

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/404/2025-FPUBL

ATA/358/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 1<sup>er</sup> avril 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\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1994, a été engagé par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) pour des remplacements de longue durée.

b. Le 20 juin 2024, alors qu'il effectuait un remplacement de longue durée au cycle d'orientation de B\_\_\_\_\_, il a été reçu par la directrice C\_\_\_\_\_.

Il ressort d'un courrier, adressé le 9 juillet 2024 par C\_\_\_\_\_ à A\_\_\_\_\_ et récapitulant l'entretien du 20 juin 2024, que le 11 juin 2024, D\_\_\_\_\_, doyenne, avait reçu un appel téléphonique de la mère d'une de ses élèves qui s'était plainte de propos déplacés. À la fin d'un cours, A\_\_\_\_\_ aurait demandé à sa fille de rester. Il lui aurait dit qu'il n'était pas censé lui dire cela, que cela devait rester entre eux et que si cela n'était pas possible il ne lui dirait rien. Comme l'élève s'était déclarée disposée à l'écouter, il lui aurait dit qu'il avait beaucoup apprécié de travailler avec elle et qu'il aurait souhaité la revoir. Comme l'élève était visiblement mal à l'aise, il lui aurait dit d'oublier qu'il lui avait dit cela, qu'il ne lui demandait pas de devenir sa « copine » mais qu'il avait beaucoup apprécié de travailler avec elle.

Le 11 juin 2024, D\_\_\_\_\_ avait entendu l'élève en présence de deux de ses camarades. L'une d'elles avait indiqué qu'il avait discuté avec elles de « K-Pop » (musique pop coréenne). Lorsqu'une des élèves lui avait montré une vidéo d'un groupe qu'elle aimait, il avait dit à propos de la tenue vestimentaire des chanteuses qu'il aimait bien les « crop-tops » (des vêtements hauts courts qui laissent voir le nombril de la personne qui les porte) et les mini-jupes. Il aurait également demandé à cette élève si elle était d'accord de lui donner des cours de coréen. L'autre camarade avait indiqué qu'il avait proposé de lui donner des cours particuliers d'anglais. Enfin, les jeunes filles avaient indiqué qu'il parlait beaucoup de sa vie privée en classe.

Il avait reconnu avoir demandé à l'élève de rester mais contesté les propos qu'elle lui avait prêtés. Il ne se souvenait pas d'avoir tenu les propos sur les vêtements. Il était possible qu'il ait fait la demande concernant les cours de coréen. Il avait fait la proposition concernant les cours d'anglais, mais en présence des parents de l'élève. Il admettait avoir parlé de sa vie privée en classe, mais il s'agissait d'anecdotes portant sur le quotidien.

C\_\_\_\_\_ lui avait rappelé de maintenir en toutes circonstances une posture professionnelle adéquate en évitant toute proximité inappropriée avec les élèves ou toute situation pouvant prêter à confusion. Il s'était peu exprimé.

c. Le 21 juin 2024, A\_\_\_\_\_ a écrit à C\_\_\_\_\_ qu'il était consterné par l'entretien.

Il avait complimenté l'élève pour son attitude et son engagement en classe et lui avait dit son souhait de la revoir à l'école. Quand elle lui avait dit qu'il pourrait la revoir lors de remplacements, il avait compris son erreur. L'indiscipline des élèves

était inimaginable dans cette classe et son comportement était rassurant. Il regrettait la situation et présentait ses excuses à l'élève, à ses parents et à l'école.

Ce malencontreux événement avait pu créer une dynamique parmi les élèves qui s'étaient rendues chez D \_\_\_\_\_ et être à l'origine d'une fabulation à son encontre, d'autant qu'il n'était pas toujours gentil et indulgent et ne s'était ainsi pas attiré les sympathies.

Il serait risible de croire que sa demande de cours de coréen pût être sérieuse. Il était malhonnête de dénoncer la proposition de donner des cours d'anglais qu'il avait faite à l'élève devant ses parents.

Les accusations des élèves nuisaient indûment à sa réputation et contredisaient les avis positifs sur son travail.

**d.** Le 27 novembre 2024, alors qu'il effectuait un remplacement de longue durée à l'école de culture générale (ci-après : ECG) E \_\_\_\_\_, une de ses élèves de première année, F \_\_\_\_\_ (ci-après : l'étudiante), a été entendue par G \_\_\_\_\_, directeur, et H \_\_\_\_\_, doyenne.

Le lundi 18 novembre 2024, lors de la deuxième heure du cours d'anglais, il lui avait dit de venir le voir à la fin du cours. À la fin du cours, il avait fermé la porte de la classe et demandé à son amie de sortir. Il lui avait alors dit en anglais puis en français : « c'est votre anniversaire vendredi, non ? ». Elle avait répondu « yes ». Il avait alors dit « j'ai un cadeau pour vous, est-ce que vous voulez un cadeau ? ». Étonnée et mal à l'aise, elle avait répondu par l'affirmative. Il avait alors sorti une petite pochette en coton de son sac à dos et la lui avait donnée, main tendue en offrande. Elle n'avait pas ouvert le cadeau par peur d'apprendre de quoi il s'agissait. Il lui avait dit à deux reprises qu'il s'agissait d'un secret entre eux et qu'elle ne devait en parler à personne. Elle avait ensuite ouvert le cadeau en présence de son amie à la cafétéria, pour découvrir qu'il s'agissait d'un collier en or plaqué de la marque « Child of Wild ». Son amie avait été choquée. Elle en avait parlé à ses trois amies de classe, qui avaient finalement trouvé le geste déplacé. Elle avait ensuite parlé à sa mère, qui lui avait dans un premier temps demandé d'aller rendre immédiatement le collier à son enseignant avant d'appeler H \_\_\_\_\_ pour lui relater les faits. Elle en avait enfin parlé à son enseignante de français, qui lui avait dit trouver le geste très déplacé.

**e.** Le 28 novembre 2024, A \_\_\_\_\_ a été entendu par G \_\_\_\_\_ et J \_\_\_\_\_, administratrice, au sujet des événements relatés par l'étudiante, dont le procès-verbal lui a été lu.

Il n'avait pas demandé à tous les élèves de sortir mais attendu qu'ils sortent. Il ne voulait pas offrir le cadeau devant tout le monde. Il voulait faire un cadeau à l'étudiante et s'excusait si ce geste était perçu comme inapproprié. Il avait croisé l'étudiante ce jour-là et elle avait l'air contente du cadeau. Il était navré de la situation et aurait dû se renseigner sur le droit d'offrir ou non un cadeau à une élève. Il appréciait l'étudiante car elle participait bien à ses cours et qu'il existait une

certaine complicité durant les cours. Le cadeau entendait la remercier pour son investissement en classe. Il avait acheté le bijou sur internet pour USD 60.-. Il était gêné de la situation. Il ne voyait rien de symbolique, sexuel ou romantique dans ce cadeau. Il comprenait maintenant qu'il s'agissait d'un geste inapproprié. Il comprenait qu'il ne pouvait y avoir de lien extrascolaire avec les élèves. Il n'avait jamais porté atteinte à l'intégrité des élèves.

La résiliation immédiate des rapports de service lui a été notifiée oralement au terme de l'entretien et il lui a été demandé de n'avoir aucun contact avec les élèves.

**f.** Le 29 novembre 2024, G\_\_\_\_\_ a notifié par écrit à A\_\_\_\_\_ la résiliation avec effet immédiat de son contrat de droit privé pour remplacement de longue durée.

Lors de deux événements distincts en l'espace de six mois, il avait contrevenu à la directive D.RH.00.25 communiquée à l'ensemble des enseignants, selon laquelle il était important de maintenir en toutes circonstances une posture professionnelle adéquate toute proximité inappropriée avec les élèves ou toute situation pouvant prêter à confusion. Il n'avait pas préservé la confiance que les élèves, les parents et l'école devaient pouvoir placer en lui et nuire à l'image de l'État et du DIP.

**g.** Par courrier du 2 décembre 2024, A\_\_\_\_\_ a indiqué à G\_\_\_\_\_ qu'il regrettait sa décision et faisait appel à sa « haute bienveillance » afin qu'il ne compromette pas une carrière dans laquelle il s'investissait corps et âme depuis plusieurs années.

Il avait présenté ses excuses à C\_\_\_\_\_ pour le premier épisode. L'étudiante lui avait demandé sa date d'anniversaire. Il avait compris que cela avait une certaine importance pour elle et pensé qu'utiliser la sienne pour lui offrir un cadeau serait une attention délicate. Ce geste, qui lui était depuis apparu inapproprié, reproduisait une tradition familiale. Son geste était certes déplacé, mais entièrement dénué d'agression, de grossièreté, d'intention offensante ou vexatoire. La décision ne semblait pas tenir compte de son travail d'enseignant, qu'il avait toujours accompli avec le plus grand sérieux et dévouement. Il était enseignant encore débutant et jonglait avec trois activités professionnelles exigeantes. Il se sentait souvent sous pression. Un avertissement de la part des autorités ou d'enseignants plus expérimentés aurait suffi pour le recadrer. La sanction était extrêmement punitive et disproportionnée.

**h.** Par courrier du 3 décembre 2024, le DIP a informé A\_\_\_\_\_ que l'autorisation qui lui avait été accordée pour l'année 2024 lui était retirée dès réception du courrier, et qu'il ne lui serait plus confié de remplacements au sein du DIP. Si un établissement le contactait directement, il devait refuser le remplacement.

Le comportement qu'il avait adopté était incompatible avec la posture attendue d'un membre du corps enseignant, lequel devait garder une distance adéquate avec les élèves et veiller à adopter en classe comme au dehors un comportement préservant notamment la confiance que les élèves, les parents et la collectivité plaçaient en lui, en évitant notamment toute proximité inappropriée avec les élèves et toute situation pouvant prêter à confusion. Il n'avait pas respecté ces règles en offrant un collier à

une de ses élèves, fait d'autant plus grave que la posture à adopter lui avait été rappelée formellement lors de son précédent remplacement.

**i.** Le 11 décembre 2024, I\_\_\_\_\_, mère de A\_\_\_\_\_, a demandé à G\_\_\_\_\_ de reconsidérer sa décision.

La formule selon laquelle il ne serait plus confié de remplacements à son fils au sein du DIP, si elle devait être comprise comme une interdiction définitive et irrévocable, le priverait *ad vitam aeternam* de mettre en pratique ses compétences en tant qu'enseignant. Son fils était un homme de bien. Né d'un corps marqué par les sévices de la torture, il avait su surmonter de multiples obstacles. Il était sur le point d'obtenir un *master*, parlait plusieurs langues, dont trois avec excellence, transmettait son savoir à ses élèves avec dévouement et était apprécié pour ses compétences et son engagement tant par ses supérieures que par les parents d'élèves. Il continuait de recevoir chaque jour des demandes pour des remplacements de deux à quatre heures par jour. La mesure prise était disproportionnée. Il devait pouvoir poursuivre sa carrière d'enseignant.

**j.** Le 13 décembre 2024, l'ECG a demandé à A\_\_\_\_\_ de lui remettre les notes de ses élèves pour le premier semestre pour le 18 décembre 2024.

Le 16 décembre 2024, A\_\_\_\_\_ a répondu que compte tenu de la dureté avec laquelle son contrat et son rapport avec ses élèves avaient été interrompus, il s'était détaché de tout ce qui le liait à l'ECG et ne possédait plus ce qu'on lui demandait.

Le 18 décembre 2024, A\_\_\_\_\_ a transmis à l'ECG les notes de neuf de ses anciens élèves qu'il avait réussi à récupérer.

**k.** Par courrier A+ du 9 janvier 2025, le DIP a informé A\_\_\_\_\_ qu'il ne reviendrait pas sur sa décision de ne plus faire appel à ses services en tant que remplaçant.

Le rôle d'un membre du corps enseignant impliquait une posture de confiance et de responsabilité envers les élèves, des parents, ainsi que l'ensemble de la communauté scolaire. Cette posture incluait, entre autres, un respect strict des règles de distance et de professionnalisme dans les relations avec les élèves. Il avait, à deux reprises, manifesté un comportement qui ne correspondait pas à ces attentes fondamentales, malgré des rappels formels.

**B. a.** Par acte remis au greffe le 6 février 2025, A\_\_\_\_\_ a recouru auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre cette décision de supprimer son autorisation à effectuer des remplacements en tant qu'enseignant.

Aucune voie de recours n'était indiquée. Il ignorait si le délai était respecté, étant absorbé par la finalisation de son mémoire de *master*.

La décision lui semblait injustifiée et par-dessus tout disproportionnée. Elle mettait un terme brutal à sa carrière et anéantissait tous les efforts qu'il avait fournis pendant de longues années. Elle ne tenait pas compte de l'ensemble de ses qualités et compétences et était sans commune mesure avec le geste commis.

**b.** Le 17 février 2025, le DIP a conclu à l'irrecevabilité du recours, faute pour le courrier du 9 janvier 2025 de constituer une décision, subsidiairement à son rejet, une éventuelle décision étant quoi qu'il en soit fondée.

Même si les intentions n'avaient été ni romantiques ni sexuelles, le fait d'offrir un bijou à une élève montrait qu'il n'avait pas su garder la distance requise par son rôle d'enseignant et avait violé son devoir d'exemplarité.

**c.** Le 3 mars 2025, A\_\_\_\_\_ a répliqué et persisté dans ses conclusions et son argumentation.

Il découvrait dans la réponse du DIP que la résiliation des rapports de service était de la compétence du Tribunal des prud'hommes, ce qu'il ignorait et que le DIP s'était bien gardé de lui dire, se montrant impitoyable face à l'état de vulnérabilité et d'impuissance dans lequel il était évident qu'il se trouvait.

Le courrier du DIP du 9 janvier 2025 constituait bien une décision et indiquait d'ailleurs qu'il ne revenait pas sur la « décision » de ne plus faire appel à ses services.

Aucun procès-verbal ne lui avait été remis après l'entretien avec G\_\_\_\_\_.

Il n'avait jamais demandé aux élèves de quitter la salle. Il n'avait pas donné l'ordre à l'étudiante de venir le voir mais lui avait demandé aimablement si elle pouvait venir le voir à la fin du cours. Il n'avait claqué la porte au nez d'aucun élève, et n'avait pas demandé à l'étudiante de garder un secret. Il ne reconnaissait pas dans le procès-verbal le comportement que l'étudiante avait réellement eu lorsqu'il lui avait offert le collier. Elle ne lui avait pas paru manifester de malaise ou se trouver dans une situation inconfortable. Le moindre geste de sa part, la moindre expression de gêne sur son visage auraient suffi pour qu'il se ravise et ne lui offre pas de cadeau d'anniversaire. Bien au contraire, elle s'était montrée souriante, et même flattée. Entre ce moment et celui de son entretien avec G\_\_\_\_\_, son entourage avait pu avoir une influence importante sur elle et son témoignage. Cette idée était confortée par le fait qu'en le croisant dans les couloirs quelques heures après leur échange, elle l'avait encore remercié pour son cadeau avec un sourire. Il reconnaissait ses erreurs mais était également persuadé d'avoir été l'objet de fabulations qui ne reflétaient pas son comportement et lui portaient un énorme préjudice.

Il souhaitait qu'on lui permît de reprendre ses activités de remplaçant.

**d.** Le 4 mars 2025, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

## **EN DROIT**

- 1.** La question de la recevabilité du recours doit être examinée en premier lieu.

Le DIP soutient que le recours serait irrecevable, faute pour son courrier du 9 janvier 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).

Quant à 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 topique 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'écartier 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 découlaient 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** 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.

**1.8** En l'espèce, le DIP a indiqué au recourant le 3 décembre 2024 que l'autorisation qui lui avait été accordé pour l'année 2024 lui était retirée et qu'il ne lui serait plus confié de remplacements au sein du DIP.

Cette situation s'apparente à celle de l'ATA/478/2024 précité.

Comme dans ce précédent, la question de savoir si l'acte attaqué constitue une décision pourra souffrir de demeurer indécise, le recours devait quoi qu'il en soit être rejeté au fond.

- 2.** La procédure a pour objet la conformité au droit de la communication du DIP au recourant lui retirant l'autorisation accordée pour l'année 2024 et l'informant ne plus lui confier de remplacements au sein de l'enseignement public genevois.

Les griefs relatifs à la résiliation des rapports de service – comme le fait pour le DIP de ne pas avoir informé le recourant que celle-ci était justiciable du Tribunal des prud'hommes – sont exorbitants à l'objet du litige et, partant, irrecevables.

- 3.** Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner préalablement, le recourant se plaint de ne pas avoir reçu copie du procès-verbal de son entretien du 28 novembre 2024 avec G\_\_\_\_\_.

**3.1** Le droit d'être entendu, garanti à 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 de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision

soit prise touchant sa situation juridique (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités ; 135 I 279 consid. 2.3). La procédure administrative genevoise exige donc de l'autorité qu'elle entende les parties avant de prendre une décision (art. 41 LPA).

En matière de rapports de travail de droit public, la jurisprudence admet que des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (ATF 144 I 11 consid. 5.3 *in fine* ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_176/2022 du 21 septembre 2022 consid. 4.1). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2, non publié aux ATF 136 I 39, et les arrêts cités). Il n'est pas admissible, sous l'angle du droit d'être entendu, de remettre à l'employé une décision de résiliation des rapports de service en se contentant de lui demander de s'exprimer s'il le désire (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.2 et les arrêts cités).

Sauf cas d'urgence, le collaborateur doit pouvoir disposer de suffisamment de temps pour préparer ses objections (arrêts du Tribunal fédéral 8C\_301/2017 du 1<sup>er</sup> mars 2018 consid. 3.2 ; 8C\_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.2.1 et les références citées). Il n'existe pas de délai uniforme, mais le Tribunal fédéral a en tout cas jugé insuffisant un délai d'une demi-heure à disposition d'un employé communal, convoqué à un entretien de service dont il ignorait l'objet, pour prendre connaissance du dossier et se déterminer sur l'intention de la commune de le licencier (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_615/2016 précité consid. 3.4).

**3.2** La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/151/2023 du 14 février 2023 consid. 3b).

**3.3** En l'espèce, il ressort du procès-verbal de l'entretien du 28 novembre 2024 que le recourant a pris connaissance des informations qui avaient été transmises à l'ECCG et a eu l'occasion de s'exprimer à leur sujet lors de l'entretien. Il a notamment fait valoir qu'il n'avait pas demandé à tous les élèves de sortir mais attendu qu'ils sortent, qu'il ne voulait pas offrir le cadeau devant tout le monde, qu'il voulait faire

un cadeau à l'étudiante et s'excusait si ce geste était perçu comme inapproprié, qu'il avait croisé l'étudiante ce jour-là et qu'elle avait l'air contente du cadeau, qu'il était navré et aurait dû se renseigner sur le droit d'offrir ou non un cadeau à une élève, qu'il appréciait l'étudiante car elle participait bien à ses cours et qu'il existait une certaine complicité durant les cours, le cadeau exprimant sa gratitude, qu'il n'y voyait rien de symbolique au plan sexuel ou romantique, qu'il comprenait qu'il s'agissait d'un geste inapproprié et qu'il ne pouvait y avoir de lien extrascolaire avec les élèves, qu'il n'avait jamais porté atteinte à l'intégrité des élèves.

Il est vrai que la décision annoncée à l'issue de l'entretien était la résiliation avec effet immédiat des rapports de travail. Toutefois, la décision attaquée est de même nature, les motifs la fondant sont exactement les mêmes et leur réfutation par le recourant étendait ses effets à la décision querellée.

Cela étant, la mère du recourant les a encore critiqués dans son courrier du 11 décembre 2024 sous l'angle du refus de lui confier tout remplacement à l'avenir – ce qui a apparemment été traité par le DIP comme une opposition.

Le recourant a ainsi pu s'exprimer sur les agissements qui lui étaient reprochés avant que ne soit prise la décision objet du recours.

S'il fallait retenir une violation du droit d'être entendu du recourant, celle-ci aurait été réparée, le recourant ayant pu lui-même discuter devant la chambre de céans les griefs fondant la décision attaquée.

Le grief sera écarté.

**4.** Le recourant fait valoir que la décision est infondée et disproportionnée.

**4.1** Selon l'art. 61 LPA, le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (al. 1 let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (al. 1 let. b). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (al. 2).

**4.2** La LIP s'applique, notamment, aux membres du corps enseignant secondaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). La LIP a pour objet de définir les objectifs généraux de l'instruction publique. À ce titre, elle régit en particulier les principes généraux en matière de personnel enseignant (art. 2 let. j LIP).

À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du corps 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 RStCE, prévoyant qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 al. 1 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence. L'enseignant doit jouir d'une bonne réputation (art. 45 let. b RStCE).

Par ailleurs, l'art. 114 al. 1 LIP prévoit que, dans le cadre scolaire, chaque élève a droit à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité.

**4.3** Les devoirs de service du corps enseignant sont en règle générale de même contenu que ceux prévus pour les membres du personnel régis par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), à savoir, notamment, le devoir de respecter l'intérêt de l'État.

En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc, dès qu'il se trouve hors de sa sphère privée, d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui. Ce devoir de fidélité embrasse l'ensemble des devoirs qui lui incombent dans l'exercice de ses activités professionnelles et extra-professionnelles. Dès que ses actes sont susceptibles d'interagir avec sa fonction d'éducateur, le devoir de fidélité impose à l'enseignant la circonspection et une obligation de renoncer, sauf à prendre le risque de violer ses obligations (ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5b ; ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 11 ; ATA/605/2011 du 27 septembre 2011 consid. 8).

**4.4** Selon la directive D.RH.00.25 du 12 mai 2020 sur les devoirs de fonction du personnel enseignant, administratif et technique en matière de protection de l'intégrité physique et psychique des élèves, apprentis et stagiaires et de respect et de leur dignité, édictée par la direction des RH, prévoit que, dans toute relation, notamment dans le cadre professionnel avec des élèves apprentis et stagiaires, les membres du personnel doivent garder une distance adéquate y compris sur les réseaux sociaux. Le personnel enseignant, en raison du rôle d'autorité qu'il exerce sur les élèves et, en conséquence, de l'influence sur ces derniers, se doit de veiller à adopter, que ce soit en classe ou en dehors, un comportement qui préserve la confiance que les élèves, les parents et la collectivité ont placée en lui. En particulier, les comportements suivants à l'égard des élèves, quel que soit leur âge, constituent une violation des devoirs de service, y compris sur les réseaux sociaux : propos ou comportement discriminant, dévalorisant, humiliant, dégradant portant notamment sur le physique, les origines, l'orientation ou l'identité sexuelle.

**4.5** Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites de son pouvoir d'appréciation, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et qui sont étrangères au but visé par les dispositions légales

applicables ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (ATF 137 V 71 consid. 5.1 ; 123 V 150 consid. 2 et les références citées ; ATA/927/2020 du 22 septembre 2020 consid. 4b).

**4.6** Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.) exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; ATF 143 I 403 consid. 5.6.3 ; 142 I 76 consid. 3.5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_635/2020 du 13 janvier 2022 consid. 3.1). Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 1C\_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/130/2022 du 8 février 2022 consid. 6b).

**4.7** Dans le cas d'espèce, le recourant a reconnu avoir adopté en juin 2024 des comportements inappropriés avec ses élèves du cycle d'orientation, après lesquels ses obligations lui ont été formellement rappelées par sa directrice.

Le recourant a également reconnu avoir offert le 18 novembre 2024 à une de ses élèves de l'ECG un collier plaqué or.

Il n'est pas contesté que le fait pour un enseignant d'offrir un bijou à une de ses élèves est contraire à l'obligation de conserver une bonne distance et de maintenir la relation enseignant-élève sur un plan strictement pédagogique, et constitue une violation de ses devoirs professionnels et de ses obligations légales.

Le recourant fait valoir qu'il souhaitait simplement exprimer sa reconnaissance à une élève investie et travailleuse. Or, s'il s'agit de valoriser un élève, cela peut se faire de manière moins ambivalente, par l'évaluation de ses travaux et de son comportement sous la forme de notations périodiques. Offrir un cadeau ne peut en aucun cas être considéré comme un moyen adéquat. Il y a lieu d'observer enfin que le recourant a admis avoir demandé à l'étudiante si elle avait bien son anniversaire, puis lui avoir demandé si elle souhaitait un cadeau, si bien que le cadeau semble avoir été offert en lien avec l'anniversaire plutôt que les qualités de l'élève.

Le recourant fait valoir que le cadeau n'avait aucune connotation ni romantique ni sexuelle. Il ne peut être suivi : le fait d'offrir à une jeune fille un collier doré, soit un bijou mettant en valeur son apparence physique, peut précisément être interprété comme un geste ressortissant à tout le moins au registre sentimental. La portée d'un tel geste ne doit pas échapper à une personne adulte appelée à exercer des responsabilités avec des élèves. L'élève a d'ailleurs expliqué qu'elle avait été gênée par le cadeau. Les réactions de ses amies, de sa mère et de son enseignante de français démontrent, si besoin était, que le recourant se méprend sur le sens qui devait inéluctablement être attribué à son cadeau.

Le recourant soutient que son élève aurait en réalité été contente du cadeau reçu. Il allègue dans sa réplique qu'elle l'aurait même remercié. Outre que cette appréciation subjective du recourant est contredite par les affirmations claires de l'élève sur son malaise, elle suggère que celui-ci n'a pas compris que la réaction de l'élève est en toute hypothèse sans pertinence, sa faute résidant dans sa transgression de son obligation de conserver une bonne distance avec les élèves quelle que soit leur réaction.

Enfin, l'hypothèse d'une fabulation ne trouve aucun appui dans le dossier, les déclarations de l'étudiante étant inéquivoques. Même si le recourant n'avait pas poussé les élèves vers la sortie ni empêché l'amie de l'étudiante de rester dans la classe, il devrait répondre du comportement principal, consistant à lui avoir offert un bijou, qui est particulièrement inadéquat et contrevient à ses obligations professionnelles.

Le DIP était ainsi fondé à reprocher au recourant une violation sérieuse – et répétée – de ses devoirs d'enseignant.

La mesure querellée se fonde sur une base légale suffisante (art. 152 al. 1 RStCE). En sa qualité d'autorité d'engagement, le DIP pouvait décider de ne plus engager le recourant en qualité de remplaçant. Il dispose en effet d'un très large pouvoir d'appréciation quant à l'opportunité d'engager un remplaçant correspondant véritablement aux besoins du service.

Le recourant soutient toutefois que la mesure serait disproportionnée et qu'un avertissement aurait suffi. Il ne peut être suivi.

La mesure poursuit le but d'intérêt public consistant à protéger les élèves de comportements inadéquats.

Le refus d'attribuer au recourant des remplacements à l'avenir constitue la seule mesure apte à empêcher qu'il se voie à nouveau confier des élèves. Il est encore observé que bien qu'il reconnaisse des comportements inadéquats, il persiste à minimiser sa faute et que son attitude suggère qu'il n'a pas compris que le maintien d'une bonne distance doit pouvoir être attendu de lui objectivement, soit indépendamment de l'attitude et des éventuelles réactions de ses élèves.

Sous l'angle de la proportionnalité au sens étroit, l'intérêt privé du recourant à pouvoir être appelé comme remplaçant, étant rappelé qu'il ne dispose à cet égard d'aucun droit, doit céder le pas à celui du DIP à faire appel à un remplaçant respectant son devoir d'exemplarité en gardant en tout temps la distance requise avec les élèves.

Enfin, la réglementation applicable ne prévoit pas de sanction disciplinaire pour les membres du personnel du DIP engagés en qualité de remplaçant, de sorte qu'il ne pourrait être prononcé d'avertissement.

Les considérations qui précèdent conduisent au rejet du recours, en tant qu'il est recevable.

5. 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**

rejette, en tant qu'il est recevable le recours interjeté le 6 février 2025 par A\_\_\_\_\_ contre la communication du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 9 janvier 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 ;

communique le présent arrêt à A\_\_\_\_\_ ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

Siégeant : Florence KRAUSKOPF, présidente, Jean-Marc VERNIORY, Eleanor MCGREGOR, Claudio MASCOTTO, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. HÜSLER ENZ

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :