elle avait estimé que les conditions de recevabilité d'une telle action ne pouvaient être établies tant que l'issue de la procédure de reclassement demeurait inconnue, il sollicitait la suspension de la procédure en l'espèce.

Les actes d'instruction complémentaire sollicités par le recourant ne se justifiaient pas à ce stade dès lors qu'ils portaient sur la question des motifs fondés de résiliation des rapports de service. Son droit d'être entendu n'avait pas été violé dès lors que ses griefs et observations avaient été examinés et pris en compte. Il avait en outre eu l'occasion de se déterminer sur les deux auditions réalisées auxquelles il n'avait

pas assisté. De nombreux problèmes constitutifs de motifs fondés de résiliation des rapports de service étaient établis.

d. Le 13 janvier 2025, le recourant a relevé que la procédure de reclassement devait être annulée pour absence de motif fondé et violation de son droit d'être entendu. Il a repris et contesté les motifs fondés de résiliation des rapports de service. Il a sollicité son audition et celle de 17 témoins. Les deux auditions faites par le DIP étant entachées de vices de procédure, elles étaient irrecevables. La résiliation de ses rapports de service devait être refusée et il devait être réintégré. Un délai supplémentaire devait lui être octroyé pour compléter ses écritures à l'issue de la procédure de reclassement si celle-ci devait se poursuivre.

La procédure de reclassement n'était pas terminée et il avait toujours un intérêt pour agir. L'obliger à se soumettre à cette procédure portait une atteinte à sa considération professionnelle et revenait à anticiper une issue défavorable. Lors de l'entretien du 5 novembre 2024, il avait indiqué que les offres d'emploi au sein de l'État de Genève ne correspondaient pas à son profil d'enseignant spécialisé. Un poste l'intéressait, mais il n'avait pas reçu de réponse de cet employeur. Il avait mis en évidence l'impact financier important qui dégraderait sa situation familiale. Les RH ne lui avaient pas communiqué d'offres d'emploi, ce qui illustre l'absence de solutions raisonnables proposées par le DIP. Malgré ses propres démarches, il n'avait pas trouvé un autre emploi. Il a joint à la procédure le courriel du 8 janvier 2025 de la responsable de secteur RH en charge de son dossier. Il en ressort qu'elle n'avait identifié aucun poste correspondant à son profil parmi les offres d'emploi de l'État de Genève. Elle prenait note de son inscription à un cours « communication et relations ».

e. Le 14 janvier 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

f. Le 13 mars 2025, interpellé par le juge délégué, le DIP a indiqué que la procédure de reclassement était terminée et n'avait pas abouti, que les rapports de service n'avaient pas encore été résiliés et qu'après analyse des observations du recourant, qui pourraient être formulées dans un délai de 30 jours à compter de la réception du courrier relatif à l'entretien de clôture, la procédure suivrait son cours.

g. Les arguments et écritures des parties seront repris dans la partie en droit en tant que de besoin.

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 recourant sollicite son audition et celle de plusieurs témoins. Il réclame également la production par l'intimé de l'intégralité du dossier afférent à la procédure menée à son encontre.

2.1 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 l'intéressé d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou à tout le moins de s'exprimer sur son résultat, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 et les références citées). La procédure administrative est en principe écrite, toutefois si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement (art. 18 LPA). Le droit d'être entendu n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1).

2.2 En l'espèce, l'intimé et le recourant ont versé à la procédure toutes les pièces utiles à la résolution du litige. Ils ont en outre eu l'occasion de faire valoir leurs points de vue à de nombreuses reprises de sorte qu'il ne sera, par anticipation anticipée des preuves, pas donné suite à l'offre du recourant de procéder à son audition et à celle de plusieurs témoins, le litige pouvant être jugé en l'état du dossier.

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

3.1 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.

3.2 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).

3.3 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).

3.4 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).

3.5 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).

3.6 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 différerait 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). La procédure de reclassement avait abouti mais 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 plus 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 arrêt plus récent encore (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.

4. En sa qualité d'enseignant d'éducation physique, le recourant est soumis à la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) (art. 1 al. 4 LIP). À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur incombe (al. 1) ; ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04), qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, 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.

4.1 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).

5. En l'espèce, à l'instar des 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.

La procédure de reclassement a été ouverte par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 19 septembre 2024. La chambre de céans a refusé de restituer l'effet suspensif au recours et il apparaît que la procédure de reclassement est désormais terminée et n'a pas abouti. Dès lors, 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 la chambre de céans 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, elle 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. 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.

La décision litigieuse ne porte par ailleurs pas de préjudice économique au recourant dès lors qu'il continue de recevoir 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.

6. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- 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).

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

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 3 octobre 2024 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 19 septembre 2024 ;

met un émolument de CHF 800.- à la charge d'A_____ ;

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

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les 30 jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public ; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, avenue 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 A_____ ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Claudio MASCOTTO, président, Florence KRAUSKOPF, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Patrick CHENAUX, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

le président siégeant :

F. SCHEFFRE

C. MASCOTTO

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :