

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4016/2025-FPUBL

ATA/517/2026

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 26 mai 2026

dans la cause

A_____

recourant

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 dans l'enseignement primaire et spécialisé du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) depuis 2014. Les remplacements étaient ponctuels, sur appel oral, de courte durée et payés à l'heure.

En 2017, 2018, 2020, 2021, 2022 et 2023, A_____ a également effectué des remplacements sur la base d'engagements écrits.

b. Le 12 décembre 2017, B_____, responsable des remplacements au DIP, a demandé à A_____ de respecter les horaires des leçons, d'adapter les modalités d'enseignement à l'âge des élèves, de suivre les consignes données par les titulaires et demander au besoin conseil auprès de collègues enseignant dans les classes parallèles.

Le directeur de l'école C_____ ne souhaitait plus faire appel à lui parce qu'il s'était éloigné des consignes et que ses élèves étaient trop bruyants.

Le 21 décembre 2017, A_____ avait contesté les reproches, expliquant que son remplacement avait rencontré des difficultés liées notamment à des conflits internes à la classe.

c. Le 30 août 2022, D_____, responsable pédagogique de l'école spécialisée E_____, lui a demandé d'être ponctuel, d'utiliser les outils de travail à disposition comme le *Time Timer*, d'organiser le temps de travail de manière adéquate, de prendre des notes pour assurer le suivi des élèves et de ne pas laisser ceux-ci seuls dans une pièce pour des raisons de sécurité.

d. Le 16 septembre 2022, elle lui a indiqué que les objectifs qu'elle lui avait fixés n'avaient pas été atteints.

e. Le 18 septembre 2022, il a contesté les reproches qui lui étaient adressés.

f. Le 22 septembre 2022, la directrice de l'école E_____ l'a reçu avec D_____.

g. Le 23 septembre 2022, il a contesté les reproches qui lui étaient faits. Il n'avait pas suffisamment été épaulé par ses collègues et avait subi des pressions. Il ne viendrait pas travailler la semaine suivante.

h. Le 23 septembre 2022, le directeur général de l'office médico-pédagogique (ci-après : OMP) a résilié son contrat de longue durée auprès de l'école E_____.

i. Le 1^{er} février 2025, A_____ a commencé à travailler en qualité d'éducateur spécialisé auxiliaire à 90.8% auprès de la classe intégrée de l'établissement primaire F_____.

L'engagement devait durer jusqu'au 27 juin 2025.

j. Il a été incapable de travailler pour cause de maladie du 10 au 28 mars 2025.

k. Le 10 avril 2025, G_____, responsable des dispositifs pédagogiques de l'enseignement spécialisé et H_____, directeur de l'établissement F_____, lui ont reproché au cours d'un entretien des retards, l'inobservation de consignes, le manque de préparation des périodes d'activité et une posture professionnelle inadéquate.

l. L'entretien a fait l'objet d'un procès-verbal du 16 avril 2025, lequel mentionnait : des échanges intervenus rapidement après son arrivée en novembre 2024 concernant la mise en place des activités et la compréhension du fonctionnement de la classe ; des discussions régulières en fin de journée avec I_____, éducateur, pour expliquer les synthèses et le projet éducatif individuel (PEI) et clarifier les attentes et l'organisation des activités ; une rencontre le 17 février 2025 avec sa responsable pour discuter de son horaire, des retards constatés, de l'utilisation du matériel des collègues et des difficultés survenues lors de la récréation du lundi ; une rencontre du 1^{er} avril 2025 lors de laquelle un retour lui avait été fait concernant les points à améliorer, notamment le discours verbal, la préparation des activités et la gestion de son temps.

Il avait de la difficulté à respecter les consignes collectives discutées et validées. Il effectuait des activités durant les temps calmes alors que ses collègues lui avaient rappelé leur importance. Il n'utilisait pas *Time Timer* durant les activités, alors que cela avait été convenu en équipe. Sa posture professionnelle avec l'élève J_____ était contraire à celle définie en équipe, malgré les rappels et explications de ses collègues. Il lui avait été indiqué à plusieurs reprises que sa posture renforçait les difficultés de l'élève et exacerbait sa difficulté de collaboration et d'écoute envers les autres professionnels. Son discours envers les parents de J_____ divergeait de celui défini en équipe, mettant en difficulté les autres professionnels. Il avait mené en fin de journée des activités non prévues en équipe alors que les élèves attendaient les bus. Il lui avait été rappelé qu'il était essentiel d'assurer une continuité pédagogique dans la prise en charge des élèves et un cadre stable pour eux. Une meilleure collaboration avec l'équipe était indispensable pour renforcer cette stabilité.

Des retards avaient été constatés dans le déroulement de ses activités, ce qui influait sur le fonctionnement de toute l'équipe. Bien que des ajustements eussent été constatés après le dernier recadrage, la gestion de son temps demeurait insuffisante. Il ne connaissait pas assez le planning des activités. Ces éléments mettaient à mal la cohérence pédagogique mise en place.

Un manque de préparation des activités dont il avait la charge était régulièrement observé, quand bien même un temps hors présence était prévu pour cela dans son contrat.

Des difficultés avaient été constatées en matière de communication. Il avait indiqué à plusieurs reprises qu'il ne se sentait ni écouté ni respecté par l'équipe, et par une collègue en particulier. Cela serait repris avec la personne concernée. Cela étant, malgré plusieurs tentatives pour lui faire entendre le ressenti de l'équipe, il avait

manifesté des difficultés à intégrer ces retours. Ses interventions avaient parfois été inappropriées et il avait à plusieurs reprises été nécessaire d'intervenir à propos de son ton et de ses interruptions systématiques. Les propos qu'il tenait sur les professionnels n'étaient pas contrebalancés par une remise en question de ses propres comportements. Le respect mutuel et une communication constructive étaient essentiels.

Il avait pu exprimer ses difficultés et son sentiment de manque de reconnaissance, ainsi que le progrès de ses élèves et le rôle qu'il avait selon lui joué. Il avait indiqué être très affecté et proche de la dépression. Il était revenu sur l'épisode de la semaine précédente lors duquel il avait partagé avec certains collègues sa tristesse, provoquant leur inquiétude prononcée. Sa santé devait rester prioritaire et il devait prendre soin de lui.

Quatre objectifs étaient fixés, en matière de respect strict des consignes collectives, notamment concernant les temps calmes, la gestion des groupes et l'alignement avec les pratiques de l'équipe ; la ponctualité et l'anticipation des déplacements ; le respect du planning ; la participation active au travail préparatoire, avec une première synthèse à rendre à une échéance à fixer avec un collègue référent. Les objectifs devaient être mis en place immédiatement et une nouvelle rencontre serait organisée après Pâques.

m. Le 8 mai 2025, il a contesté les reproches qui lui étaient adressés et indiqué que les relations avec l'équipe étaient parfois difficiles. Il a présenté des excuses pour les propos inappropriés tenus lors de l'entretien du 10 avril 2025.

n. Le 20 mai 2025, il a été convoqué à un entretien de service le 11 juin 2025.

Les objectifs fixés le 10 avril 2025 n'étaient pas atteints.

Il avait été en retard à un entretien du 5 mai 2025. Il avait expliqué ne pas comprendre les objectifs fixés et les problèmes soulevés, s'était placé sur la défensive et avait émis des reproches contre l'équipe. Il avait à nouveau remis en question le fait de ne pas pouvoir prendre J_____ sur ses genoux. Un programme lui avait été envoyé sur sa boîte de courriel. Il avait également été en retard les 12 et 14 mai 2025. Il avait persisté à ne pas prendre en compte les décisions collectives et les consignes. Il n'avait approché aucun collègue pour échanger sur les préparations des binômes avec lesquels il travaillait. Il avait dû demander à une collègue où se trouvait le matériel pour l'activité menée par le binôme qu'il formait avec elle. La synthèse qui lui avait été demandée était tardive et peu pertinente. Lorsque cela lui avait été rappelé, il avait mis la faute sur un collègue. Sa participation aux PEI avait été peu satisfaisante. Le 6 mai 2025, il avait aidé J_____ en rangeant notamment sa veste alors qu'il avait été convenu en équipe de le laisser agir en totale autonomie.

Une résiliation des rapports de service était envisagée et il était libéré de son obligation de travailler avec maintien de son traitement.

o. Le 11 juin 2025, lors de l'entretien de service, il a contesté les reproches qui lui étaient adressés.

Il lui était arrivé d'être en retard. Lorsqu'il posait des questions à l'équipe sur la mission et le lieu, ses interventions étaient mal perçues. Le rangement du matériel et le retard dans la remise de documents n'étaient pas de sa responsabilité mais de celle de ses collègues. Ces derniers avaient également eu des gestes affectueux pour l'élève J_____.

Un procès-verbal de l'entretien de service a été établi le 18 juin 2025.

p. Le 30 juin 2025, il a contesté les reproches et indiqué qu'il avait été victime de harcèlement.

q. Le 23 juin 2025, K_____, directeur de l'école primaire L_____, a modifié l'attestation délivrée le 26 mai 2025 relative à son activité du 22 avril au 24 juin 2024 dans l'établissement.

Il avait appris le 20 juin 2025 des parents d'un élève qu'il avait eu à son égard un geste brutal, l'empoignant fermement afin qu'il se calme.

r. Le 11 juillet 2025, le directeur général de l'OMP a rappelé les tâches qui lui avaient été confiées, les manquements qui avaient été constatés et les déterminations qu'il avait produites.

Son contrat était toutefois arrivé à son terme le 27 juin 2025, de sorte que la procédure diligentée était devenue sans objet et était close, décision contre laquelle il pouvait recourir auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative).

s. Par courriel du 29 octobre 2025, la directrice des ressources humaines du DIP a indiqué à A_____ qu'il ne lui serait plus confié de remplacements.

L'atteinte des objectifs fixés le 10 avril 2025 avait été jugée insuffisante lors de l'entretien de service du 11 juin 2025. Elle avait été informée par la suite du geste inadéquat de 2024. Ces comportements, constatés à des intervalles différents par deux directions générales, n'étaient ni conformes à sa mission éducative ni compatibles avec les exigences de rigueur et de professionnalisme propres à l'exécution de ses fonctions.

B. a. Par courriel du 2 novembre 2025 au DIP, transmis par celui-ci à la chambre administrative le 14 novembre 2025 pour raisons de compétence, et qu'il est venu signer par la suite, A_____ s'est opposé à cette décision.

Le harcèlement qu'il avait subi, qui était le point central du problème, était évoqué sans être pris en compte. Ses demandes de corrections n'avaient pas été prises en compte. Il n'y avait pas lieu à constat d'insuffisance de prestations ou d'inaptitude. Il avait fait preuve de rigueur et de professionnalisme. Il avait demandé à K_____ des explications, qu'il n'avait pas reçues. Il ignorait qui était concerné, ce qui s'était passé, quand et dans quelles circonstances. K_____ avait utilisé le conditionnel

pour rapporter un geste qu'il « aurait » eu avec un élève. Il ne pouvait reconnaître un fait dont on ne voulait rien lui dire. Il se souvenait uniquement qu'il avait dû, un jour, contenir sans brutalité aucune, car ce n'était pas son caractère, un élève qui se jetait sur un de ses camarades. Il avait tenté plus d'une fois de rencontrer K_____ pour en parler mais n'avait jamais été reçu. Lorsque celui-ci lui avait annoncé l'épisode, il lui avait dit au téléphone qu'il craignait pour son avenir de remplaçant mais K_____ lui avait répondu qu'il y avait bien d'autres écoles où il pourrait faire des remplacements. Il avait découvert depuis l'usage qui était fait de la décision de K_____.

Devant tant de vices de forme, il ne pouvait accepter la décision. L'activité de remplaçant était précaire, mais cela n'autorisait pas l'employeur à « passer outre » les procédures et à ne pas prendre en compte la parole de ses employés, son devoir restant de les protéger.

b. Par acte déposé le 17 novembre 2025 au greffe, A_____ a recouru auprès de la chambre administrative contre la décision, concluant à son annulation ainsi qu'à l'octroi de l'effet suspensif.

Son droit d'être entendu avait été violé. Il n'avait pas eu accès au dossier concernant l'école L_____. L'entretien de service classé sans suite n'avait donné lieu à aucun procès-verbal. Il n'avait eu aucun « retour » concernant ses observations et corrections envoyées dans les délais.

La décision violait le principe de proportionnalité entre la sanction prononcée, les faits rapportés et les motifs très vagues qui étaient énoncés.

La décision n'était pas assortie d'un droit de recours.

Alors qu'il n'avait pratiquement jamais été absent en 22 ans de carrière, il s'était retrouvé en *burn-out* après cinq semaines de travail dans l'établissement E_____, où il avait subi du *mobbing* de la part de l'équipe. Il avait demandé un entretien à G_____ le 7 avril 2025, pour dissiper son agressivité permanente, mais elle ne lui avait pas répondu, et il avait été convoqué par H_____ à l'OMP le 10 avril 2025 en la présence de G_____. Le 8 mai 2025, il avait exposé en détail son point de vue car, sous la pression, il n'avait pu le faire calmement le 10 avril 2025.

Il n'appartenait pas aux remplaçants de rédiger des PEI. On lui avait reproché d'avoir pris J_____ sur les genoux pour une lecture. Il avait vu des collègues pratiquer des massages avec les élèves entre leurs jambes. S'agissant du manque de préparation qu'on lui reprochait, personne n'était jamais venu suivre une séquence qu'il avait préparée et animait seul. Pourtant les élèves progressaient et travaillaient. L'équipe se félicitait de ses progrès depuis son entrée en fonction.

Il avait subi de nombreux éléments de *mobbing* : on ne lui avait jamais donné de clé ; il n'avait jamais pu obtenir de planning à jour ; dès le début, plusieurs membres de l'équipe s'étaient adressés à lui sur un ton inapproprié ou de manière désagréable ; des membres de l'équipe avaient menti à plusieurs reprises ; il n'avait obtenu ni l'aide ni les informations pour rédiger un PEI, ce qui ne faisait par ailleurs

pas partie de son cahier des charges et dépassait ses compétences ; on lui avait reproché de ne pas respecter les temps calmes, mais il avait de la peine à laisser les enfants devant la même vidéo pendant que ses collègues regardaient leur téléphone, et son tort avait été de proposer à des élèves des moments de lecture ou de corrections dont ils étaient d'ailleurs preneurs ; il n'avait jamais reçu de « retour » sur son travail, sur la relation de confiance créée avec les élèves, sur leurs progrès et le contenu de ses séquences pédagogiques – les entretiens auxquels il avait, de manière abrupte, été convoqué étaient plutôt des tribunaux pour relever deux minutes de retard entre deux séquences, une activité menée tranquillement pendant un temps calme ou un soi-disant non-respect d'un planning jamais mis à jour ; il n'avait eu d'entretiens avec H_____ qu'en présence de son accusatrice G_____, qu'il ne pouvait critiquer sans provoquer l'ire de celle-ci ; malgré les progrès visibles des enfants dont il s'occupait, ses propositions et suggestions n'avaient jamais été écoutées ni prises en compte ; il ressortait de sa convocation à l'entretien du 11 juin 2025 que ses collègues s'étaient acharnés et mis d'accord pour relever des détails, des petites phrases hors contexte et transformées pour les soumettre à H_____.

Ses corrections à l'entretien de service n'avaient pas été prises en compte.

Le courrier du 29 octobre 2025 ne mentionnait pas de voie de recours. La brutalité de la décision sans appel montrait à quel point l'enseignant sur le terrain n'était pas pris en considération. L'équipe dans laquelle il travaillait avait été atterrée alors qu'elle comptait sur lui jusqu'à Noël.

Il devait être réhabilité, son honneur devait être rétabli et il devait pouvoir poursuivre sa mission auprès des enfants.

c. Le 4 décembre 2025, le DIP a conclu à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement au rejet de la demande d'effet suspensif ou de mesures provisionnelles.

La relation avec les remplaçants était soumise au droit privé et les litiges de la compétence du Tribunal des Prud'hommes. Le fait de ne plus confier de remplacements ne constituait par ailleurs pas une décision susceptible de recours.

d. Le 10 décembre 2025, le recourant a persisté dans ses conclusions et son argumentation sur effet suspensif.

Il avait commencé à travailler pour le DIP en 2002. Avant E_____, il n'avait jamais eu de classe composée uniquement d'enfants autistes. Il n'avait pas réfuté en bloc les reproches mais avait pris en compte un certain nombre de critiques, s'était expliqué en détail et avait repris les points inexacts. Il avait rédigé une partie de la PEI mais cela n'avait pas été pris en compte. L'élève J_____ lui montrait une confiance témoignant de la solidité du lien établi entre eux.

Le 10 juillet 2025, le directeur de l'OMP avait déclaré que son dossier était classé sans suite.

Il n'avait découvert que récemment les courriels concernant l'événement de juin 2024, auxquels il n'avait jamais eu accès. K_____ y indiquait que le comportement de l'enfant pouvait être très complexe, qu'il n'y avait pas eu de courrier de retour d'entretien et que le père avait demandé que cela n'aille pas plus loin. Il apparaissait que K_____ avait consulté les ressources humaines et le service juridique et tout portait à croire que l'événement avait été ajouté à charge à son dossier.

Sa collègue M_____ avait attesté le 27 mai 2025 qu'il avait très bien géré une classe très difficile.

Il avait dû renoncer à un nombre important de remplacements, y compris ceux prévus jusqu'à Noël.

La décision se fondait sur un événement classé sans suite et sur un second événement non prouvé reproché une année plus tard, davantage pour protéger la réputation du directeur.

La décision avait eu de graves conséquences sur sa vie privée, le privant de revenus du jour au lendemain.

e. Par décision du 17 décembre 2025, la vice-présidente de la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif et de prononcer des mesures provisionnelles.

f. Le 18 décembre 2025, le DIP a conclu à l'irrecevabilité du recours subsidiairement à son rejet.

Le droit d'être entendu du recourant n'avait pas été violé. Il avait été mis en garde dès 2017 et ses carences s'étaient répétées. Il avait été entendu et des objectifs avaient été mis en place pour l'aider dans sa progression. Les prestations étaient restées problématiques quant à la gestion des consignes, de l'horaire, du suivi des élèves et de leur sécurité. Il avait été entendu oralement à plusieurs reprises en 2022 sur ses déficits et s'était déterminé, également par écrit, sur les reproches.

Le recourant avait admis, lors d'un échange oral avec le directeur de l'école du L_____, avoir eu un geste de contention à l'égard d'un élève en juin 2024.

La mesure était justifiée et proportionnée.

g. Le 26 janvier 2026, le recourant a persisté dans ses conclusions et son argumentation.

Le courrier litigieux constituait bien une décision. La mesure avait une nature disciplinaire et s'inscrivait dans une logique d'appréciation normative, non dans une simple constatation neutre de l'absence de droit à l'engagement. Il était personnellement touché.

La procédure consécutive à l'entretien de service du 11 juin 2025 avait expressément été classée sans suite. Le DIP n'avait pas répondu à son envoi du

30 juin 2025 sur le procès-verbal du 18 juin 2025. Les faits objet de ce classement ne pouvaient être pris en compte sans arbitraire.

Il n'avait jamais été entendu sur la mesure d'exclusion générale prononcée le 29 octobre 2025. Il s'était déterminé sur tous les reproches soulevés lors de l'entretien du 11 juin 2025 sans que sa détermination ne soit prise en compte. Il n'avait été informé que par téléphone sur des faits anciens exposés sans détails et sur lesquels il n'avait pu se déterminer.

h. Le 28 janvier 2026, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

- 1.** Le DIP soutient que le recours serait irrecevable, faute pour son courrier du 29 octobre 2025 de constituer une décision.

1.1 Selon l'art. 132 al. 2 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), le recours à la chambre administrative est ouvert contre les décisions des autorités et juridictions administratives au sens des art. 4, 4A, 5, 6 al. 1 let. a et e et 57 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Sont réservées les exceptions prévues par la loi. L'art. 132 al. 6 LOJ dispose que le recours à la chambre administrative est ouvert dans d'autres cas lorsque la loi le prévoit expressément.

Sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 4 al. 1 LPA les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans les cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet : a) de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations ; b) de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits ; c) de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations.

1.2 À teneur de l'art. 4A LPA, sous la note marginale « droit à un acte attaquant », toute personne qui a un intérêt digne de protection peut exiger que l'autorité compétente pour des actes fondés sur le droit fédéral, cantonal ou communal et touchant à des droits ou des obligations (al. 1) : s'abstienne d'actes illicites, cesse de les accomplir, ou les révoque (let. a) ; élimine les conséquences d'actes illicites (let. b) ; constate le caractère illicite de tels actes (let. c). L'autorité statue par décision (art. 4A al. 2 LPA). Lorsqu'elle n'est pas désignée, l'autorité compétente est celle dont relève directement l'intervention étatique en question (art. 4A al. 3 LPA).

1.3 L'art. 4 LPA définit la notion de décision de la même manière que l'art. 5 al. 1 de la loi fédérale sur la procédure administrative (PA - RS 172.021 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, LPA/GE et lois spéciales, 2017, n° 63 p. 17). La notion de décision implique donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et

l'administré. De simples déclarations, comme des opinions, des communications, des prises de position, des recommandations et des renseignements n'entrent pas dans la catégorie des décisions, faute de caractère juridique contraignant (arrêts du Tribunal fédéral 1C_593/2016 du 11 septembre 2017 consid. 2.2 ; 8C_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 *in* SJ 2013 I 18). Pour déterminer s'il y a ou non décision, il y a lieu de considérer les caractéristiques matérielles de l'acte. Un acte peut ainsi être qualifié de décision (matérielle), si, par son contenu, il en a le caractère, même s'il n'est pas intitulé comme tel et ne présente pas certains éléments formels typiques d'une décision, telle l'indication des voies de droit (arrêts du Tribunal fédéral 1C_532/2016 du 21 juin 2017 consid. 2.3.1 ; 2C_271/2012 du 14 août 2012 consid. 1.3, non publié aux ATF 139 II 384).

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, en droit public, la notion de « décision » au sens large vise habituellement toute résolution que prend une autorité et qui est destinée à produire un certain effet juridique ou à constater l'existence ou l'inexistence d'un droit ou d'une obligation ; au sens étroit, c'est un acte qui, tout en répondant à cette définition, intervient dans un cas individuel et concret (ATF 135 II 328 consid. 2.1 ; 106 Ia 65 consid. 3 ; 99 Ia 518 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_282/2017 du 4 décembre 2017 consid. 2.1). La notion de décision implique donc un rapport juridique obligatoire et contraignant entre l'autorité et l'administré. De simples déclarations, comme des opinions, des communications, des prises de position, des recommandations et des renseignements n'entrent pas dans la catégorie des décisions, faute de caractère juridique contraignant (arrêts du Tribunal fédéral 1C_593/2016 du 11 septembre 2017 consid. 2.2 ; 8C_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2).

1.4 Selon l'art. 122 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), le Conseil d'État fixe la composition, les droits et devoirs, ainsi que les caractéristiques de chaque catégorie des membres du personnel enseignant par voie réglementaire.

Concernant le statut des remplaçants, les dispositions y relatives se trouvent au titre X 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). L'art. 151 RStCE définit comme remplaçant la personne engagée ponctuellement pour remplacer une maîtresse ou un maître absent pendant moins d'une année scolaire. L'engagement d'un remplaçant est du ressort de la direction générale concernée qui respecte les directives du département précisant en particulier les conditions d'engagement, titre et taux d'activité (art. 152 RStCE).

S'agissant de la nature de l'engagement, il s'agit d'un contrat de droit privé conclu oralement entre l'autorité d'engagement et le remplaçant pour une période inférieure à trois mois et conclu par écrit, soit par lettre d'engagement, pour une période supérieure à trois mois selon (art. 153 al. 1 et 2 RStCE). Les dispositions du titre X (contrat de travail) de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil

suisse (CO, Code des obligations - RS 220) s'appliquent dans la mesure où le règlement n'y déroge pas (al. 3).

Quant à la fin des rapports de service, ils cessent dès le moment où le contrat arrive à échéance (art. 157 al. 1 RStCE). Par ailleurs, le contrat est révocable en tout temps par les deux parties avec effet immédiat conformément à l'art. 136 al. 1 LIP (al. 2).

Les litiges éventuels pouvant naître entre un remplaçant et le département sont de la compétence des Tribunaux des prud'hommes (art. 158 RStCE).

1.5 Dans un ATA/1259/2020 du 15 décembre 2020, la chambre administrative a examiné la question de savoir si un courrier par lequel le DIP informait un remplaçant qu'il ne ferait « plus appel à ses services pour des remplacements de courte ou longue durée » revêtait la qualité de décision au sens de l'art. 4 LPA. Elle a d'abord relevé que la législation applicable ne contenait aucune prescription régissant les modalités de recrutement des remplaçants, ni disposition relative à la tenue des listes des remplaçants, énumérant les personnes susceptibles d'être appelées à effectuer ces remplacements. Bien qu'ayant été appelé à travailler comme remplaçant depuis 2013 à différentes périodes, le recourant ne pouvait invoquer aucun droit à continuer d'être engagé ; en particulier, aucun droit acquis en cette matière n'était possible, s'agissant d'une série de contrats de droit privé signés ponctuellement entre le DIP et le recourant pour différents remplacements dans différentes écoles. Par conséquent, le recourant ne pouvait pas se prévaloir d'une décision au sens de l'art. 4 LPA. En effet, le fait de l'écarter des listes des personnes susceptibles d'être appelées pour remplacer des enseignants n'avait pas modifié ou annulé des droits, du moment que le recourant n'avait aucun droit basé sur une loi ou aucun droit acquis à être appelé pour ces remplacements. Le même raisonnement était applicable à l'art. 4A LPA, s'agissant d'un acte qui n'était pas fondé sur le droit fédéral, cantonal ou communal et ne touchait pas à des droits du recourant.

Cet arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral (arrêt 8C_128/2021) le 10 septembre 2021. Celui-ci a retenu en particulier qu'en dehors des périodes couvertes par un contrat de travail ponctuel au sens de l'art. 153 RStCE, les personnes intéressées à conclure de tels contrats n'étaient pas titulaires de droits et d'obligations envers l'État et ne disposaient d'aucun droit à être engagées, la relation contractuelle étant soumise au droit privé et donc à la liberté contractuelle. Dans la mesure où le recourant n'avait aucun droit à être engagé ponctuellement par l'intimé pour l'un ou l'autre remplacement dans l'école primaire, il n'était pas arbitraire de considérer que la manifestation de la volonté de l'intimé de ne plus faire appel à ses services pour de tels remplacements ne créait ni ne modifiait ni n'annulait des droits ou des obligations, ni ne constatait l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits ou d'obligations, et qu'elle ne constituait donc pas une décision au sens de l'art. 4 LPA. Le fait que la volonté exprimée avait entraîné la suppression du nom du recourant de la liste des personnes intéressées à conclure des contrats de remplacement ne l'atteignait pas davantage dans sa situation juridique. En effet, la liste en cause et

les conséquences qui découlait d'une intégration à celle-ci ne faisaient l'objet d'aucune réglementation particulière. On ne pouvait donc retenir qu'il existait, sous conditions, un droit d'y figurer, ni d'ailleurs que son intégration garantirait tôt ou tard un engagement. Il ne ressortait pas non plus des constatations de l'arrêt attaqué que seule une inscription sur la liste permettait un engagement ponctuel au sens de l'art. 153 RStCE (consid. 4.3.2).

1.6 La chambre de céans a jugé le 16 avril 2024 (ATA/478/2024 consid. 1.7) un cas où le DIP avait retiré à un remplaçant son « habilitation » ou encore annulé son « autorisation de contracter avec les établissements scolaires pour effectuer des remplacements » en raison de son comportement inapproprié avec des élèves – contacts physiques (taille et épaule) sur certaines élèves durant les cours, baisers sur le front avec une élève durant les pauses et sous le regard d'autres élèves, transmission, pour certains élèves en difficulté, des réponses lors des évaluations, ou encore utilisation de surnoms pour désigner certains élèves.

La chambre de céans a retenu que contrairement à la situation qui prévalait dans l'ATA/1259/2020 précité, le courrier litigieux indiquait expressément que « l'habilitation » du recourant était retirée et que son autorisation de contracter avec les établissements scolaires était annulée. Ainsi, par sa formulation, et quand bien même le RStCE ne prévoyait aucune disposition sur l'autorisation de contracter avec des établissements scolaires, le DIP laissait entendre que le recourant était au bénéfice d'une autorisation et que celle-ci lui avait été retirée. Or, ce retrait impliquait *de facto* son exclusion du cercle des personnes pouvant conclure un contrat avec l'autorité d'engagement. Si, certes, la réglementation applicable ne prévoyait pas que seule une inscription sur la liste permettait un engagement ponctuel au sens de l'art. 153 RStCE, le courrier litigieux indiquait que l'annulation de son autorisation avait pour effet qu'il ne lui serait plus confié de remplacements. On pouvait ainsi se demander s'il n'emportait pas, en cela, les effets d'une décision au sens de l'art. 4 al. 1 let. a LPA. Le Tribunal fédéral avait en effet rappelé, dans sa jurisprudence, que le caractère décisionnel d'une mesure ne dépendait pas d'un intérêt juridiquement protégé de son destinataire et qu'un intérêt de fait pouvait suffire (arrêt du Tribunal fédéral 2C_282/2017 du 4 décembre 2017 consid. 2.3).

La chambre de céans a toutefois laissé la question indécise car le recours devait en toute hypothèse être rejeté.

1.7 Dans un arrêt plus récent, du 1^{er} avril 2025, concernant un remplaçant auquel l'autorisation accordée pour l'année 2024 avait été retirée dès réception du courrier et auquel il ne serait plus confié de remplacements au sein du DIP en raison de comportements inappropriés avec des élèves, la chambre de céans a également laissée ouverte la question de la recevabilité du recours, lequel devait quoi qu'il en soit être rejeté au fond (ATA/358/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 1.8).

1.8 Selon l'art. 62 al. 1 let. a LPA, le délai de recours est de 30 jours s'il s'agit d'une décision finale.

1.9 Dans le cas d'espèce, le 29 octobre 2025, le DIP a indiqué au recourant qu'il ne lui serait plus confié de remplacements

La situation est ainsi semblable à celle jugée dans l'ATA/1259/2020 précité.

Le recourant ne peut en effet invoquer aucun droit à continuer d'être engagé. Il ne peut déduire aucun droit acquis d'une série de contrats de droit privé signés ponctuellement avec le DIP pour différents remplacements dans différentes écoles. Il ne peut donc se prévaloir d'une décision au sens de l'art. 4 LPA. Le fait de ne plus lui confier de remplacements n'a pas modifié ou annulé des droits, du moment qu'il n'en a aucun basé sur une loi ni aucun droit acquis à être appelé pour des remplacements. Le même raisonnement est applicable à l'art. 4A LPA, s'agissant d'un acte qui n'est pas fondé sur le droit fédéral, cantonal ou communal et ne touche pas à ses droits.

Faute pour le courrier attaqué de constituer une décision et faute pour le recourant de disposer d'un droit de se voir confier des remplacements, son recours devra être déclaré irrecevable.

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

La valeur litigieuse ne peut être déterminée.

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

déclare irrecevable le recours interjeté le 2 novembre 2025 par A_____ contre le courrier du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 29 octobre 2025 ;

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

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), la présente décision peut être portée 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, 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 ;

communiqué le présent arrêt à A_____ 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 :

la greffière-juriste :

la présidente siégeant :

K. CALLEGARO

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :