

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4155/2024-FPUBL

ATA/1172/2025

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 28 octobre 2025

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Steve ALDER, avocat

contre

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

intimé

EN FAIT

- A.** **a.** A_____ a été maître généraliste dans l'enseignement primaire au sein du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : DIP) depuis l'année scolaire 2010-2011.
- b.** Il a été nommé fonctionnaire le 1^{er} septembre 2014.
- B.** **a.** Pendant l'année scolaire 2015-2016, il a été affecté à l'école primaire B_____, à 50%, et pendant l'année scolaire 2016-2017, à l'école primaire C_____, toujours à 50% et de concert avec une seconde enseignante (« duettiste »).
- b.** Lors des années scolaires 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020, il a bénéficié de congés extraordinaires.
- c.** Pour l'année scolaire 2020-2021, A_____ a été affecté à l'école primaire D_____, à 50%, en charge d'une classe de 4P en duo avec une autre enseignante, E_____.
- d.** Le 27 août 2020, après trois jours de collaboration effective en classe entre les précités, F_____, directrice de l'établissement scolaire D_____, a fait appel au service de médiation scolaire (ci-après : SMS).
- e.** Une séance de médiation s'est tenue le 31 août 2020. A_____ a quitté la réunion en annonçant sa démission ainsi que son absence le prochain jour ouvrable, soit le 3 septembre 2020.
- f.** A_____ s'est trouvé en incapacité de travail depuis le 1^{er} septembre 2020. Il a totalisé 1'334 jours d'absence du 1^{er} janvier 2020 au 31 mars 2025.
- g.** Le 13 décembre 2022, A_____ a été convoqué à un entretien de service en vue d'une résiliation des rapports de service. Il était fait mention de son changement d'affectation en 2017, des difficultés rencontrées avec E_____, de ses absences, de la fin de son droit au traitement et de son refus de se rendre auprès du service de santé du personnel de l'État (ci-après : SPE).
- h.** L'entretien de service a eu lieu par écrit le 12 janvier 2023.
- i.** Par courrier du 2 mai 2023, compte tenu des vœux exprimés entretemps par A_____ de reprendre son activité à la rentrée scolaire 2023-2024, le DIP lui a – pour la troisième fois – demandé que son état de santé soit évalué par le SPE. La résiliation des rapports de travail était suspendue le temps que son état de santé soit évalué, à défaut de quoi ladite procédure suivrait son cours.
- j.** Le 15 mai 2023, A_____ a adressé un nouveau rapport médical de sa psychiatre traitante, laquelle indiquait ne voir aucune évolution de la situation depuis 2022. Son « syndrome de stress post-traumatique » subsistait.
- Vu son état de santé, il ne pouvait pas se rendre au SPE pour une évaluation, ce qui ne pouvait lui être reproché.

k. Le 30 mai 2023, le DIP a informé A_____ de la reprise de la procédure en vue de la résiliation de ses rapports de service.

l. Le 2 juin 2023, A_____ a confirmé sa position. Un autre échange de courriers s'en est ensuivi.

m. Par décision du 9 août 2023 déclarée exécutoire nonobstant recours, le DIP a ouvert une procédure de reclassement.

Compte tenu du fait qu'A_____ était en incapacité de travail pour raisons de santé depuis le 1^{er} septembre 2020, que son droit au traitement s'était éteint le 31 août 2022, qu'il n'avait jamais déféré aux convocations du SPE, celui-ci devant évaluer son état de santé, ce qui aurait permis à l'employeur d'assurer le suivi de sa situation, qu'il avait décliné l'ultime convocation du SPE visant à évaluer si son état de santé était compatible avec la reprise d'activité annoncée pour la rentrée scolaire 2023-2024, les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés.

Le DIP allait donc lui proposer dans un premier temps des mesures de développement et de réinsertion professionnels et, dans un second temps, procéder à la recherche d'un poste disponible au sein de l'administration, ce dans un délai de deux mois.

C. a. Le 25 août 2023, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision précitée, concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif au recours et principalement à l'annulation de la décision attaquée. Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2682/2023.

b. Par décision du 26 septembre 2023, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif au recours.

c. Par décision du 22 décembre 2023, la chambre administrative a prononcé la suspension de la procédure jusqu'à l'issue de la procédure de reclassement.

d. Par courrier du 14 mars 2025, A_____ a démissionné de son poste d'enseignant généraliste au 30 juin 2025.

e. Le 2 avril 2025, le DIP en a informé la chambre administrative.

f. Par décision du 24 avril 2025 (ATA/450/2025), la chambre administrative a constaté que le recours était devenu sans objet et rayé la cause A/2682/2023 du rôle.

D. a. Le 23 août 2024, le DIP a remis à A_____ un certificat de travail intermédiaire, qui indiquait notamment :

« [...] Monsieur A_____ est un enseignant motivé qui assure avec engagement la formation des élèves qui sont sous sa responsabilité. Il les encourage, les stimule et les valorise, tout en instaurant un cadre de travail structuré permettant le développement personnel et l'apprentissage de chacun des élèves qui lui sont confiés.

« Monsieur A_____ maîtrise les contenus enseignés et connaît parfaitement ses élèves, ce qui lui permet de cibler ses interventions pédagogiques afin qu'elles répondent aux besoins de ces derniers, notamment pour les élèves en difficulté et allophones afin que tous puissent progresser efficacement dans le cadre de son enseignement.

« Très impliqué dans sa mission, Monsieur A_____ est doté d'un solide esprit d'analyse ainsi que d'une grande conscience professionnelle dans le cadre de son activité pédagogique. Il met tout en œuvre pour offrir un enseignement/apprentissage de qualité à ses élèves.

« Durant trois années scolaires, de 2017 à 2020, Monsieur A_____ a formulé une demande de congé extraordinaire qui lui a été accordée.

« Depuis le 1^{er} septembre 2020, Monsieur A_____ est en incapacité de travail pour cause de maladie. [...] ».

b. Par courriel du 11 septembre 2024, A_____ a indiqué que le certificat de travail ne lui convenait pas sur plusieurs points.

c. Le 10 octobre 2024, le DIP lui a remis un nouveau certificat de travail intermédiaire. Il y avait été ajouté :

« Monsieur A_____ a été bien intégré au sein de l'équipe pédagogique ».

d. Par courriel du 15 octobre 2024, A_____ a demandé que son certificat intermédiaire ne mentionne pas son absence de longue durée et qu'il soit précisé « que le congé sans traitement a duré du 1^{er} septembre 2017 au 15 juin 2020 ». Il sollicitait par ailleurs que la formulation qu'il « a été bien intégré au sein de l'équipe pédagogique » soit remplacée par « Monsieur A_____ a entretenu d'excellentes relations avec ses élèves, leurs parents, mais aussi ses collègues et sa hiérarchie ».

e. Par décision du 11 novembre 2024, le DIP a refusé ses demandes de modifications portant sur son certificat de travail intermédiaire du 10 octobre 2024.

A_____ avait passé près de la moitié de la durée totale de sa collaboration avec le DIP en congé sans traitement ou en incapacité de travail, ce qui devait dès lors être mentionné.

Des difficultés relationnelles avaient été constatées à plusieurs reprises au cours de son activité, notamment dans ses interactions avec certains collègues et avec la hiérarchie. Outre les difficultés rencontrées avec sa dernière duettiste ayant conduit sa hiérarchie d'alors à solliciter l'aide du SMS à la rentrée 2020, il ressortait de son dossier qu'il avait déjà rencontré des soucis de collaboration avec deux autres enseignantes, notamment durant l'année scolaire 2016-2017.

Le certificat intermédiaire avait « largement et positivement » qualifié ses relations avec ses élèves.

Enfin, les précisions souhaitées quant aux dates des congés sans traitement étaient inutiles, dès lors que le certificat de travail mentionnait expressément que les congés avaient été demandés et octroyés durant trois années « scolaires », de 2017 à 2020.

- E. a.** Par acte posté le 13 décembre 2024, A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision précitée, concluant à sa réforme « en ce sens que le certificat de travail intermédiaire du 10 octobre 2024 est modifié en ce sens que la mention de [son] absence pour cause de maladie et celle d[e son] congé sans traitement [...] sont supprimées et que la mention selon laquelle il a entretenu d'excellentes relations avec ses élèves, leurs parents, mais aussi avec ses collègues et sa hiérarchie est ajoutée ». Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/4155/2024.

Il avait notamment travaillé « de manière harmonieuse et constructive » en duo pendant plusieurs années avec une collègue, tout comme il l'avait fait avec « des dizaines d'autres collègues ou intervenants extérieurs ».

Il a notamment produit un courrier de F_____ du 12 juillet 2012, un certificat de travail du 27 août 2012 et un courrier de G_____, responsable RH santé-contentieux, du 3 juillet 2017 concernant son changement d'affectation. Ces documents confirmaient que ses prestations avaient toujours donné pleine et entière satisfaction, mais également que ses relations avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques avaient toujours été excellentes. La mention suivante figurait en particulier dans le certificat précité : « Monsieur A_____, doté d'une autorité naturelle, a entretenu d'excellentes relations avec ses élèves, leurs parents, mais aussi avec ses collègues et sa hiérarchie ».

- b.** Par complément du 10 janvier 2025, le recourant a motivé son recours.

Le congé sans solde dont il avait bénéficié ne saurait remettre en cause l'expérience qu'il avait acquise entre 2010 et 2017. Il se justifiait d'autant moins de le mentionner dans son certificat de travail que ce congé n'avait pas donné lieu à une résiliation des rapports de service.

Son absence pour cause de maladie ne devait pas davantage être mentionnée, et cela pour quatre raisons. Elle n'était pas à l'origine de l'ouverture de la procédure de reclassement. Si on comparait la durée de cette absence – de quatre ans – avec la durée totale des rapports de service – de quatorze ans –, elle n'était pas suffisamment importante pour devoir être mentionnée. Le fait qu'il s'était trouvé en arrêt-maladie à compter du 1^{er} septembre 2020 ne remettait pas en cause « la qualité – au demeurant excellente – d[e ses] prestations » entre 2010 et 2017. Il était inapproprié de mentionner cette absence alors que l'intimé était seul coupable non seulement de sa survenance, mais également de sa persistance, en refusant d'enquêter sur le « comportement hostile » de F_____ et de E_____ et d'organiser la rencontre tripartite qu'il avait souhaitée.

L'assertion selon laquelle il avait eu des relations tendues avec certains de ses duettistes par le passé était infondée. Aucune pièce du dossier ne faisait état de

pareils problèmes de comportement. Puisque l'intimé n'avait mis en œuvre aucune enquête, il ne lui était pas possible de prétendre que c'était son comportement qui avait été problématique et refuser de mentionner ses excellentes relations avec ses collègues et sa hiérarchie. Si l'intimé souhaitait persister dans cette voie, il convenait que la chambre administrative lui renvoie le dossier « pour complément d'instruction à cet égard ».

Dans tous les cas, l'intimé ne mettait en avant aucun épisode qui confirmait qu'il n'avait pas entretenu d'excellents rapports avec ses élèves et leurs parents, ce qui devait également figurer dans le certificat de travail.

Il a produit divers certificats, attestations et rapports médicaux ainsi que ses échanges avec le DIP dans le cadre de la procédure de reclassement, avec les pièces les accompagnant.

c. Par réponse du 13 mars 2025, le DIP a conclu au rejet du recours.

Il avait remis au recourant, le 10 mars 2025, par gain de paix, un nouveau certificat de travail intermédiaire. Il y avait été ajouté que ce dernier « a[vait] par ailleurs entretenu de très bonnes relations avec les parents d'élèves ». Il s'agissait de la seule modification qu'il estimait devoir effectuer sur le certificat intermédiaire remis le 10 octobre 2024.

Les éléments évoqués par le recourant dans le cadre de la procédure étaient « principalement sans rapport avec la [...] cause ».

Il a produit diverses pièces, notamment trois entretiens d'évaluation et de développement (ci-après : EEDP) concernant le recourant. Lors de son EEDP du 12 avril 2011, alors que ce dernier se trouvait en période probatoire, il avait exprimé des « [r]egrets de ne pas avoir vraiment réussi sa première année avec sa duettiste (différences de points de vue et de personnalité) ». Lors de son EEDP du 19 avril 2012, il lui avait été fixé comme objectif pour la prochaine période de « [f]ormaliser l'organisation de l'école avec ses collègues afin d'éviter les malentendus et favoriser ainsi la cohésion de l'équipe ». Ses relations avec ses collègues n'avaient fait l'objet d'aucun commentaire lors de son EEDP du 25 mars 2014.

d. Le juge délégué a fixé aux parties un délai au 4 avril 2025, prolongé par la suite au 17 avril 2025, pour formuler toutes requêtes ou observations complémentaires, après quoi la cause serait gardée à juger.

e. Le 2 avril 2025, le DIP a transmis à la chambre administrative la lettre de démission du recourant ainsi que son courrier accusant réception de ladite démission. Au surplus, il a persisté dans ses écritures du 13 mars 2025.

f. Par réplique du 17 avril 2025, le recourant s'est prévalu des motifs de son absence de longue durée. Non seulement il n'avait fait qu'user d'une possibilité expressément offerte par l'art. 33 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), mais il avait « profité » de son congé

sabbatique pour se former, ce qui servait également l'intérêt du DIP d'avoir à sa disposition plus d'outils pédagogiques.

Il a produit divers documents confirmant ses formations durant son congé sans traitement.

Son absence pour cause de maladie ne relevait pas de son confort. Il n'avait jamais refusé de se rendre aux convocations du SPE, mais en avait été « empêché » à cause du comportement de E_____ et de F_____ à son égard et de l'inaction du DIP en réaction à ses plaintes. Il aurait pu reprendre son activité « depuis bien longtemps » si le DIP avait fait le nécessaire. Alors que ce dernier tentait de minimiser le temps qu'avait duré sa collaboration avec E_____ pour décrédibiliser ses propos, il rappelait que celle-ci avait commencé à mi-juin 2020 déjà de préparer la rentrée scolaire, de sorte qu'ils avaient collaboré pendant deux mois et demi, et non six jours.

Dans la décision d'ouverture de la procédure de reclassement à son encontre, il n'était pas allégué qu'il entretenait de mauvaises relations avec ses collègues ou sa hiérarchie. Or, s'il avait réellement entretenu de longue date des mauvaises relations avec ses collègues ou sa hiérarchie, il ne faisait nul doute que le DIP s'en serait prévalu à ce moment. Ce dernier tentait de « s'en sortir » en invoquant des passages d'EEDP, lesquels dataient toutefois de plus de treize, voire quatorze ans, et étaient contredits par les pièces qu'il avait produites, qui étaient postérieures et faisaient état d'excellents états de service.

g. Le 3 octobre 2025, le DIP a transmis à la chambre administrative l'avis de classement du groupe de confiance (ci-après : GdC) du 27 août 2025 faisant suite à la demande d'investigation du recourant à l'encontre de E_____ et F_____. Cet élément démontrait, s'il le fallait, que le recourant n'avait pas subi d'atteinte à la personnalité dans le cadre de ses relations de travail avec ces deux personnes. Dès lors, le DIP ne pouvait que confirmer sa position selon laquelle la relation du collaborateur avec sa hiérarchie et ses collègues ne pouvaient pas être qualifiée d'excellente. Il était précisé que le recourant n'avait pas sollicité la confirmation de cet avis de classement.

L'avis de classement retenait que les faits litigieux caractérisaient un conflit entre le recourant et E_____. Toutefois, même à démontrer l'ensemble de ceux-ci, « ils ne sauraient être suffisamment graves pour constituer des atteintes à [s]a personnalité [...], malgré la souffrance induite par les difficultés de collaboration ».

h. Le 24 octobre 2025, le recourant a déposé des déterminations spontanées. Ce n'était pas parce que le GdC n'avait pas constaté l'existence d'une atteinte à sa personnalité que cela était le signe d'une mauvaise relation avec ses collègues ou que ces dernières s'étaient bien comportées avec lui. L'appréciation qui ressortait du certificat de travail devait porter sur l'ensemble de ses relations de travail. Or, cette décision de classement concernait des comportements qui s'étaient déroulés durant une « infime partie » du temps qu'il avait consacré à son métier

d'enseignement au sein du DIP. Il rappelait qu'il avait collaboré pendant plusieurs années avec une collègue « dans un duo exemplaire ». La séance que F_____ avait organisée, dépourvue de toute dimension médiatrice, avait pris la forme d'un véritable tribunal et l'avait profondément traumatisé. Le DIP était malvenu d'essayer à présent d'exploiter opportunément cette décision du GdC en lui attribuant « des mérites qu'elle ne saurait avoir ». Il ne pouvait être retenu qu'il avait eu un mauvais comportement avec ses collègues à l'école D_____, et encore moins avec l'ensemble de ses collègues entre 2010 et 2020.

i. Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
2. Se pose en premier lieu une question en lien avec la recevabilité du recours, sous l'angle de l'intérêt actuel du recourant, dès lors que le recours porte sur un certificat de travail intermédiaire.

Cette question pourra toutefois souffrir de rester ouverte et celle de la recevabilité du recours demeurer indéfinie, celui-ci devant en toute hypothèse être rejeté, conformément aux considérants qui suivent.

3. Le litige porte sur la teneur du certificat de travail intermédiaire délivré au recourant.

3.1 À la fin des rapports de service, le membre du personnel enseignant faisant l'objet d'une rétribution mensuelle reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À la demande expresse du membre du personnel enseignant, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail (art. 35 al. 1 RStCE).

3.2 L'art. 39 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) – non applicable directement à la présente cause – prescrit qu'à la fin des rapports de service, le membre du personnel reçoit un certificat de sa hiérarchie portant sur la nature et la durée du travail ainsi que sur la qualité de son travail et son comportement. À sa demande expresse, le certificat ne porte que sur la nature et la durée du travail.

Le contenu de l'art. 39 RPAC est très proche de celui de l'art. 330a de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (CO - RS 220), qui peut être appliqué à titre de droit supplétif (ATA/666/2024 du 4 juin 2024 consid. 4.1).

3.3 Dans le cadre d'une relation de travail de droit public, la délivrance d'un certificat de travail fait partie du devoir de diligence et de protection de l'employeur. Le but du certificat de travail est de favoriser l'avenir économique du travailleur et ses recherches d'emploi (ATF 107 IV 35). Sauf lorsque le travailleur le demande, le certificat doit être complet, soit contenir la description précise et détaillée de l'activité exercée et des fonctions occupées dans l'entreprise, les dates de début et de fin des rapports de travail, l'appréciation de la qualité du travail effectué, ainsi que celle relative à l'attitude du travailleur dans l'entreprise (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean Christophe SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 4^e éd., 2019, p. 253-254 n. 4). Il est notoire que ce document est important pour une personne en recherche d'emploi (ATA/499/2025 du 6 mai 2025 consid. 3.3 ; ATA/1382/2024 du 26 novembre 2024 consid. 3.2).

3.4 Un certificat de travail doit être véridique et complet. Le choix de la formulation appartient en principe à l'employeur. Conformément au principe de la bonne foi, la liberté de rédaction reconnue à l'employeur trouve ses limites dans l'interdiction de recourir à des termes péjoratifs, peu clairs ou ambigus, à des allusions dissimulées ou inutilement dépréciatives, voire constitutifs de fautes d'orthographe ou de grammaire (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 du 5 septembre 2003 consid. 6.1). Il appartient en premier lieu aux supérieurs hiérarchiques de qualifier les prestations de l'employé du moment qu'ils peuvent le mieux évaluer le travail quotidien et apprécier le comportement de l'intéressé (ATF 118 Ib 164 consid. 4b ; ATA/499/2025 précité consid. 3.5).

Le certificat de travail doit répondre aux principes parfois contradictoires de vérité et de complétude, d'une part, et de bienveillance, d'autre part. Le rédacteur du certificat de travail doit non seulement favoriser l'avenir professionnel du travailleur, mais encore donner – du point de vue d'un tiers impartial – une image la plus exacte possible de la réalité de l'activité, des prestations et de la conduite du travailleur. Cette double exigence implique que les aspects positifs de l'activité et du comportement du travailleur doivent être valorisés sans que les éléments négatifs en soient pour autant dissimulés, dans la mesure toutefois où ils revêtent de l'importance pour évaluer l'ensemble de la situation. Une appréciation négative de la qualité du travail ou de la conduite du travailleur peut être exprimée pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (arrêt du Tribunal fédéral 4C.129/2003 précité consid. 6.1 ; ATA/499/2025 précité consid. 3.4 ; Christian FAVRE/Charles MUNOZ/Rolf A. TOBLER, Le contrat de travail, Code annoté, 2010, art. 330a CO, p. 126). Pour résumer, s'il doit être établi en principe de manière bienveillante, le certificat de travail peut et même doit contenir des faits et appréciations défavorables, dans la mesure où ces éléments sont pertinents et fondés (Aurélien WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 335).

3.5 Il est ainsi admis de mentionner une maladie qui a eu une influence considérable sur les prestations ou le comportement de l'employé ou qui a remis en question son

aptitude à accomplir ses tâches antérieures, et qui a donc constitué un motif objectif de résiliation du contrat de travail. En revanche, une maladie guérie qui n'affecte pas l'évaluation des prestations et du comportement ne doit pas être mentionnée. Les interruptions de travail prolongées – même si elles sont dues à une maladie – doivent être mentionnées dans un certificat si elles sont importantes par rapport à la durée totale du contrat et que, sans mention, elles donneraient une fausse impression de l'expérience professionnelle acquise. Les circonstances du cas d'espèce sont déterminantes (ATF 144 II 345 consid. 5.2.1 ; 136 III 510 consid. 4.1).

3.6 Le Tribunal fédéral a jugé que lorsque l'employé ne pouvait plus, à la suite d'une maladie, exercer son activité pendant plus d'une année et qu'il n'était pas possible de prévoir si et quand il serait à même de le faire à nouveau, l'employeur était tenu de mentionner la maladie dans le certificat de travail (ATF 136 III 510 consid. 4.4).

3.7 Le travailleur n'a toutefois pas de prétention à une formulation particulière, l'employeur ayant le choix des termes utilisés (ATF 144 II 345 consid. 5.2.3).

3.8 De manière générale, les derniers temps du rapport d'emploi ne doivent pas prendre une place exagérément importante par rapport à l'ensemble de la relation. Le rédacteur du certificat devra donc se méfier de la tendance à porter davantage l'accent sur les événements les plus récents, surtout lorsque ceux-ci sont chargés d'émotion (ATA/499/2025 précité consid. 3.6).

3.9 Le travailleur qui estime que le certificat de travail qui lui a été remis est lacunaire, inexact ou qu'il contient des indications trompeuses ou ambiguës peut demander à l'employeur de le modifier. Dans le cadre de l'action en justice, il appartient au travailleur de prouver que le contenu du certificat n'est pas conforme à la réalité. L'employeur devra collaborer à l'instruction de la cause, en motivant les faits qui fondent son appréciation négative. S'il refuse de le faire ou ne parvient pas à justifier sa position, le juge pourra considérer que la demande de rectification est fondée (Christian BRUCHEZ/Patrick MANGOLD/Jean Christophe SCHWAAB, *op. cit.*, p. 255-256 n. 6 ; ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_50/2023 du 5 février 2024 consid. 6.1.2 ; ATA/499/2025 précité consid. 3.7).

3.10 L'employeur qui établit un certificat qualifié d'incomplet court le risque, lors de la recherche d'un nouvel emploi où un tel certificat est utilisé, de se rendre responsable à l'égard d'un futur employeur (ATF 129 III 177 consid. 3.2, *in* JdT 2003 I 342 ; 101 II 69 consid. 2). Un employeur établit un faux certificat de travail, par exemple, s'il ne mentionne pas l'abus de confiance commis par le travailleur à son détriment (David AUBERT, *in* Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON [éd.], *Commentaire du contrat de travail*, 2^e éd., 2022, n. 44 *ad* art. 330a CO).

3.11 Le Mémento des instructions de l'office du personnel de l'État (ci-après : MIOPE) réunit les directives précisant les pratiques communes dans l'application

des lois et des règlements relatifs au personnel de l'État. Il constitue une ordonnance administrative. Les dispositions du MIOPE ne constituent pas des règles de droit et ne lient pas le juge ; toutefois, du moment qu'elles tendent à une application uniforme et égale du droit, les tribunaux ne s'en écartent que dans la mesure où elles ne restitueraient pas le sens exact de la loi (ATF 133 II 305 consid. 8.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_95/2011 du 11 octobre 2011 consid. 2.3 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 7.3).

Les directives contenues dans le MIOPE précisent que les indications contenues dans le certificat de travail doivent être objectives et exactes, non seulement au titre de l'élémentaire déontologie, mais afin qu'un éventuel futur employeur puisse se faire une idée aussi réelle que possible des qualités et/ou défauts du candidat qui se présente à lui (MIOPE 06.01.04).

4. Le recourant souhaite voir supprimer dans son certificat de travail la mention, d'une part, de son absence pour cause de maladie et, d'autre part, de son congé sans solde.

4.1 La conseillère ou le conseiller d'État chargé du département peut, si la bonne marche du service le permet, accorder un congé d'une année sans traitement à tout fonctionnaire nommé depuis un an au moins, renouvelable deux fois au cours d'une carrière. Elle ou il peut déléguer cette compétence à la directrice générale ou au directeur général agissant d'entente avec le service des ressources humaines de la direction générale concernée (art. 33 al. 3 RStCE).

4.2 En l'espèce, le recourant se plaint de ce que les mentions litigieuses dans son certificat de travail « prétériten[nt] grandement [son] avenir professionnel », dès lors qu'elles sont de nature à rendre plus difficiles ses recherches d'un nouvel emploi. Il allègue que ce « n'est pas tant la durée de la maladie qui est déterminante en l'occurrence que le rapport entre la durée de l'engagement et celle de la maladie ». Concernant les congés extraordinaires, il fait valoir qu'il n'a fait que profiter d'une possibilité expressément offerte par l'art. 33 RStCE.

L'intéressé a exercé son activité d'enseignant de manière effective durant sept années, du 1^{er} septembre 2010 au 31 août 2017. À partir du 1^{er} septembre 2017, il a pris un congé sans solde durant trois années scolaires, jusqu'au 15 juin 2020. Il a repris son activité à la rentrée 2020 puis, à partir du 1^{er} septembre 2020, il a été absent pour cause de maladie durant quatre années.

Quoi que le recourant en dise, son absence cumulée durant sept ans, au cours d'une durée totale des rapports de travail de quatorze ans, ne peut pas être considérée comme de peu d'importance. Conformément au principe de vérité et de complétude, l'autorité était ainsi en droit de la mentionner dans son certificat de travail. Le fait qu'il ait eu le droit à un congé sans traitement n'est pas contesté, mais ne modifie pas le constat qui précède.

Il n'y a dès lors pas matière à rectification sur ce point.

5. Le recourant requiert l'ajout dans son certificat du fait qu'il a entretenu d'« excellentes relations » avec ses élèves et leurs parents, mais également avec ses collègues et sa hiérarchie.

5.1 L'intimé a estimé que les termes employés dans le certificat de travail du recourant « correspond[ai]ent, voire [allaient] au-delà, de la simple qualification que ses rapports avec les élèves [étaient] excellents ». Dans la mesure où le certificat litigieux décrit l'intéressé comme un enseignant motivé, qui assure avec engagement la formation de ses élèves, les encourage, les stimule, les valorise, permet leur développement personnel et leur apprentissage et met tout en œuvre pour leur offrir un enseignement de qualité, force est de constater qu'il contient en effet plusieurs passages élogieux. Dans ces circonstances, le raisonnement de l'intimé ne prête pas le flanc à la critique.

5.2 Au stade de sa réponse, l'intimé a consenti un ajout relatif aux relations du recourant avec les parents d'élèves. Malgré cela, ce dernier a maintenu sa conclusion sur ce point, considérant qu'il avait entretenu non seulement de « très bonnes » relations avec ceux-ci, mais d'« excellentes » relations. Conformément à la jurisprudence précitée, le recourant n'a pas de droit à une formulation particulière. Dès lors, la chambre de céans considère que sa demande tendant à la modification de la qualification de ses interactions avec les parents d'élèves de « très bonnes » à « excellentes » ne se justifie pas.

5.3 En outre, l'intimé refuse de mentionner d'excellentes relations du recourant avec sa hiérarchie et ses collègues. Il se fonde sur le fait que celui-ci a rencontré des difficultés avec sa duettiste et sa hiérarchie en 2011, en avril 2012, puis à la rentrée scolaire 2020. Au contraire, l'intéressé soutient que l'appréciation qu'il souhaite voir figurer dans son certificat « est strictement conforme à la réalité », puisque les trois pièces de 2012 et de 2017 qu'il a produites démontrent que durant la période de 2010 à 2017, il n'a commis aucune faute professionnelle ou de collaboration « et a donc eu d'excellentes relations avec ses collègues et sa hiérarchie ».

Il n'est pas déterminant, contrairement à ce que le recourant prétend, de répondre à la question de savoir si c'est son comportement qui était problématique. L'intimé n'explique pas son refus d'ajouter l'appréciation requise par ce motif.

En revanche, des difficultés relationnelles de l'intéressé sont mises en évidence par les pièces du dossier, à commencer par les EEDP remontant à 2011 et 2012. Puis, dans ses échanges avec le DIP durant l'année scolaire 2016-2017, il a lui-même exposé : « mes deux collègues, [...] qui se connaissent de longue date hors de l'école et qui se soutiennent l'une et l'autre depuis leur collaboration à C_____ qui a débuté cette année, ont eu un comportement très désagréable et hostile à mon endroit dans la durée, sans raison apparente. [...] J'ai tout fait pour désamorcer les situations qui auraient pu dégénérer en conflit de longue durée ». Le directeur de son établissement scolaire d'alors avait relevé qu'il était exclu qu'il donne suite

au duo, « car la collaboration, [...] sans distribuer des points à l'un ou à l'autre, ne [lui] conv[enait] pas ».

Enfin, lorsque le recourant évoque « les événements qui se sont déroulés au sein de l'école D_____ entre le mois de juin 2020 et le mois d'août 2020 » et la souffrance induite, il ne conteste pas en soi l'existence de difficultés de collaboration. Selon ses propres termes, ce sont pendant deux mois et demi que E_____ et lui-même « ont collaboré – ou plutôt essayé de collaborer ». Le même constat ressort de l'avis de classement du GdC du 27 août 2025, qui conclut que les éléments pertinents « caractérisent un conflit » entre le recourant et sa collègue.

Dans ces circonstances, il ne peut être reproché à l'intimé de ne pas avoir fait droit aux demandes d'ajout du recourant.

C'est ainsi de manière conforme au droit et sans abus de son pouvoir d'appréciation que l'intimé a rédigé le certificat de travail et refusé les modifications sollicitées.

Mal fondé, le recours sera rejeté.

6. 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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS

LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, en tant qu'il est recevable, le recours interjeté le 13 décembre 2024 par A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 11 novembre 2024 ;

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

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

dit que conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral

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 ;

communiqué le présent arrêt à Me Steve ALDER, avocat du recourant, ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. SCHEFFRE

la présidente siégeant :

F. PAYOT ZEN-RUFFINEN

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :