

du 10 avril 2001

dans la cause

S. Sàrl,
Monsieur R.-A. C., gérant

_____ contre

DÉPARTEMENT DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE

EN FAIT

1. La société à responsabilité limitée S. (ci-après: la société), domiciliée à Genève, est spécialisée dans le domaine de la fiduciaire et du courtage de produits financiers.

Le capital de cette société s'élève à CHF 20'000.- et est détenu par Monsieur R.-A. C., qui en est le gérant et le directeur.

La société emploie cinq personnes.

2. Le 9 août 1996, l'office d'orientation et de formation professionnelle (ci-après: l'office) a délivré à la société une autorisation de former des apprentis.

M. C., titulaire d'un diplôme de management obtenu à l'école hôtelière de Glion en 1989, était le maître d'apprentissage.

3. La société a eu en formation trois apprenties :

- Madame A.-M. F. R. du 1er février 1997 au 14 septembre 1998;
- Madame L. P. du 22 septembre 1998 au 31 août 1999;
- Madame K. P. du 10 septembre 1999 au 15 avril 2000.

4. En juin 1998, Mme F. R. s'est plainte à son commissaire d'apprentissage (ci-après : le commissaire) d'être utilisée comme une employée et de suivre une formation négligée.

5. Le 29 juillet 1998, le commissaire a rapporté que la société exploitait Mme F. R. qui était seule à assumer la charge du secrétariat de l'entreprise. Il déconseillait que la société engage de nouveaux apprentis.

6. Le 9 septembre 1998, Mme F. R. a informé sa conseillère en formation qu'elle souhaitait donner son congé. La société ne tenait pas compte du guide méthodique édité par la Conférence des offices cantonaux de formation professionnelle de Suisse romande et du Tessin (ci-après : le guide). L'encadrement se révélait

inexistant et elle était considérée comme une force de travail normale.

7. Le 14 septembre 1998, Mme F. R. a résilié son contrat d'apprentissage avec effet immédiat pour les motifs précédemment évoqués.

8. Le 15 septembre 1998, la société a remis à Mme F. R. un certificat de travail élogieux. Elle avait donné entière satisfaction, effectué avec sérieux et application toutes les tâches qui lui avaient été confiées.

9. Par courrier du 16 septembre 1998 adressé à Mme F. R., la société a qualifié la lettre du 14 septembre 1998 de Mme F. R. de mensongère.

Malgré ses absences pour cause de maladie, Mme F. R. avait reçu une formation adéquate.

10. Le 4 octobre 1998, la société a conclu un contrat d'apprentissage avec Madame L. P.. Celle-ci avait suivi pendant quatre ans la filière de la maturité commerciale, qu'elle avait interrompue en février 1998.

11. Le 14 octobre 1998, M. C. a sollicité de l'office un changement de commissaire.

Le commissaire n'avait pas informé la société qu'il avait pris connaissance en juillet 1998 de l'intention de Mme F. R. de donner son congé à la société en septembre 1998. De plus, il travaillait dans le même domaine économique que la société et cela pouvait donner lieu à des conflits d'intérêts.

12. Le 22 octobre 1998, une réunion a eu lieu entre le commissaire, M. C. et l'apprentie dans les locaux de la société.

Il en est résulté que l'apprentie était souvent seule et laissée à elle-même dans les locaux de la société. Elle ne bénéficiait pas d'un plan d'apprentissage et les employés lui donnaient très peu de directives.

M. C. a précisé qu'il ne donnait volontairement aucune directive afin que l'apprentie découvre le métier par elle-même, pratiquant le principe "ce n'est qu'en buttant contre l'obstacle qu'on apprend".

Il souhaitait changer de commissaire.

13. Le 12 novembre 1998, une nouvelle commissaire a été présentée à M. C.. Celle-là et la conseillère en orientation ont indiqué à M. C. les points à améliorer en matière de plan de formation, d'encadrement, de suivi professionnel et scolaire des apprentis.

14. Le 24 novembre 1998, la conseillère en orientation et la commissaire se sont rendues dans les locaux de la société.

Elles ont insisté sur le fait que M. C. devait accompagner l'apprentie dans sa formation et qu'il n'était pas possible d'exiger de cette dernière le rendement d'une collaboratrice ordinaire.

Elles se tenaient à disposition de M. C. pour le soutenir dans sa tâche de formateur.

15. Suite à une nouvelle visite effectuée le 10 décembre 1998 dans les locaux de la société, la commissaire a pu constater que l'apprentie étudiait le guide méthodique pendant une heure hebdomadaire avec M. C. et que les résultats scolaires intermédiaires étaient excellents.

16. En juin 1999, Mme F. R. et Mme L. P. ont obtenu leur certificat fédéral de capacité d'employée de commerce.

17. Le 15 septembre 1999, la société a conclu un contrat d'apprentissage avec Mme K. P..

18. Le 16 novembre 1999, un entretien a eu lieu sur demande de l'apprentie entre la commissaire et l'apprentie.

Les tâches de secrétariat de l'entreprise étaient assumées uniquement par l'apprentie, qui se retrouvait souvent seule au bureau. Elle rencontrait de grosses difficultés scolaires, raison pour laquelle elle avait très peur de se faire licencier. La commissaire a proposé à l'apprentie des cours d'appui.

19. A une date indéterminée, la commissaire a eu un entretien téléphonique avec M. C. afin d'avoir des nouvelles de l'apprentie. Elle a rappelé à M. C. d'une

part ses devoirs de formateur et, d'autre part, qu'une apprentie ne pouvait pas assumer seule le secrétariat d'une entreprise.

20. Le 21 décembre 1999, la commissaire a effectué une visite dans la société.

Les notes scolaires de l'apprentie étaient en légère amélioration, mais toujours insuffisantes. La situation de l'apprentie était catastrophique. Elle restait des heures sans travail. M. C. était très désagréable avec son apprentie en prétendant qu'elle avait un blocage psychologique; de plus, la société menaçait de licencier son apprentie si elle n'améliorait pas ses résultats scolaires. M. C. ne suivait toujours pas le guide.

21. Le 15 février 2000, la conseillère en formation a réuni tous les protagonistes dans les bureaux de l'office.

Mme K. P. a confirmé le blocage psychologique dont elle souffrait. Ses notes étaient toujours insuffisantes et sa situation au sein de l'entreprise s'était encore dégradée.

Le retrait, éventuellement définitif, de l'autorisation de former des apprentis était souhaité par la commissaire.

22. Le 21 février 2000, un entretien a eu lieu entre Mme K. P. et sa commissaire.

La situation professionnelle de l'apprentie était très mauvaise au sein de l'entreprise.

M. C. dictait à son apprentie des "slogans motivants" qu'elle devait répéter pendant des heures à haute voix. Elle devait également crier sa motivation, cas échéant par la fenêtre.

La commissaire suggérait à Mme K. P. de chercher une autre place d'apprentissage.

23. Le 21 février 2000, la société a signifié à Mme K. P. la fin des rapports de travail pour le 31 mars 2000.

24. Le 10 avril 2000, une réunion entre tous les protagonistes a eu lieu dans les bureaux de l'office.

Mme K. P., sous certificat médical, a réitéré ses doléances au sujet des conditions dans lesquelles s'était déroulée sa formation au sein de la société.

La conseillère a émis des doutes aussi bien sur les méthodes pédagogiques utilisées par M. C. que sur l'aptitude générale de ce dernier à former des apprentis.

25. Le 19 avril 2000, l'office a informé la société du retrait du droit d'engager des apprenti(e)s.

Aucun plan de formation n'avait été fourni à l'office et cela malgré les demandes répétées de ce dernier.

L'encadrement des apprenties, au sein de l'entreprise, était insuffisant.

M. C. ne présentait pas les aptitudes pédagogiques requises pour la formation des apprentis.

26. Par courrier du 8 mai 2000, la commissaire a confirmé intégralement ses observations concernant la qualité de la formation des apprenties dans cette société.

Elle a suggéré d'enlever définitivement à la société le droit d'engager des apprentis.

27. Par courrier du 10 mai 2000, la Fédération des syndicats patronaux a adressé à la société l'appréciation générale obtenue par Mme K. P. au test qu'elle avait fait dans le cadre "d'apprentissage Plus".

La présentation de l'entreprise de Mme K. P. était insuffisante.

Les examinateurs n'ont pas pu apprécier la tenue des cahiers de Mme K. P., vu que cette dernière ne les avait jamais présentés.

L'appréciation générale du test était négative.

28. Par lettre du 18 mai 2000, complétée le 8 juin 2000, M. C. a interjeté recours auprès du département de l'instruction publique (ci-après : le département) à l'encontre de la décision du 19 avril 2000. Mme F. R. et Mme L. P. avaient, suite à leur formation dans la

société, réussi leurs examens de fin d'apprentissage. Il s'insurgeait contre le désengagement total dont avaient fait preuve les instances officielles au sujet de Mme K. P.. Il avait tenté en vain de motiver cette apprentie, qui n'était jamais seule au bureau. L'office avait pris parti en faveur des apprenties pour prendre cette décision de retrait. Cette décision partielle qui interdisait l'engagement des apprentis portait préjudice à la société.

29. Le 31 juillet 2000, le département a rejeté le recours formé par la société. Les apprenties de la société étaient souvent abandonnées à elles-mêmes et n'obtenaient pas suffisamment d'explications de la part de M. C.. Celui-ci recourait à des méthodes pédagogiques pour le moins critiquables, en exigeant de l'une de ses apprenties qu'elle se livre à de bien singulières "séances d'automotivation". Les apprenties étaient utilisées comme une force de travail ordinaire. Leur formation n'était pas appropriée. L'une d'elles déplorait l'absence de tout plan de formation et l'inexistence d'encadrement au sein de la société.

Les instances officielles ne s'étaient jamais désengagées. Aussi bien les commissaires d'apprentissage que les conseillers en formation avaient eu des contacts réguliers, non seulement avec les apprenties de la société mais aussi avec M. C.; les nombreux rapports de visite le prouvaient.

30. Le 14 août 2000, M. C. a recouru devant le Tribunal administratif contre la décision précitée.
31. Par courrier du 17 août 2000, le tribunal de céans a imparti à M. C. un délai au 30 août 2000 pour compléter son recours qui ne répondait pas aux exigences légales.
32. Par courrier du 29 août 2000, M. C. a motivé son recours.

La décision du département du 30 juillet 2000 contenait des accusations calomnieuses et mensongères.

Mme K. P. avait des difficultés familiales, scolaires et privées. Cet environnement avait pesé sur le travail de l'apprentie au sein de la société au point qu'elle tombait souvent malade avant d'importantes échéances, scolaires par exemple.

M. C. et les autres employés de la société étaient toujours à la disposition des apprentis.

33. Par courrier du 5 septembre 2000, la société a sollicité de la juge déléguée l'audition des médecins traitants, des anciens maîtres et commissaires de Mme K. P., invoquant que celle-ci souffrait de différents problèmes psychologiques et prenaient des médicaments antidépresseurs.

34. Dans sa réponse du 27 septembre 2000, le département a persisté dans les termes de sa décision et a conclu au rejet du recours.

M. C. avait gravement manqué à l'obligation faite au maître d'apprentissage de faire preuve de qualités personnelles, de certaines aptitudes pédagogiques et de disponibilité. Aucune formation, conforme aux règles de l'art et systématique, n'avait été dispensée aux apprenties de la société. M. C. avait persisté, nonobstant les nombreuses mises en garde des autorités de surveillance, à ne pas mettre en place un plan de formation et à ne pas offrir à ses apprenties un réel encadrement.

Le succès scolaire de Mme F. R. s'expliquait exclusivement en raison de son excellent profil scolaire, de ses qualités personnelles et de l'excellent encadrement dont elle avait bénéficié au sein de l'entreprise où elle avait achevé sa formation.

Mme L. P. avait eu de bons résultats scolaires. Ce succès était dû essentiellement aux connaissances préalables acquises par cette apprentie, qui avait accompli, avant d'entrer en apprentissage, quatre années de scolarité gymnasiale, cursus interrompu en classe terminale de maturité commerciale.

Mme K. P. présentait un profil scolaire et personnel plus fragile que les deux précédentes apprenties. Les importantes difficultés familiales et/ou scolaires n'étaient pas les seules causes des problèmes de santé. L'absence de tout plan de formation et son inoccupation étaient autant de facteurs qui avaient contribué à accentuer la détresse professionnelle de cette jeune fille.

35. Par courrier du 4 octobre 2000, la société a déposé une nouvelle liste de témoins.

36. Le 1er novembre 2000, le tribunal de céans a entendu plusieurs témoins.

a. Madame C. E., conseillère en formation autorisée, a été entendue. À ce titre, elle avait suivi Mme F. R..

Elle avait exigé en vain que la société fournisse à ses apprenties un bon encadrement, ainsi qu'un guide. Il était très rare qu'un maître d'apprentissage sollicite un changement de commissaire d'apprentissage.

b. Mme F. R. a été auditionnée.

Elle était fréquemment seule dans les locaux de la société et ne se sentait pas du tout soutenue dans sa formation. Le manque de formation était le motif de son départ de la société.

c. Monsieur L. V., commissaire d'apprentissage, a été entendu. Il avait été le commissaire d'apprentissage de Mmes F. R. et L. P..

Il avait constaté à plusieurs reprises que Mme F. R. était souvent seule dans le secrétariat de la société.

Le guide méthodique ne constituait pas une obligation légale, mais il était vivement conseillé par l'office. Une grande majorité des entreprises établissait son propre plan de formation. La société utilisait des méthodes pédagogiques très particulières et n'encadrait pas ses apprenties.

Mme L. P. n'était pas satisfaite de ses conditions de travail, car elle était beaucoup trop seule et manquait d'encadrement.

M. V. n'avait jamais eu de problèmes avec d'autres employeurs et déconseillait d'autoriser la société à engager de nouveaux apprentis.

37. Par courrier du 7 novembre 2000, le département a sollicité l'audition d'une infirmière et d'une psychologue de l'office ayant suivi Mme K. P..

38. Dans son audience du 8 novembre 2000, le tribunal de céans a entendu des témoins.

a. Mme L. P. a été entendue.

Elle avait été correctement formée par la société, dont le directeur n'avait commis aucune faute de comportement envers elle. Suite à la demande de la conseillère en formation et de la commissaire d'apprentissage, la formation qu'elle avait suivie correspondait au guide méthodique.

Mme P. n'avait pas préparé cette audience avec M. C..

b. Mme K. P. a été auditionnée.

Elle connaissait l'existence du guide méthodique, mais elle ne l'utilisait pas. Aucun plan de formation n'était à sa disposition. Elle restait souvent désœuvrée, vu que M. C. n'était qu'à mi-temps dans les locaux de la société.

Elle avait été souvent absente pour des raisons de santé pendant sa formation dans la société.

A la demande de M. C., elle devait répéter plusieurs fois à haute voix qu'elle était motivée par son apprentissage dans la société. Si elle ne s'exprimait pas assez fort, elle était menacée de devoir crier cette phrase par la fenêtre. Elle avait peur de M. C..

Il lui était arrivé d'attendre plus d'une demi-heure derrière la porte avant qu'un employé n'arrive pour lui ouvrir la porte.

Après son changement d'employeur, cette apprentie avait obtenu de meilleurs résultats scolaires.

c. Madame C. G., commissaire d'apprentissage, a été entendue. Elle s'était occupée de Mmes L. P. et K. P.. Après plusieurs années de pratique, seule cette société refusait de lui fournir un véritable guide. L'encadrement des apprenties était défaillant. Dans une telle situation, Mme L. P., qui était très mature et bien scolarisée, avait bien géré son activité; mais une apprentie, moins scolarisée, que Mme K. P., ne le pouvait pas.

Elle confirmait que M. C. utilisait des méthodes pédagogiques très particulières.

En l'absence d'un poste de secrétaire dans

l'organigramme de la société, les apprenties effectuaient tout le travail de secrétariat.

39. Une nouvelle audience d'enquêtes a eu lieu le 4 décembre 2000.

a. Monsieur J.-C. K., professeur de classe de Mme K. P., a été entendu. Il enseignait une branche théorique, raison pour laquelle il ne pouvait pas commenter l'existence ou l'inexistence d'un plan de formation dans la société. Mme K. P. était une élève extrêmement limitée et peu attentive.

b. Madame M. L., collaboratrice au Service de la jeunesse, a été entendue. Elle avait été amenée à s'occuper de Mme K. P. à la demande de la conseillère en formation.

Elle avait pu constaté que Mme K. P. présentait des symptômes de souffrance liés à sa place de travail : perte de sommeil, perte d'appétit, anxiété, maux de tête, douleurs abdominales et douleurs de dos. Toutes ces douleurs pouvaient être liées à son poste de travail. En médecine du travail, la plupart des symptômes présentés par K. P. relevait du mobbing. Depuis son changement d'employeur, Mme K. P. ne ressentait plus aucune douleur.

Les problèmes familiaux de cette apprentie n'avaient eu aucune conséquence sur l'aptitude de cette dernière à poursuivre sa formation professionnelle.

M. C. entretenait de mauvaises relations avec Mme K. P..

Elle avait rencontré pour la première fois en trois ans d'activité une telle situation.

c. Madame D. S. U., psychologue conseillère à l'office, a également été entendue. Elle avait rencontré Mme K. P. pour la première fois le 1er avril 2000.

Elle était confrontée pour la première fois en cinq années d'activité à une telle situation. M. C. soumettait Mme K. P. à des formes d'intimidation et avait des méthodes pédagogiques très particulières.

Mme K. P. était une jeune fille très ébranlée, voire fortement déstabilisée, par ce qu'elle venait de vivre dans sa situation d'apprentie. Depuis qu'elle avait

changé d'employeur, elle allait mieux et était beaucoup plus heureuse à sa place de travail. Les difficultés familiales de Mme K. P. n'étaient pas au premier plan. Sur le plan général, les apprentis étaient des adolescents en période de structure de la personnalité et avec lesquels il fallait agir avec beaucoup d'intelligence.

40. Dans sa réplique du 15 janvier 2001, la société a persisté dans ses conclusions. M. C., en tant que maître d'apprentissage, n'avait rien fait qui puisse être assimilé à une violation grave de ses obligations légales ou qui ait pu mettre en danger la santé ou la moralité des apprenties dont il avait la charge. L'attitude du département et son parti pris manifeste s'expliquaient par les difficultés relationnelles entre M. C. et les représentants du département. M. C. se sentait personnellement impliqué dans la formation de ses apprenties. Il n'avait subi qu'un seul échec, celui de Mme K. P. dont le profil était trop difficile.

41. Dans sa duplique du 15 février 2001, le département a persisté intégralement dans ses conclusions. M. C. avait fait preuve, en tant que maître d'apprentissage, de graves manquements, au vu des exigences requises pour la formation des apprenties. Ces dernières ne bénéficiaient pas d'un véritable encadrement ni de soutien psychologique.

M. C. refusait de mettre en place un plan de formation conforme aux directives.

L'office découvrait pour la première fois, non seulement des méthodes pédagogiques particulières, mais aussi une apprentie dans un tel état de détresse.

EN DROIT

1. Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56A de la loi sur l'organisation judiciaire du 22 novembre 1941 - LOJ - E 2 05; art. 63 al. 1 litt. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2. Selon l'article 10 alinéa 1 de la loi fédérale sur la formation professionnelle du 19 avril 1978 (LFPr - 412.10), les apprentis ne peuvent être formés que par les

maîtres d'apprentissage qui ont les capacités professionnelles et les aptitudes personnelles requises, et donnent toutes les garanties qu'ils instruiront leurs apprentis conformément aux règles de l'art, avec la compréhension nécessaire et sans péril pour leur santé ou leur moralité.

Le maître d'apprentissage est tenu de former l'apprenti selon le programme fixé dans le règlement d'apprentissage : il doit le faire dans les règles de l'art, systématiquement et en faisant preuve de compréhension à son égard. Il doit veiller à ce que la formation dans l'entreprise soit coordonnée dans la mesure du possible avec l'enseignement dans les branches professionnelles (art. 22 al. 1 LFPr).

Selon l'article 17 alinéas 1 et 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle du 7 novembre 1979 (OLFPr - RS - 421.101), le guide méthodique type décrit, de manière bien compréhensible, une ou plusieurs voies permettant à l'apprenti d'atteindre le but visé par la formation réglementaire. Il correspond au programme d'enseignement de l'école professionnelle et au règlement des cours d'introduction. Le guide méthodique doit inciter le maître d'apprentissage à former l'apprenti, compte tenu de ses aptitudes et des caractéristiques de l'entreprise.

3. L'application de la LFPr et de l'OLFPr est régie par la loi cantonale sur l'orientation, la formation professionnelle et le travail des jeunes gens du 21 juin 1985 (LCFP - C 2 05) et par son règlement d'application du 1er juillet 1987 (RLCFP - C 2 05 01).

Selon l'article 3 LCFP, l'office d'orientation et de formation professionnelle (ci-après: l'office) est chargé, en collaboration avec les services du département, de l'application de la LFPr.

L'article 19 lettre a LCFP prescrit que le maître d'apprentissage doit se conformer au guide méthodique adapté aux conditions particulières de l'entreprise et, le cas échéant, au plan de formation édicté par l'office, d'entente avec la commission d'apprentissage intéressée.

Cet article introduit une précision : le maître d'apprentissage doit se conformer au guide méthodique adapté aux conditions particulières de l'entreprise. En ajoutant "adapté aux conditions particulières de

l'entreprise", le législateur a voulu fixer dans la loi la pratique actuelle (Mémorial des séances du Grand Conseil du 21 juin 1985, p. 3625).

En vertu de l'article 22 LCFP, le maître d'apprentissage doit collaborer avec l'office, l'école professionnelle et le commissaire dans l'intérêt de la formation professionnelle et de l'éducation de l'apprenti.

Selon l'article 31 lettres a et e LFPr, l'office peut retirer au maître d'apprentissage le droit d'engager des apprentis :

- a) S'il manque gravement à la loi.
- b) Si les conditions d'apprentissage dans l'entreprise mettent en péril la santé ou la moralité des apprentis.

4. En l'espèce, des griefs de deux ordres peuvent être retenus à l'encontre de la société et de son directeur.

- Absence de plan de formation.
- Défaut d'aptitude personnelle/conditions d'apprentissage défaillantes.

5. L'instruction de la cause a permis d'établir que la société, malgré les nombreux rappels de l'office, n'a pas suivi le guide existant pour former ses apprenties, voire tout autre plan de formation adapté à la structure de son entreprise.

En l'absence de guide, la formation des apprenties ne pouvait être que lacunaire et de nature à désorienter celles-ci, étant démunies de base de référence et de structure dans la poursuite de leur formation. Dans de telles conditions, seules des apprenties disposant de très bonnes connaissances scolaires ou ayant poursuivi et terminé leur formation dans une autre entreprise pouvaient réussir leurs examens de fin d'apprentissage. Tel a été le cas en l'espèce, où sur les trois apprenties engagées par la société, deux d'entre elles ont terminé leur formation auprès d'un autre maître d'apprentissage et elles ont réussi leurs examens. Quant à la troisième apprentie, elle poursuit actuellement sa formation dans

une autre entreprise. Le tribunal de céans ne peut donc que constater que les trois jeunes filles en question ont préféré changer d'employeur pour mener à bien leur apprentissage.

En refusant d'adapter la formation de ses apprenties aux injonctions de l'office, la société et son directeur ont contrevenu aux articles 19 lettre a et 22 LCFP précités.

6. L'instruction de la cause a également démontré que les apprenties étaient souvent seules dans les locaux de la société et que le travail qui leur était demandé était en réalité celui d'une secrétaire qualifiée, dont M. C. ne disposait pas.

De plus, il est avéré que les méthodes pédagogiques employées par M. C. étaient pour le moins particulières. L'automotivation qu'il entendait créer chez l'une de ses apprenties relève à tout le moins davantage du mobbing et du harcèlement que de l'encadrement qu'il convient de donner à une adolescente, laquelle de surcroît débute dans la vie professionnelle.

Malgré les nombreux conseils de l'office, M. C. n'a pas su mettre en oeuvre, ni démontrer des aptitudes personnelles nécessaires, pour former des apprenties. Enfin, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour que ses apprenties bénéficient d'un véritable encadrement professionnel ni d'un soutien psychologique adapté à leur âge et à leur situation.

7. Il résulte de ce qui précède que les griefs retenus par le département sont fondés. Le recours ne peut être que rejeté et la décision du département confirmée.

Un émolument de CHF 1'500.- sera mis, conjointement et solidairement, à la charge de la société et de M. C..

PAR CES MOTIFS
le Tribunal administratif
à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 14 août 2000 par S. Sàrl, Monsieur R.-A. C., contre la décision du département de l'instruction

publique du 31 juillet 2000;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de S. Sàrl et de Monsieur R.-A. C., pris conjointement et solidairement, un émolument de CHF 1'500.-;

dit que conformément aux articles 97 et suivants de la loi fédérale d'organisation judiciaire, le présent arrêt peut être porté, par voie de recours de droit administratif, dans les trente jours dès sa notification, par devant le Tribunal fédéral; le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il est adressé en trois exemplaires au moins au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14; le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyen de preuve, doivent être joints à l'envoi.

communiqué le présent arrêt à S. Sàrl, soit pour elle à Monsieur R.-A. C., ainsi qu'au département de l'instruction publique.

Siégeants : M. Thélin, président, Mmes Bonnefemme-Hurni, Bovy, MM. Schucani, Paychère, juges.

Au nom du Tribunal administratif :
la greffière-juriste adj.: le vice-président

C. Goette

Ph. Thélin

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :

Mme M. Oranci