

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4147/2024-FPUBL

ATA/614/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 3 juin 2025

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Orlane VARESANO, avocate

contre

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

intimé

EN FAIT

A. a. A_____ a été engagé par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) en qualité de maître d'enseignement en formation le 1^{er} septembre 2003, puis en qualité de chargé d'enseignement de littérature française le 1^{er} septembre 2006.

Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 2007.

b. Il a travaillé dans divers établissements de l'enseignement secondaire et enseigne le français à l'école de culture générale B_____ (ci-après : ECG) depuis 2015.

c. Le 17 février 2015, il a été sanctionné d'une suspension d'augmentation de traitement durant une année.

Il lui était reproché d'avoir eu, avec une élève, des échanges de messages, notamment téléphoniques : concernant des sujets personnels comme sa situation familiale au regard d'une procédure engagée auprès du service de protection des mineurs (SPMi) ; à caractère prosélytique, relevant de l'argumentaire religieux et ayant comporté des pressions sur l'élève ; remettant en cause l'autorité de la direction de l'établissement scolaire. Il n'avait pas su respecter la distance nécessaire entre un enseignant et ses élèves. Il avait grandement déstabilisé l'étudiante concernée en rompant soudainement leurs échanges de messages, en particulier en la supprimant de ses amis sur sa page Facebook, à la veille des examens de maturité. Les parents avaient été alertés par la note auxdits examens, bien inférieure à celles obtenues durant l'année et étonnante au vu des commentaires élogieux faits antérieurement par l'enseignant à l'élève.

d. Le 12 janvier 2016, A_____ a reçu un avertissement au motif que son attitude, sa manière de gérer le suivi d'une élève dans le cadre de son travail de maturité, ainsi que sa tendance à reporter sur ses élèves les responsabilités qui lui incombaient démontraient l'existence d'un dérapage extrêmement préoccupant.

Il lui était reproché des manquements dans son enseignement tels que des notes semestrielles trop faibles, l'absence de dissertation obligatoire durant la quatrième année, un temps de préparation trop court à l'étude d'un livre, la limitation lors d'une épreuve orale à des questions portant sur deux ouvrages au lieu de quatre, l'inadéquation des choix de sujet d'épreuve semestrielle, ainsi que la consultation de son téléphone et sa tendance à parler de ses problèmes personnels lors des cours. Il avait en outre tenu à une élève des propos ponctués de termes religieux dans le cadre de son travail de maturité. Il lui avait enjoint de trouver EUR 1'000.- en l'espace d'une semaine pour financer l'acheminement d'un convoi en Syrie, sans ensuite l'assister dans cette démarche, pour laquelle elle avait été mal informée et dont un autre enseignant avait dû assumer la fin du suivi. Il tenait une « comptabilité » des élèves qui lui étaient favorables ou défavorables. Il avait induit

dans l'une de ses classes de première année un climat de tension notable nécessitant l'intervention du service de médiation scolaire.

Le directeur général de l'enseignement secondaire s'était limité à un avertissement au vu de l'affectation de l'enseignant à l'ECG qui semblait avoir eu un effet bénéfique sur son comportement.

e. Lors de son entretien d'évaluation et de développement personnel (EEDP) du 26 novembre 2021, portant sur la période du 1^{er} juin 2017 au 26 novembre 2021, l'enseignant a été remercié pour son engagement par le directeur de l'ECG. Son évaluation, satisfaisante, relevait les points suivants. Personne respectueuse tant envers ses élèves que ses collègues, il enseignait depuis 18 ans avec passion. Il entretenait de bonnes relations avec les parents qu'il avait rencontrés. Il renouvelait régulièrement ses cours et veillait à bien préparer ses étudiants en favorisant leur autonomie.

Il considérait que le système de formation genevois fonctionnait bien. Il appréciait son travail au sein de l'ECG, en particulier être en classe avec ses élèves, dont il avait de bons retours. Il se sentait soutenu.

f. Selon son certificat de travail intermédiaire du 10 février 2022, l'enseignant était une personne consciencieuse dans l'accomplissement de ses tâches et de nature aimable. Il faisait preuve d'engagement et s'était rapidement intégré au sein de l'établissement.

- B. a.** Le 2 juin 2023, le directeur de l'ECG a entendu l'élève C_____, accompagnée de ses parents, à la suite d'un entretien qu'elle avait eu avec la doyenne le 17 mars 2023.

L'élève a expliqué qu'elle s'était sentie en confiance avec l'enseignant, ce qui lui avait permis de quitter la salle sur un simple signe de tête lorsqu'elle éprouvait des douleurs trop importantes causées par sa maladie. Leurs rapports s'étaient toutefois dégradés après deux ou trois mois. Il lui avait dit en classe : « C_____ la tolérance tu connais ? Tu es la première à en avoir besoin » ; « Le problème est que tu gardes tout en toi et que, lorsque tu explodes, tu dis des choses que tu ne penses pas et tu blesses les gens » ; « Tu vois C_____, c'est de cette mauvaise foi dont je parlais ! » ; « Fais très attention à toi ! » avant de la renvoyer.

Il avait tendance à se mêler des histoires personnelles des élèves, ce qui détériorait l'ambiance de classe. Il leur demandait aussi de corriger les copies d'autres élèves de classes différentes après leur avoir donné les réponses de l'épreuve. Il lui arrivait de distribuer des bonus de manière surprenante, notamment une fois sur la base de la présence des élèves en classe.

b. En juin 2023, des élèves se sont adressés à la direction de l'ECG pour se plaindre de notes particulièrement basses attribuées par l'enseignant à leurs dissertations de troisième année.

La doyenne de l'ECG a demandé à l'enseignant les grilles d'évaluation y relatives, dont l'usage était obligatoire pour les cinq ECG du canton. Elle n'a cependant pas pu les trouver à l'emplacement où le précité, surpris par cette demande, lui avait dit les avoir rangées. Elle lui a alors donné un délai au 26 juin 2023 pour les lui transmettre.

L'enseignant a écrit au directeur être consterné par la disparition de ses grilles d'évaluation et se sentir persécuté au sein d'une institution où des gens cherchaient à lui nuire.

Pour pouvoir répondre aux élèves, le directeur a affecté deux enseignants à une seconde correction des dissertations sur la base de grilles d'évaluation officielles. Ils étaient ainsi parvenus à des résultats très différents, en particulier quant au travail de D_____, qui avait reçu la note de 3 et qu'ils avaient réévalué à 5.5.

c. Les deux enseignants ont rendu un rapport au sujet de ces corrections. L'enseignant n'avait pas utilisé la grille d'évaluation officielle, de sorte qu'on ignorait comment les élèves avaient été notés. Sur le plan du français technique, les fautes avaient été corrigées de manière aléatoire, certaines étaient discutables et il n'était pas possible de comprendre de quelle manière les points d'expression avaient été comptabilisés. Sur le fond, le hors-sujet avait été relevé de manière injustifiée, la remarque « où est le cours ? » apparaissait souvent, alors qu'il n'était pas attendu de l'élève qu'il cite des éléments du cours, et la cohérence de la correction n'était pas compréhensible.

d. D_____ a écrit à l'enseignant pour lui faire part de son étonnement quant à un tel écart de notation. Ce dernier n'y a pas répondu.

e. À partir du 23 juin 2023, A_____ s'est trouvé en incapacité de travail.

f. D_____ a contacté le directeur et, entendue par ce dernier, lui a expliqué ce qui suit. Elle avait remis à l'enseignant une dissertation au titre de travail de rattrapage. Il lui avait dit ne l'avoir jamais reçue et, lorsqu'elle avait insisté, il l'avait retrouvée dans ses affaires et y avait inscrit devant elle « Bonus + 2 », alors qu'il ne l'avait visiblement pas lue.

Lors du second semestre, durant lequel A_____ avait été régulièrement absent, le retour à la dissertation en condition d'examen avait été difficile. L'enseignant avait alors indiqué que la note obtenue correspondait à ce que valaient les élèves, ce qui n'avait pas été bien reçu, surtout par ceux qui avaient obtenu des notes insuffisantes. Les élèves obtenant de bonnes notes n'étaient jamais les mêmes. L'enseignant donnait l'impression que sa notation ne suivait aucune logique.

g. Le 14 novembre 2023, le directeur de l'ECG a convoqué l'enseignant à un entretien de service fixé au 14 décembre 2023 concernant les faits susmentionnés, pouvant éventuellement représenter une insuffisance de prestations susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service.

Le directeur a fait référence aux deux précédentes sanctions prononcées en 2015 et 2016.

Il a annexé à la convocation plusieurs documents, parmi lesquels notamment les comptes rendus des auditions de C_____ et D_____, le rapport des deux enseignants ayant revu la correction des dissertations de troisième année, la dissertation de maturité de D_____ ainsi que celle de rattrapage pour laquelle elle avait obtenu un bonus.

h. À sa demande, l'enseignant a fait valoir son point de vue par écrit.

Il n'avait jamais fait de prosélytisme par le passé, ayant seulement formulé des conseils de prudence concernant la consommation d'alcool à une élève de la même confession que lui. Il avait été diffamé par la directrice de l'établissement où il travaillait et obtenu son transfert à l'ECG. Il avait néanmoins été soutenu par 200 élèves qui avaient signé une pétition en sa faveur.

Les élèves se confiaient naturellement à lui. Il les écoutait, les soutenait et les guidait vers le personnel scolaire spécialisé sur son temps libre. Il n'abordait pas sa vie privée en classe mais les élèves avaient accès sur internet à son activité associative et sa campagne de « papa depuis douze ans pour tenter de sortir mes enfants de la maltraitance institutionnelle organisée ».

Il faisait six à huit épreuves par semestre en suivant scrupuleusement le plan d'études. Il offrait à ses élèves la possibilité d'obtenir des bonus, ce qui engendrait plus de travail pour lui. Il avait toutefois à cœur qu'ils réussissent.

Il avait évalué la dissertation de troisième année en suivant très scrupuleusement les exigences communes des ECG. Ses grilles d'évaluation avaient malheureusement disparu après la dissertation, ce qui avait privé les élèves de la possibilité de les consulter. Il avait déjà été victime de « disparition » au préjudice de son travail. Ses corrections étaient toutefois visibles sur les dissertations et devaient permettre aux élèves de les comprendre pour progresser. Une correction commune de l'épreuve aurait dû en outre être faite en classe. Les élèves savaient que les notes de dissertation en conditions d'examen étaient susceptibles d'être plus basses que les notes obtenues durant l'année.

La dissertation de D_____ était hors sujet et ne pouvait pas justifier une note de 5.5. Il avait soumis cet écrit à trois amis enseignants, qui avaient confirmé que le niveau de ce travail ne méritait pas la moyenne.

Il n'avait pas voulu répondre au message de l'élève remettant en cause l'ensemble des notes attribuées durant l'année.

Durant l'année écoulée, il avait été la victime de plusieurs actes malveillants. Des propos diffamatoires avaient été tenus contre lui par un collègue, des photos de lui tirées d'un hebdomadaire avaient été affichées à son insu dans la salle des maîtres et ses grilles d'évaluation des dissertations de troisième année avaient disparu. Il

sollicitait en conséquence son transfert dans un autre établissement à partir de la rentrée suivante.

i. Par décision du 13 février 2024, la Conseillère d'État en charge du DIP a rejeté les arguments de l'enseignant et confirmé l'existence d'un motif fondé de résiliation des rapports de service. Il n'avait pas répondu au reproche concernant ses remarques en classe à C_____. Il n'avait pas non plus expliqué les différences relevées entre ses corrections de la dissertation de troisième année et celles de ses collègues. Les comportements qui lui étaient reprochés se répétaient et avaient causé une violation de son devoir de fidélité, d'exemplarité et de dignité.

La Conseillère d'État a en conséquence ouvert une procédure de reclassement visant la recherche d'un poste disponible dans l'administration qui répondait aux capacités de l'enseignant.

j. Ce dernier a été convoqué à un entretien de service par la direction des ressources humaines du département (ci-après : DRH). Comme il n'en avait pas été dûment informé, l'entretien a finalement eu lieu, avec son accord, par téléphone le 20 mars 2024.

A_____ a expliqué souhaiter conserver sa classe de rémunération. La DRH lui a répondu qu'elle en tiendrait compte. Au vu des insuffisances de prestations confirmées, incompatibles avec sa fonction, il ne serait pas possible de procéder à un reclassement dans une fonction d'enseignant. Le lien du bulletin des places vacantes lui a été transmis. L'enseignant a accepté un accompagnement par une société externe, durant dix séances au maximum, visant un inventaire de son parcours professionnel et l'identification des pistes de développement.

La DRH a actualisé son *curriculum vitae* (ci-après : CV) et l'a envoyé aux directions du DIP et aux autres départements, en leur demandant si un poste correspondant au profil de l'enseignant se libérerait prochainement. Les départements et directions sollicités ont rendu, certains après une relance, des réponses négatives entre les 4 avril et 27 juin 2024.

Le 15 mai 2024, l'enseignant a rencontré la DRH pour faire le point sur son profil, ses postulations et ses souhaits. La DRH s'est engagée à prendre contact avec le département dont le poste de secrétaire adjoint intéressait l'enseignant.

Les 15 avril 2024 et 5 juin 2024, elle a fait suivre à l'enseignant des offres pour des emplois de coordinateur et chargé de projet auprès du bureau de l'intégration et citoyenneté et de l'université, qu'il a déclinées au motif qu'il s'agissait de postes d'auxiliaire de durée déterminée moins bien rémunérés.

Les 24 mai et 14 juin 2024, l'enseignant a manifesté son intérêt pour des postes de secrétaire général adjoint, de collaborateur de recherche, de chargé d'information et de communication, d'adjoint scientifique et de conseiller en protection de la personnalité et des lanceurs d'alerte. La DRH l'a cependant informé que les critères exigés étaient trop éloignés de son profil et de ses compétences, à l'exception de

ceux concernant le poste d'adjoint scientifique. Contactée, la direction du service concerné a toutefois répondu qu'il ne remplissait pas les conditions requises.

L'enseignant a postulé le 15 avril 2024 à un poste de chef de projet et le 5 mai 2024 à un poste d'adjoint scientifique, mais il a reçu des réponses négatives.

Le 24 mai 2024, il a manifesté son intérêt pour un poste de secrétaire général adjoint, mais les ressources humaines du département concerné ont conclu que son dossier était trop éloigné du profil recherché.

Le 20 juin 2024, l'enseignant a postulé à un poste de maître adjoint, lequel lui a été refusé dans la mesure où la part d'enseignement y était prépondérante.

k. Le 23 août 2024, la DRH a mis fin à la procédure de reclassement. Aucun poste correspondant aux objectifs de reclassement n'avait été trouvé malgré toute l'attention portée à sa situation.

l. Le 25 septembre 2024, l'enseignant a sollicité l'ouverture d'une autre procédure de reclassement. Seuls deux postes « précarisants » lui avaient été soumis, les directions du DIP et les autres départements n'avaient pas été relancés, il n'avait pas reçu le soutien nécessaire pour des offres correspondant pourtant à ses compétences et l'exclusion des postes ayant une composante d'enseignement ne se justifiait pas.

La DRH a réfuté les critiques de l'enseignant et contesté que la procédure de reclassement n'ait pas été menée sérieusement.

m. Par décision du 11 novembre 2024, après consultation de l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) le 7 novembre précédent, la Conseillère d'État a résilié les rapports de service de l'enseignant pour motif fondé au 28 février 2025.

Les éléments mis en exergue durant l'entretien de service n'étaient pas en adéquation avec le comportement attendu pour ce poste. Il avait régulièrement manqué de distance avec ses élèves, nonobstant une sanction disciplinaire et un avertissement pour des faits similaires. Il n'avait en outre pas respecté la grille d'évaluation officielle dans la notation de ses élèves, ce qui lui avait aussi déjà été reproché.

- C. a.** Par acte posté le 11 décembre 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision du 11 novembre 2024. Il a conclu à son annulation, à sa réintégration ou, en cas de refus de l'intimée, au versement d'une indemnité équivalant à 24 mois de son dernier traitement.

En 2023, il avait été victime de diffamation par un collègue, ce qui avait engendré une atteinte à sa réputation et une perte de confiance des élèves à son égard. Une image de lui tirée d'un hebdomadaire avait en outre été affichée dans l'école à son insu. Or, la direction n'avait pris aucune mesure, ce qui l'avait fortement atteint dans sa santé psychique. Plus tard, pour la première fois en 20 ans de carrière, ses fiches d'évaluation des épreuves de dissertation de troisième année avaient disparu.

Il n'avait ensuite reçu aucune explication au sujet du relèvement de la note de D_____.

Enseignant engagé et dévoué, apprécié pour ses qualités humaines et professionnelles, il jouissait d'excellents états de service. Il avait reçu le soutien de plusieurs élèves, anciens et actuels, et collègues, qui avaient reconnu ses compétences, son dévouement et sa bienveillance.

Aucune possibilité ne lui avait été donnée de s'exprimer auprès de sa hiérarchie sur les faits en cause avant que son dossier ne soit transmis à la DRH. Il n'avait ainsi pas pu tenter de calmer la situation, notamment par une discussion avec les élèves en présence des parents et de la direction. Il ignorait si les autres élèves s'étant prétendument plaints de la notation de leur dissertation avaient été entendus. La procédure d'enquête avait été menée seulement après l'entretien de service et conduite à charge. La gravité de la violation de son droit d'être entendu devait mener à l'annulation de la décision.

Les reproches retenus contre lui étaient fondés sur les plaintes de deux élèves, alors qu'il était intervenu auprès de centaines d'étudiants en plus de 20 ans d'expérience. C_____ avait fait le choix de se confier à lui au sujet de ses problèmes de santé et il lui avait uniquement offert une oreille attentive. Lui reprocher dans ces circonstances de ne pas avoir respecté la distance nécessaire avec son élève était incompréhensible. Il avait respecté les exigences d'évaluation des ECG en notant le travail de D_____ et fait corriger l'examen par deux collègues ayant confirmé le hors-sujet. L'élève avait déjà contesté ses notes par le passé.

Il n'avait pas abordé sa vie privée en classe. Les réseaux sociaux étaient privés et, chaque année, l'une de ses collègues diffusait à tous ses élèves un reportage sur les dysfonctionnements du SPMi dans lequel il apparaissait.

Il n'était pas démontré que l'OPE avait été consulté avant la résiliation des rapports de service conformément à la procédure applicable.

À considérer les reproches qui lui étaient faits comme établis, il s'agissait d'événements ponctuels, à mettre en perspective avec ses 20 ans d'excellents états de service. Malgré ses qualités pédagogiques et humaines, il était exposé au titre d'enseignant à des réactions potentiellement imprévisibles de ses élèves ainsi qu'à devoir gérer des situations difficiles. Les lettres de remerciement et de soutien d'élèves et de collègues versés à la procédure démontraient le caractère totalement disproportionné de la décision.

La procédure de reclassement n'avait pas été menée correctement, il n'avait pas eu d'entretien individuel et seules deux offres d'emploi lui avaient été soumises. Dans la mesure où elles concernaient des emplois « précarisants », il n'avait pas pu les accepter. Les directions du DIP et les autres départements n'avaient pas été relancés. Il contestait ne pas correspondre aux critères de certains postes pour lesquels il n'avait pas reçu le soutien de la DRH. Sa situation n'excluait pas les postulations à des postes d'enseignant dès lors que les reproches qui lui étaient faits

n'étaient pas fondés. Ayant déposé une quinzaine de candidatures, il s'était montré particulièrement actif et collaborant nonobstant son incapacité de travail. L'échec de la procédure de reclassement démontrait qu'elle n'avait pas été menée sérieusement.

En 2018, il avait, dans l'intérêt public, alerté les autorités sur les dysfonctionnements du SPMi, ce qui avait abouti deux ans plus tard à un rapport de la Commission des droits de l'homme du Grand Conseil reprenant les préoccupations qu'il avait exprimées. Deux anciens directeurs du SPMi avaient été nommés à des postes à responsabilité au DIP. L'un d'entre eux avait indiqué que le statut d'employé de l'enseignant soulevait des problèmes, sans qu'il sût s'il s'agissait d'une menace cachée. Les reproches retenus par l'intimé apparaissaient sous cet angle comme des prétextes pour le mettre à l'écart.

b. Le département a conclu au rejet du recours.

Le recourant avait été informé des protestations de plusieurs élèves au sujet de leurs notes d'examen, de l'absence de grille d'évaluation des dissertations et de l'affectation de deux enseignants à l'établissement de nouvelles grilles. Il avait reçu une copie du procès-verbal d'audition des élèves entendus et avait eu l'occasion s'exprimer librement dans le cadre de la présente procédure.

Le recourant avait adopté une posture professionnelle inadéquate récurrente, se matérialisant par une incapacité à garder la distance que tout enseignant devait maintenir avec ses élèves et à noter correctement les examens. Il avait fait l'objet de sanctions en 2015 et 2016 pour des faits similaires. L'insuffisance des prestations constitutive du motif de résiliation était ainsi fondée.

Il avait fait l'objet d'une procédure de reclassement structurée conforme aux dispositions applicables et l'accord de l'OPE quant à la résiliation des rapports de service avait été obtenu. Lui proposer un poste dans l'enseignement serait revenu à déplacer le problème dans un autre établissement.

La résiliation des rapports de service visait à permettre à l'institution de vérifier l'adaptation de son personnel et mettre fin aux insuffisances des prestations. Ces objectifs ne pouvaient pas, au vu de l'avertissement et de la sanction disciplinaire préalables, être atteints par une mesure moins contraignante.

Les éléments à charge figuraient de manière transparente dans le dossier. Celui-ci ne comportait aucune pièce et référence concernant les faits, inconnus de l'intimée, pour lesquels le recourant se prévalait de sa qualité de lanceur d'alerte. Aucun tiers n'était intervenu dans la procédure. Lorsqu'il avait été diffamé, il avait été soutenu par l'établissement et n'avait jamais subi de malveillance de sa part. Il n'y avait donc aucune forme de représailles dans la résiliation des rapports de service.

c. Dans sa réplique, le recourant a persisté dans ses conclusions, sollicitant au surplus la production de son dossier administratif complet ainsi que son audition et celle de témoins.

Le dossier versé à la procédure n'était manifestement pas complet. Il ne contenait par exemple pas la pétition lancée par 319 élèves à la suite d'une plainte contre lui en 2014, le courriel de la direction faisant mention de cette plainte, le soutien apporté par des parents dans ce cadre, les rapports de visites de classe effectués par l'ancienne directrice à la suite de son affectation à l'ECG ainsi que les rapports tripartites concernant les stagiaires qu'il avait accueillis.

Les reproches qui lui étaient faits étaient en contradiction avec les qualités humaines et professionnelles reconnues par ses élèves et collègues. Le compte rendu des visites de classe effectuées au début de son activité à l'ECG était excellent. Il s'était toujours dévoué à son métier d'enseignant, faisant preuve d'un engagement sans faille pour ses élèves et de disponibilité et solidarité à l'égard de ses collègues. Il avait repris une classe de l'un d'eux, malade, en janvier 2023 et reçu chaque année un stagiaire en formation. Il avait ainsi accepté, contrairement à certains, qu'une tierce personne assiste à son cours. S'il avait tenu des propos blessants ou insultants, cela aurait dès lors été rapporté.

Il était logique que les pièces afférentes à son action de lanceur d'alerte ne figurent pas au dossier. Son employeur n'assumait pas que la résiliation des rapports de service était en réalité intervenue en raison de ses critiques publiques à l'encontre du SPMi.

d. Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger, y compris sur mesures d'instruction.

EN DROIT

- 1.** Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 65 al. 1 à 4 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).
- 2.** Le recourant se plaint, sous l'angle de son droit d'être entendu, de ne pas avoir eu l'occasion de s'exprimer auprès de sa hiérarchie avant que la DRH soit saisie. Il requiert en outre que son dossier soit complété et que son audition ainsi que celle de témoins soient ordonnées.

2.1 Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 ; 142 III 48 consid. 4.1.1). Le

droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1)

Le droit d'être entendu comprend aussi le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment et celui d'avoir accès au dossier. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2).

2.2 La LPA n'empêche pas l'employeur, dans le cadre du rapport de travail qui le lie à ses employés, d'entendre ces derniers au sujet d'une plainte qu'ils formulent, pour évaluer la situation et juger de la pertinence des faits soulevés et de l'opportunité d'ouvrir une enquête administrative. De tels entretiens relèvent de la gestion du personnel et du rôle hiérarchique que les représentants de l'institution assument à l'égard de leurs subordonnés. Ils se différencient, matériellement, de l'enquête administrative qui intervient subséquentement, avec pour fonction d'instruire la plainte et d'établir la réalité des reproches faits au fonctionnaire incriminé. Les auditions préliminaires peuvent être versées au dossier dans la procédure subséquente, comme toute pièce en rapport étroit avec le litige. L'employé incriminé doit cependant pouvoir se déterminer à leur sujet (ATA/1357/2023 du 19 décembre 2023 consid. 4.3.2).

2.3 En l'espèce, le recourant a été convoqué par le directeur de l'ECG à un entretien de service le 14 novembre 2023, en amont de la prise de la décision querellée par l'intimé. La convocation détaillait les griefs retenus contre lui et comportait une copie des pièces à leur appui, soit les comptes rendus des auditions de C_____ et D_____, le rapport des deux enseignants ayant revu la correction des dissertations de troisième année, la dissertation de maturité de D_____ ainsi celle de rattrapage pour laquelle elle avait obtenu deux points de bonus. Le recourant a donc pu transmettre à sa hiérarchie ses observations concernant ces griefs et pièces, par la voie écrite selon son choix.

Il a ainsi pu exprimer son point de vue librement et en toute connaissance de cause, antérieurement à la résiliation de ses rapports de service ainsi que, contrairement à ce qu'il critique, bien que ce ne soit pas déterminant, sous l'angle du droit d'être entendu, avant la saisine de la DRH, intervenue au stade de la procédure de reclassement.

Le directeur de l'ECG était pour le surplus libre de mener des auditions hors sa présence et sans le consulter préalablement aux fins d'éclaircir les faits dont il avait été saisi par des élèves (ATA/1357/2023 précité). Comme rappelé ci-avant, le recourant a eu accès aux procès-verbaux y relatifs et pu s'exprimer à ce sujet.

2.4 Contrairement à l'opinion du recourant, le dossier figurant à la procédure apparaît complet. Il comporte toutes les pièces pertinentes, soit celles, conformément au développement ci-après, permettant d'établir les faits qui lui sont reprochés ainsi que les motifs des décisions relatives aux sanctions précédemment prononcées contre lui, sur lesquelles l'intimé s'est également appuyé pour justifier sa décision.

Le recourant requiert vainement la production de pièces complémentaires concernant la procédure ayant abouti à la première sanction prononcée à son encontre, les motifs de cette dernière étant déjà suffisamment documentés. Il n'est pas non plus utile d'être davantage renseigné sur le soutien des parents d'élèves en sa faveur, la qualité de ses cours telle qu'évaluée à son arrivée au sein de l'ECG ou le rapport des stagiaires ayant participé à ses leçons. Les pièces à la procédure, comme l'EEDP du 26 novembre 2021 et le certificat de travail intermédiaire du 10 février 2022, décrivent de manière exhaustive ses qualités d'enseignant. Le recourant a au surplus lui-même produit un certain nombre de lettres de soutien d'élèves et de collègues datant de 2015 et de 2023, ainsi que les comptes rendus de l'ancienne directrice concernant l'évaluation de ses premiers cours à l'ECG.

Pour les mêmes motifs, il ne se justifie pas d'entendre les parties ou des témoins. Le recourant ne cite à cet égard aucune personne dont l'audition serait de nature à influencer sur l'issue du litige.

Les griefs relatifs à la violation de son droit d'être entendu doivent dès lors être rejetés et il ne sera pas donné suite aux mesures d'instructions requises.

- 3.** Le recourant considère que la résiliation de ses rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, qu'elle est contraire au principe de la proportionnalité et que, ayant été décidée au titre de représailles, elle est arbitraire.

3.1 La loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) s'applique aux membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP).

À teneur de l'art. 123 LIP, les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur 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, qui prévoit que les membres du corps enseignant 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.

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 ils passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant

constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui (ATA/358/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 4.3 ; ATA/1086/2020 du 3 novembre 2020 consid. 5b).

L'art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 (REST - C 1 10.31) prescrit au maître de participer à l'instruction et à l'action éducative des élèves. Il est responsable de l'enseignement qui lui est confié dans le respect des programmes d'études et des instructions pédagogiques et administratives qu'il reçoit de la direction de l'école.

3.2 L'art. 141 LIP autorise le Conseil d'État à résilier, pour motif fondé, 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'OPE. La décision est motivée (al. 1). 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 l'art. 64 RStCE.

L'existence d'un motif fondé n'implique pas que la poursuite des rapports de service est rendue difficile ou impossible, mais qu'elle n'est plus compatible avec le bon fonctionnement de l'administration (ATA/325/2021 du 16 mars 2021 consid. 3b ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 3a et références). L'intérêt public au bon fonctionnement de l'administration cantonale, déterminant en la matière, sert de base à la notion de motif fondé, lequel est un élément objectif indépendant de la faute du membre du personnel. La résiliation pour motif fondé est une mesure administrative qui ne vise pas à punir, mais à adapter la composition de la fonction publique dans un service déterminé aux exigences relatives à son bon fonctionnement (ATA/950/2023 du 5 septembre 2023 consid. 4.2 ; ATA/253/2018 du 20 mars 2018 consid. 4a).

Au vu de la diversité des agissements susceptibles de constituer une violation des devoirs de service, le Tribunal fédéral admet le recours par le législateur cantonal genevois à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (arrêt du Tribunal fédéral 8C_161/2019 du 26 juin 2020 consid. 4.2.2 et les références citées). Les motifs fondés de renvoi des fonctionnaires ou d'employés de l'État peuvent procéder de toutes circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service, même en l'absence de faute. De toute nature, ils peuvent relever d'événements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait éviter, ou au contraire d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables (arrêt du Tribunal fédéral 1C_171/2024 du 11 avril 2025 consid. 3.2).

Des manquements dans le comportement de l'employé ne peuvent constituer un motif de licenciement que lorsqu'ils sont reconnaissables également pour des tiers. Il faut que le comportement de l'employé perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise ou qu'il soit propre à ébranler le rapport de confiance avec le supérieur (ATA/493/2021 du 11 mai 2021 consid. 7b).

3.3 L'art. 141 al. 2 LIP oblige l'autorité compétente, préalablement à la résiliation des rapports de service, à 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.

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). L'intéressé est tenu de collaborer. Il peut faire des suggestions (al. 3). 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). La DRH, agissant d'entente avec l'OPE, est l'organe responsable (al. 7).

Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 36 al. 3 Cst.). Il impose à l'État de s'assurer, avant qu'un licenciement soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre. Avant qu'une résiliation puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire l'« *outplacement* ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique peut être trouvée (arrêts du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2 ; 8C_667/2020 du 22 juin 2021 consid. 3.3).

Si ces mesures peuvent certes prendre des formes multiples, il n'existe pas d'obligation pour l'État d'appliquer dans chaque cas toutes celles qui sont possibles et imaginables, l'autorité disposant d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir lesquelles lui semblent les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises. Le principe du reclassement qui concrétise le principe de la proportionnalité signifie que l'employeur est tenu

d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêts du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2 ; 8C_180/2019 du 17 avril 2020 consid. 4.4.2).

3.4 Aux termes de l'art. 147 LIP, si la chambre retient que la résiliation des rapports de service ou le non-renouvellement ne repose pas sur un motif fondé ou est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité compétente la réintégration (al. 2). En cas de décision négative de l'autorité compétente ou en cas de refus du recourant, la chambre fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (al. 3 1^{ère} phr.).

3.5 Les rapports de service étant soumis au droit public, la résiliation est en outre assujettie au respect des principes constitutionnels, en particulier ceux de la légalité, de l'égalité de traitement, de la proportionnalité et de l'interdiction de l'arbitraire (ATA/356/2025 du 1^{er} avril 2025 consid. 3.3 et les références citées).

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).

L'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause, et de facteurs subjectifs, tels que la gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé. Elle doit tenir compte de l'intérêt de l'intéressé à poursuivre l'exercice de son métier, mais aussi veiller à l'intérêt public, en particulier la protection des élèves et le respect des valeurs pédagogiques de l'enseignement à Genève (ATA/1352/2024 du 19 novembre 2024 consid. 5.4 ; ATA/83/2020 du 28 janvier 2020 consid. 7b).

3.6 En l'espèce, il est tout d'abord reproché au recourant d'avoir manqué de distance avec ses élèves, en particulier en faisant à C_____ des remarques en classe se référant à des faits personnels qu'elle lui avait confiés.

Il ressort des déclarations de la précitée qu'elle avait informé le recourant notamment de ses problèmes de santé, de sorte notamment à pouvoir sortir facilement et discrètement de la classe en cas de douleurs trop fortes. L'enseignant lui avait cependant fait les remarques suivantes en classe : « C_____ la tolérance tu connais ? Tu es la première à en avoir besoin » ; « Le problème est que tu gardes tout en toi et que lorsque tu explodes tu dis des choses que tu ne penses pas et tu blesses les gens » ; « Tu vois C_____, c'est de cette mauvaise foi dont je parlais ». L'élève a également rapporté que le recourant avait tendance à se mêler des

histoires personnelles des élèves. Il leur avait par ailleurs demandé de corriger les copies d'élèves d'autres classes et distribuait des bonus sur la base de critères aléatoires.

Le recourant n'a pas spécifiquement contesté avoir tenu les propos susmentionnés dans sa détermination écrite à la direction de l'ECG ni dans ses écritures déposées devant la chambre administrative. Il s'est limité à nier avoir parlé de sa vie privée en classe, ce qui ne lui était pourtant pas reproché. Il a pour le surplus relativisé la portée de la plainte de C_____, au regard des centaines d'élèves qu'il avait suivis durant sa carrière sans rencontrer de problème, du soutien témoigné par bon nombre d'entre eux ainsi que de la difficulté des situations et de l'imprévisibilité des réactions des élèves auxquelles tout enseignant devait faire face.

Les déclarations de l'élève sont pour le surplus claires, précises, circonstanciées et nuancées. Il ne ressort pas du dossier une quelconque raison pour laquelle elle aurait menti ou déformé la réalité.

Les reproches concernant ces faits sont ainsi fondés. L'enseignant n'a en conséquence pas respecté la distance qu'il doit maintenir avec ses élèves, en faisant à C_____, devant ses camarades, des remarques afférentes à des problèmes extrascolaires de cette dernière et à des éléments qu'elle lui avait visiblement confiés.

Sa manière de distribuer des bonus est également sujette à caution dans la mesure où elle paraît aléatoire. Elle donne l'impression que le recourant tend à favoriser certains élèves, voire à instrumentaliser l'attribution de ces bonus dans le cadre des relations qu'il entretient avec eux. Leur faire corriger des épreuves d'autres classes est par ailleurs une démarche pour le moins inadéquate, irrespectueuse des étudiants concernés qui ne souhaitent certainement pas être lus et corrigés par leurs camarades ni par une personne autre qu'un membre du corps enseignant.

Le recourant a de cette manière adopté un comportement qui n'est pas digne des missions d'éducation lui incombant et qui viole la diligence avec laquelle il est tenu de remplir les devoirs de sa fonction. Son comportement est propre à nuire au développement intellectuel de ses élèves, encore jeunes, ainsi qu'à l'image de référence qu'il est supposé représenter pour ces derniers et, plus généralement, pour la collectivité.

3.7 Il est ensuite reproché au recourant d'avoir noté une épreuve de maturité passée par une classe de troisième année, soit une dissertation, sans respecter la grille d'évaluation officielle. Cela a rendu impossible la compréhension de la notation de l'épreuve. La nouvelle correction par deux autres enseignants de français a en outre révélé des annotations injustifiées, incompréhensibles ou aléatoires, ainsi que des notes trop basses, dont en particulier celle de D_____, remontée de 3 à 5.5. Cette dernière a également témoigné du fait qu'elle avait reçu un bonus de deux points sur la base d'un travail que l'enseignant avait dans un premier temps dit ne pas avoir reçu et qu'il ne paraissait pas avoir lu.

L'affirmation du recourant selon laquelle il avait scrupuleusement suivi la grille d'évaluation officielle et que celles concernant la dissertation de troisième année avaient malencontreusement disparu, le cas échéant à la suite d'un acte malveillant, se heurte au dossier. Il résulte en effet du rapport des deux enseignants affectés à la seconde correction des dissertations qu'outre le caractère infondé, incompréhensible ou aléatoire de certaines remarques du recourant, celui-ci n'avait en aucun cas suivi la grille d'évaluation officielle. À la lecture du dossier, on ne discerne pas qui, des élèves ou des autres enseignants, aurait eu intérêt à subtiliser les grilles du recourant, sachant que sans elles, les élèves ne pouvaient pas comprendre leur notation. Contrairement à ce que ce dernier expose dans sa détermination écrite, il n'existe pas de précédent de ce type. Le fait qu'il a été, comme il l'a rappelé à plusieurs reprises dans ses écritures, diffamé par un collègue et que quelqu'un a affiché un extrait d'un hebdomadaire le concernant sur les murs de l'école, n'est en rien comparable avec l'éventuel vol de grilles de correction dans un but malveillant. Le recourant n'a pas non plus expliqué pour quelle raison il n'avait pas donné suite à la demande de la doyenne de fournir une nouvelle grille de correction. Il n'étaye pour le surplus pas son allégation selon laquelle il aurait soumis l'épreuve de D_____ à deux ou trois collègues qui auraient confirmé que ce travail ne méritait pas la moyenne.

Les déclarations de D_____ concernant l'attribution d'un bonus de deux points sur la base d'un travail que l'enseignant n'avait visiblement pas lu peuvent être tenues pour vraies pour les mêmes motifs que ceux susévoqués au sujet de l'audition de C_____. L'enseignant n'a en effet pas spécifiquement contesté ces points et l'élève, qui avait déjà obtenu le relèvement de sa note, n'avait aucune raison d'inventer ces faits. Le travail de rattrapage a en outre été versé à la procédure et il ne comporte effectivement aucune correction ou annotation, à l'exception de la mention « Bonus + 2 ».

La seconde série de reproches faite à l'enseignant est ainsi fondée sur les pièces du dossier. Il n'a en conséquence volontairement pas suivi les instructions reçues de sa direction concernant la correction des dissertations de ses élèves, qui plus est lors d'une épreuve de maturité, ce qui est contraire à ses devoirs de diligence et est propre à nuire à la confiance que les élèves, plus généralement la collectivité, ont placée en lui.

L'attribution du bonus de deux points confirme par ailleurs la tendance du recourant à distribuer de tels bonus de manière aléatoire, ce qui constitue aussi un manquement à ses devoirs pour les raisons exposées plus haut.

3.8 Les manquements retenus contre le recourant sont en soi plutôt graves et propres à remettre sérieusement en cause son aptitude à remplir les exigences du poste.

Dans le cadre des deux précédentes procédures disciplinaires dont les sanctions sont entrées en force, il lui a en outre déjà été reproché, en 2015, d'avoir manqué de distance avec une élève en échangeant des messages sur des sujets personnels, à

caractère prosélytique et remettant en cause l'autorité de la direction de l'établissement scolaire. Il avait de surcroît ébranlé l'élève concernée en rompant abruptement ses contacts avec elle à la veille de ses examens de maturité. Il lui a aussi été reproché, en 2016, un manque de distance en général avec ses élèves ayant notamment induit d'importantes tensions, une préparation et une exécution des examens contraires aux règles applicables et un comportement inadéquat dans le suivi du travail de maturité d'une élève.

Le recourant n'a de surcroît jamais remis en cause son comportement. Il s'est continuellement prévalu de la malveillance de certains collègues et même d'une cabale orchestrée contre lui par des responsables du DIP ayant précédemment occupé des postes de directeurs au SPMi. Il a relativisé les reproches qui lui étaient faits en les mettant en perspective avec l'exemplarité de sa carrière et le soutien que lui témoignaient des élèves et des collègues. Il est revenu sur les précédents reproches de prosélytisme, en tentant de les réfuter de manière peu convaincante alors qu'ils font l'objet de décisions en force, et a blâmé la directrice de l'établissement où il avait été précédemment sanctionné. Il a ainsi démontré ne tirer aucun enseignement de ses manquements actuels ni de ceux, similaires, qui lui ont été reprochés en 2015 et 2016. Il persiste, comme déjà relevé en 2016, à rejeter la responsabilité de ses actes sur des tiers et à opposer aux critiques qui lui sont faites le nombre de personnes qui l'apprécient et le soutiennent, quand bien même ces dernières ne sont pas directement concernées par les faits en cause ni n'en ont été témoins. Il est rappelé que sa seconde sanction avait été limitée à un avertissement pour tenir compte de son changement d'affectation qui semblait avoir eu un effet bénéfique sur son comportement.

Au vu de ce qui précède, l'intimé n'a pas violé son pouvoir d'appréciation en considérant que le recourant n'était plus apte à remplir les exigences du poste, de sorte que la continuation des rapports de service n'était plus compatible avec le bon fonctionnement des établissements scolaires du canton.

Il a en outre bien consulté l'OPE avant de rendre sa décision conformément à l'art. 141 al. 1 LIP.

3.9 Dans le cadre de la procédure de reclassement, le recourant a été entendu par la DRH, par téléphone selon son accord, les buts et limites du reclassement lui ont été exposés, son CV a été remis à jour, un accompagnement par une société externe sur dix séances lui a été offert, son dossier a été envoyé aux directions du DIP et à l'ensemble des autres départements, il a été soutenu dans ses postulations dans la mesure où elles avaient trait à des postes correspondant à son profil, et il a refusé des offres relatives à deux emplois de coordinateur et de chargé de projet, au motif qu'ils étaient de durée déterminée et moins bien rémunérés.

Contrairement aux critiques qu'il formule, la procédure de reclassement a ainsi été menée conformément aux art. 141 al. 2 LIP et 64A RStCE ainsi qu'à la jurisprudence y relative. Il a été entendu à deux reprises par la DRH, soit une fois par téléphone le 20 mars 2024 puis sur place le 15 mai 2024, et pu transmettre ses

souhaits d'affectation, de rémunération et de postulation. L'autorité l'a soutenu dans lesdites postulations en tant qu'elles correspondaient à son profil. Elle a pour le reste pris des mesures à même de permettre au recourant de trouver une solution alternative de reclassement au sein de l'administration cantonale, le cas échéant à une fonction différente.

Elle n'avait pas d'obligation de résultat, soit en particulier de lui présenter une offre à un poste identique ou offrant la même rémunération. Elle n'avait pas non plus à relancer plusieurs fois les directions et départements sollicités. Elle n'a pas outrepassé le large pouvoir d'appréciation dont elle jouissait dans le cadre du choix des mesures à prendre en écartant tout poste relatif à l'enseignement, compte tenu des reproches retenus et des précédentes sanctions prises contre lui.

3.10 Le comportement en cause du recourant, ses antécédents et ses prises de position dans le cadre de la présente procédure montrent une absence d'inclination à se conformer aux devoirs de dignité et de diligence lui incombant, en ce qui concerne principalement la distance à tenir avec ses élèves et le respect des règles en matière de corrections des épreuves, y compris l'attribution de bonus sur une base objective. Or, en violant ainsi ses devoirs, le recourant nuit aussi bien à l'image et au fonctionnement des établissements scolaires qu'au bon développement de ses élèves, qui peuvent être atteints dans leur personnalité par sa manière de se comporter avec eux ou de noter leur travail sur des bases peu objectives.

La résiliation des rapports de service apparaît ainsi non seulement apte à protéger les intérêts susmentionnés, mais également nécessaire. Elle est également conforme au principe de proportionnalité au sens étroit, l'intérêt des établissements scolaires où le recourant pourrait être affecté et celui des élèves pouvant être atteints par le comportement qui lui est reproché étant supérieurs au sien propre à conserver sa fonction d'enseignant. Il ressort certes de son EEDP du 26 novembre 2021 et de son certificat de travail intermédiaire du 10 février 2022, tout comme des lettres de soutien de collègues et d'élèves versés à la procédure, qu'il est engagé, aimable et motivé dans l'exercice de son métier, et qu'il est apprécié dans son environnement professionnel. Cela est toutefois sans influence sur la réalité et la gravité du comportement qui lui est reproché, et surtout sur ses conséquences pour les élèves touchés et l'image ainsi que le fonctionnement des établissements scolaires du canton.

Reposant sur les motifs susexaminés, la décision querellée ne viole pas non plus le principe de l'interdiction de l'arbitraire. Le recourant allègue qu'elle aurait été prise en représailles de l'alerte qu'il aurait lancée en 2018 pour dénoncer les dysfonctionnements du SPMi, dont d'anciens directeurs, qui auraient fait des observations à son sujet pouvant être interprétées comme une menace, occuperaient désormais des postes à responsabilité au sein du DIP. Ces propos ne trouvent toutefois aucun fondement dans le dossier et relèvent de la conjecture.

Mal fondé, le recours sera rejeté, de sorte qu'il ne sera pas entré en matière sur les prétentions en réintégration, subsidiairement en indemnisation du recourant.

4. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant, 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

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 11 décembre 2024 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 11 novembre 2024 ;

au fond :

le rejette ;

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 LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. 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 suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Orlane VARESANO, avocate du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

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

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

M. MARMY

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :