

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1870/2023-FPUBL

ATA/473/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 avril 2024

dans la cause

A_____

recourant

contre

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

intimé

EN FAIT

- A. a.** A_____, né le _____ 1959, a été engagé par le département de l’instruction publique (ci-après : DIP) en qualité de suppléant en 1988, puis à nouveau le 1^{er} septembre 1999 pour l’enseignement du français et de la culture générale. Il a obtenu son certificat d’aptitude à l’enseignement secondaire I et II pour la discipline de culture générale le 30 juin 2003. Le 1^{er} septembre 2004, il a été nommé fonctionnaire.
- b.** Il a enseigné la culture générale dès la rentrée scolaire 2007-2008 au sein du B_____ (ci-après : B_____), puis dès la rentrée scolaire 2018-2019 au C_____ (ci-après : C_____).
- c.** Le 26 mars 2010, il s’est vu infliger un blâme pour ne pas avoir respecté des délais administratifs, critiqué de manière infondée et dénigrante le plan d’études et avoir tenu des propos inadéquats envers des collègues. Ce blâme a été annulé, dans le cadre du recours hiérarchique, et remplacé par un avertissement.
- d.** En mai et décembre 2014, des élèves se sont plaints du fait que l’enseignant leur « parlait mal », se moquait d’eux, les rabaisait, critiquait devant eux ses collègues et leurs méthodes d’enseignement. Ces plaintes ont donné lieu à des entretiens.
- e.** Un entretien d’évaluation et de développement personnel enseignant a été réalisé le 17 mars 2016 au terme duquel l’examineur a conclu que A_____ répondait aux compétences requises pour cette fonction.
- f.** En juin 2017, la doyenne de l’enseignement général a exclu A_____ d’un séminaire, celui-ci faisant des mots croisés durant le séminaire.
- g.** Le 8 octobre 2018, une sanction de réduction de salaire de quatre annuités a été prononcée. Elle tenait compte des antécédents, des plaintes des élèves sur le contenu des cours, de la non-conformité des épreuves, de son attitude envers la hiérarchie, relevant le ton inadapté de l’intéressé dans le cadre de la procédure disciplinaire. Un suivi pédagogique devait être mis en place. Cette sanction a été confirmée par la chambre administrative de la Cour de justice, puis le Tribunal fédéral.
- h.** Afin d’assurer le suivi pédagogique précité, le DIP a mandaté D_____, maître d’enseignement à l’Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle depuis 1994.
- i.** L’enseignant ne répondant pas aux trois propositions de dates faites par E_____, directeur du C_____, pour fixer la première séance du suivi pédagogique, celui-ci a fixé, par courrier recommandé, le premier rendez-vous au 4 mars 2019. Le suivi devait débiter le 12 mars 2019 et consister en des visites de classes annoncées et non annoncées.

Il sera revenu dans la partie « En droit » sur le déroulement et les conclusions du suivi pédagogique.

j. Par courrier recommandé du 13 mars 2020, le directeur a convoqué A_____ à un entretien de service en vue de la résiliation des rapports de travail. L'obstination de celui-ci à ne pas se soumettre au suivi de son enseignement et son refus de se rendre auprès du service santé du personnel de l'État de Genève (ci-après : SPE) ainsi que de nouvelles plaintes d'élèves lui étaient reprochés.

k. Compte tenu de la pandémie de Covid-19, puis de l'arrêt pour cause de maladie de l'intéressé, l'entretien de service a eu lieu par voie écrite le 23 septembre 2020. A_____ a remis en cause les compétences de D_____ en se fondant sur un article de journal de 1998 et expliqué qu'il n'avait pas répondu aux demandes de son ancien supérieur hiérarchique concernant la notation de plusieurs élèves car il avait désactivé leur adresse électronique. Il contestait avoir reçu une convocation du SPE et demandait la suspension de la procédure jusqu'à ce qu'une expertise relative au *mobbing* qu'il subissait de la part de son supérieur soit ordonnée, que le groupe de confiance rende son rapport et que la Cour des comptes rende son rapport au sujet de l'engagement de D_____.

l. Dans sa décision d'ouverture de la procédure de reclassement du 18 février 2021, le DIP a rappelé que D_____ était maître d'enseignement depuis 1994 et responsable de filière depuis 23 ans. Le fait d'exiger d'un enseignant de se conformer à ses obligations n'était nullement constitutif de *mobbing*.

m. Convoqué à un entretien devant se tenir le 13 avril 2021 dans le cadre de la procédure de reclassement, A_____ en a demandé le report. Ne répondant pas à la responsable de secteur à la direction des ressources humaines du DIP (ci-après : DRH) quant à ses disponibilités, celle-ci lui a fixé un nouveau rendez-vous au 1^{er} juin 2021.

n. À réception du procès-verbal dudit entretien, tant l'enseignant que son conseil ont formulé des remarques. Celles-ci comportaient des contradictions, l'un faisant valoir que les motifs ayant conduit à l'ouverture de la procédure de reclassement devaient être supprimés du procès-verbal, l'autre demandant à ce qu'ils soient complétés.

o. L'invitation de la DRH adressée au conseil de l'enseignant de préciser qui était dorénavant son interlocuteur est demeurée sans réponse, malgré des relances.

p. Par courrier recommandé du 17 septembre 2021, la DRH a renvoyé le procès-verbal de l'entretien du 1^{er} juin 2021, en supprimant les faits à l'origine du reclassement. Le courrier d'accompagnement précisait qu'au vu des faits précités, il n'était pas possible de reclasser A_____ en tant qu'enseignant.

q. À la suite de la relance de la DRH qui n'avait pas reçu en retour le procès-verbal contresigné, le conseil de A_____ l'a informé qu'il avait cessé d'occuper.

r. Par courrier du 13 octobre 2021, la DRH a informé l'enseignant qu'il était attendu le 1^{er} novembre 2021 au centre de bilan de Genève (ci-après : CEBIG), dans le cadre de la procédure de reclassement.

s. A_____ a répondu à ce courrier en se plaignant du harcèlement que son expéditrice lui faisait subir, est revenu sur les motifs présidant à l'ouverture de la procédure de reclassement, a contesté le procès-verbal de l'entretien du 1^{er} juin 2021 et s'est offusqué du rendez-vous pris pour lui auprès du CEBIG.

t. La DRH lui a proposé un ultime rendez-vous avec le CEBIG le 15 novembre 2021 et lui a fait des propositions de modifications de son curriculum vitae (CV).

u. A_____ s'est présenté au rendez-vous du 15 novembre 2021. Un autre entretien a eu lieu le 14 décembre 2021 et le bilan s'est terminé le 24 février 2022.

v. L'entretien de fin de la procédure de reclassement prévu le 12 avril 2022 a été reporté au 13 mai 2022, le conseil nouvellement constitué de A_____ exposant qu'un certificat médical serait produit.

w. L'entretien a finalement eu lieu le 19 mai 2022. A_____ a alors remis un courrier dont il ressortait qu'il « lui était donné » d'enseigner la philosophie, l'histoire, les sciences humaines, les mathématiques, la physique, la culture générale, « etc. ».

x. Le 21 juin 2022, la DRH a envoyé un courriel à l'ensemble des directions générales du DIP et des départements afin de rechercher un poste pour A_____. Ce courriel précisait qu'il avait un intérêt marqué pour la transmission de connaissances et savoir-faire des élèves et était accompagné du CV de l'intéressé.

L'ensemble des services ont répondu qu'ils ne disposaient pas d'un poste pour A_____.

y. Lors de l'entretien de clôture de la procédure de reclassement du 28 septembre 2022, il a été rappelé à A_____ qu'il ne pouvait être reclassé dans l'enseignement. La résiliation des rapports de service était envisagée. L'enseignant était invité à se déterminer sur une retraite anticipée.

z. Le procès-verbal d'entretien a été retourné le 24 octobre 2022.

aa. Entre le 29 septembre et le 22 novembre 2022, des échanges au sujet d'une éventuelle retraite anticipée ont eu lieu. A_____ ne se positionnant pas, le DIP l'a informé, le 22 novembre 2022, que la procédure de résiliation des rapports de service se poursuivait.

bb. A_____ a alors remis un certificat médical attestant d'une incapacité de travail du 2 décembre 2022 au 7 juillet 2023.

cc. L'intéressé n'a pas donné suite aux demandes du SPE de se rendre auprès de lui, de sorte que le SPE n'a pas pu se prononcer sur la validité du certificat médical présenté.

dd. Par décision du 2 mai 2023, déclarée immédiatement exécutoire, le DIP a résilié les rapports de service de A_____ avec effet au 31 août 2023.

La répétition d'un mode inadéquat de communication avec les élèves et la hiérarchie, les lacunes dans l'enseignement dispensé, des notations injustifiées et le refus de se conformer aux instructions de la hiérarchie ou du SPE rendaient la

poursuite de toute collaboration impossible. La procédure de reclassement n'avait pas abouti.

- B. a.** Par acte expédié le 2 juin 2023 à la chambre administrative, A_____ a contesté le congé, concluant à sa réintégration, subsidiairement à l'octroi d'une indemnité de treize mois de traitement. À titre préalable, il a requis son audition et la production par le DIP du contrat de D_____.

Il n'avait pas reçu la convocation du SPE. D_____ n'avait pas les compétences pour assurer un suivi pédagogique. L'arrivée en classe de celui-ci et sa présence, entrecoupée d'appels téléphoniques privés, avaient perturbé le déroulement du cours. Il n'avait pas pu se rendre à la séance de suivi prévue par celui-ci, car il devait assister à un conseil de classe. Il avait sollicité en vain de D_____ une définition claire des objectifs du suivi pédagogique. L'attitude de celui-ci l'avait atteint dans sa santé mentale. C'était ainsi qu'il avait refusé qu'il assiste à ses cours après la fin de son arrêt maladie. L'accompagnant avait adopté une posture de supériorité à son égard. Il n'avait pas reçu les courriels l'interrogeant sur la notation de ses élèves du B_____, car il avait désactivé ces adresses électroniques, n'y travaillant plus depuis la rentrée scolaire 2018.

La décision querellée n'avait pas été précédée de plusieurs avertissements, mais d'un seul, prononcé en 2018. Les faits reprochés étaient pour la plupart prescrits et les plus récents ne présentaient pas de lien avec les plus anciens. Les plaintes des élèves devaient être mises en rapport avec leurs graves difficultés scolaires. La décision violait le principe de la proportionnalité au vu du nombre d'années de service, de son âge et du fait que malgré les insuffisances reprochées, le DIP avait continué à lui confier des classes. Aucun intérêt public n'avait ainsi été mis en danger. La procédure de reclassement avait été conduite de manière ineffective, puisqu'il n'avait pas été tenu compte du bilan de compétences, qui retenait qu'il disposait de grandes compétences dans le domaine de l'enseignement.

- b.** Le DIP a conclu au rejet du recours.

Les manquements dans l'enseignement et l'attitude du recourant justifiaient la résiliation des rapports de service, étant relevé qu'il n'avait pas saisi l'occasion du suivi pédagogique pour améliorer ses prestations.

- c.** Par décision du 18 septembre 2023, la chambre administrative a refusé de restituer l'effet suspensif.

d. Dans sa réplique, le recourant a contesté que la résiliation des rapports de service ait été précédée d'un avertissement. Celui prononcé en 2018 sanctionnait un comportement inadéquat, mais pas une insuffisance de prestations. Par ailleurs, la décision querellée violait le principe de la proportionnalité.

e. Lors de l'audience de comparution personnelle, qui s'est tenue le 16 octobre 2023 devant la chambre administrative, le recourant a déclaré qu'il s'occupait de trois types d'élèves différents. Le premier était issu de l'enseignement spécialisé. Il s'agissait d'élèves qui n'avaient pas eu de scolarité normale et qui s'acheminaient

vers une aide de l'assurance-invalidité. Il cherchait à éveiller leur intérêt par le dessin et avait par exemple pris une demi-journée pour leur expliquer le phénomène de l'éclipse ou encore les saisons. Le deuxième groupe concernait des élèves de F_____ qui préparaient l'examen « Multicheck » leur permettant d'intégrer une AFP ou un CFC. Il n'existait pas de plan d'enseignement pour ces deux groupes. Le troisième groupe concernait les « FO-18 », à savoir les élèves devant encore suivre une scolarité obligatoire à la suite de la modification constitutionnelle et qui n'avaient pas trouvé d'autres voies. Pour ce groupe également, il n'y avait pas de plan d'études.

L'ensemble de ces élèves requerrait de sa part d'être extrêmement flexible et de s'adapter à eux, parfois d'une semaine à l'autre. Il avait été le seul enseignant de culture générale auprès du C_____, hormis une collègue avec qui il partageait une classe. Il se coordonnait avec elle sur la matière enseignée. Cette collègue était une maîtresse-adjointe ; il lui venait en appui. Pour l'examen « Multicheck », il était important que les élèves soient capables de passer avec aisance d'un sujet à l'autre. Il essayait de les y préparer. Il commençait souvent l'enseignement avec « l'exercice des sept erreurs » qu'ils devaient détecter et intégrer. Cet exercice était préparé.

A une occasion où D_____ était venu assister à son cours, il s'était servi du magazine de la G_____. Les élèves devaient mémoriser les pourcentages de rabais. Il avait choisi cet exercice afin qu'il colle au mieux au milieu professionnel des élèves. Le rapport mentionnait cet exercice, mais il en manquait un.

Les remarques de D_____ ne lui avaient pas été utiles. Automatiquement pendant et après le cours, il faisait son autocritique. Il aurait souhaité que D_____ lui montre comment il aurait fait. Il n'avait pas pu partager avec lui une expérience commune.

Le suivi pédagogique devait être un recyclage-perfectionnement qui devait avoir lieu à l'IFFP, ce qui toutefois avait été corrigé par la suite. Il avait ressenti l'arrivée de l'expert dans ses cours comme celle d'une personne qui cherchait à le faire partir plutôt qu'à le soutenir. Il avait été choqué de lire dans un des rapports qu'il utilisait le terme « candidat » en parlant de lui.

e.a Le directeur du C_____ a exposé que ce dernier accueillait des élèves destinés à poursuivre leur formation en AFP ou en CFC. Il ne s'agissait pas du tout d'élèves sans avenir professionnel. Il existait un plan d'études de culture générale que le recourant connaissait parfaitement puisqu'il avait lui-même dispensé des cours précédemment à des élèves en apprentissage. Décliner ce plan d'études à des élèves en grande fragilité faisait partie de la charge d'enseignement de A_____. Ce plan d'études avait été réactualisé en 2020. Comme précédemment, il fixait les objectifs à réaliser. Ledit plan d'études était calqué sur le plan d'études fédéral appliqué aux apprentis. Il comportait deux domaines, à savoir langues et communication d'une part et société, éthique, droit et écologie d'autre part. Le dessin n'en faisait pas partie.

La première classe d'élèves en provenance de l'enseignement spécialisé comportait des élèves dont l'OMP préconisait le retour à un enseignement régulier. Il s'agissait d'élèves qu'il ne fallait surtout pas abandonner, mais à qui il fallait donner les moyens de pouvoir poursuivre leur apprentissage. La plupart des enseignants appréciaient ces élèves qui présentaient plutôt des difficultés d'acquis scolaires que de comportement. L'orientation scolaire visée pour ces élèves était tournée vers l'ORIF. 99 % d'eux finissaient par obtenir une AFP ou un CFC. Ces élèves avaient donc besoin de plus de temps que d'autres pour leurs apprentissages.

Il y avait au total quatre classes de ce premier groupe d'élèves. Le recourant enseignait dans l'une de ces classes. Il partageait cette classe avec la maîtresse-adjointe, Mme H_____. Il assumait quatre périodes d'enseignement et elle cinq. Il s'agissait d'une enseignante extrêmement expérimentée, de sorte que ce duo pouvait proposer un enseignement de grande qualité. C'était à dessein que la direction avait prévu cette collaboration en vue de soutenir A_____. Il y avait des réunions de groupe de disciplines entre enseignants des mêmes matières. À sa connaissance, le recourant participait peu aux réunions de son groupe de discipline qui se tenaient une fois toutes les quatre à six semaines. Ces séances étaient animées par un ou une présidente, désignée par ses pairs. Les procès-verbaux étaient transmis à la direction.

Le directeur était entré en fonction en 2018, soit au moment de l'introduction de l'obligation de l'enseignement jusqu'à 18 ans. L'école avait accueilli environ 200 nouveaux élèves et recruté une trentaine d'enseignants. Les élèves avaient besoin d'excellents enseignants, bien préparés, et de bons plans d'études vu leur parcours scolaire. Il avait toujours été très ouvert à toute proposition relative à la meilleure manière de s'adapter aux besoins de ces élèves. Le recourant venait avec environ 30 ans d'expérience, ce qu'il avait estimé précieux. Il l'avait accueilli avec beaucoup d'espoir. Son suivi individualisé représentait une véritable chance pour ce dernier et les élèves dans ces nouvelles classes ; il s'agissait d'une opportunité d'analyser et de faire évaluer ses pratiques. Il avait eu l'espoir que grâce à ce suivi, l'intéressé puisse faire face de la meilleure manière à cette nouvelle situation.

L'unique fois où un entretien portant sur les aspects pédagogiques relevés par D_____ devait avoir lieu entre lui-même et le recourant, celui-ci s'était présenté accompagné d'une tierce personne dont il n'avait pas autorisé la présence. L'enseignant avait alors choisi de renoncer à cet entretien. Le directeur n'avait ainsi pas eu d'entretien direct avec lui au sujet des constats faits par D_____.

Selon ce dernier, les cours n'étaient pas planifiés et aucune séquence n'était présentée. Ce genre d'éléments faisaient partie des exigences pédagogiques attendues dans l'enseignement. Il répétait que les élèves en question avaient un besoin particulier de disposer d'un enseignement de grande qualité.

Les élèves de la classe « F_____ » étaient sélectionnés par le milieu professionnel en question. Il s'agissait d'élèves motivés, preneurs de l'école. 60 % d'entre eux

intégraient l'année suivante un apprentissage. Les élèves les plus difficiles, notamment sur le plan du comportement, étaient ceux des classes FO-18.

e.b Selon le recourant, les séances de groupe de disciplines avaient lieu trois fois par an, pas plus. Depuis 2018 en particulier, il avait continué à s'y rendre. Il avait été en « confinement-protecteur » de janvier 2021 à septembre 2021, ce qui l'avait empêché de se rendre aux réunions de groupe.

Il avait fait sa formation auprès de I_____ et connaissait donc particulièrement bien ce type d'élèves. Selon l'ancien plan d'études, on utilisait également des couleurs et le dessin. La personne qui avait souhaité l'accompagner à l'entretien avec le directeur était également enseignant.

Il lui avait été reproché de ne pas s'être rendu aux conseils de classes des 27 août et 5 octobre 2013. Or, à cette période, il n'y avait pas de conseils de classes. En revanche, le 5 avril 2019, il assistait à une telle réunion, raison pour laquelle il n'était pas présent pour l'entretien avec D_____. Les dates pour les visites et entretiens avec ce dernier avaient été fixées par le directeur, qui devait savoir qu'il n'était pas disponible le 5 avril 2019.

Il produisait un document dont il ressortait, selon lui, que le rapport de D_____ avait été modifié par le directeur avant de lui être adressé par le précité.

Le document est une capture d'écran relative à un document de cinq pages, créé le 30 mars 2019, modifié en dernier lieu le même jour à 19h21 par E_____ et indiquant comme auteur J_____. Il est intitulé « accompagnement A_____visite_29.03.2019 ».

e.c À l'issue de l'audience, les parties ont renoncé à tout autre acte d'instruction.

f. Par courrier du 14 décembre 2023, le DIP a informé la chambre administrative de ce que le recourant avait déposé plainte pénale à l'encontre de la rédactrice des écritures relatives à la présente procédure, estimant que celle-ci avait menti dans ses écrits.

g. Le 26 janvier 2024, le Ministère public a rendu une ordonnance de non-entrée en matière sur la plainte précitée. Il ne disposait d'aucun soupçon laissant présumer la commission d'une infraction.

h. Dans un courrier du 8 février 2024, le recourant a sollicité la suspension de la procédure afin que le DIP produise un article de journal, des courriels échangés entre I_____, J_____ et K_____, les propos ayant discrédité son supérieur hiérarchique avec des informations fallacieuses dans un courrier du 21 juin 2021, les convocations aux conseils de classe des 28 août et 7 octobre 2013, la démonstration qu'aucun intervenant de moins de 65 ans n'avait pu être trouvé, les « propos infondés, voire calomnieux, à l'égard de [s]on formateur », le diplôme que D_____ devait lui décerner et la preuve d'avoir été informé de l'envoi de la demande d'évaluation du SPE du 29 novembre 2019. À défaut, il convenait de prendre ces points en considération.

Il a produit le CV de D _____, tel qu'il ressortait du « profil LinkedIn » de celui-ci au 5 décembre 2018 et au 22 janvier 2024. Il en critiquait le contenu et revenait sur des points déjà soulevés. L'utilisation du dessin en classe répondait à l'exigence d'adapter et de différencier les objectifs et moyens d'enseignement aux particularités des élèves et des niveaux.

i. Sur ce, les parties ont été informées que la cause restait gardée à juger.

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).

2. À titre préalable, le recourant sollicite la suspension de la procédure jusqu'à ce que l'autorité intimée ait produit un certain nombre de pièces.

2.1 Lorsque le sort d'une procédure administrative dépend de la solution d'une question de nature civile, pénale ou administrative relevant de la compétence d'une autre autorité et faisant l'objet d'une procédure pendante devant ladite autorité, la suspension de la procédure administrative peut, le cas échéant, être prononcée jusqu'à droit connu sur ces questions (art. 14 al. 1 LPA).

2.2 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 et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle 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).

2.3 En l'espèce, bien que le recourant – agissant désormais en personne – sollicite la suspension de la procédure, il ressort de ses dernières écritures qu'il requiert en réalité la production par le DIP de certains documents. Or, il a, à l'issue de l'audience de comparution personnelle, renoncé à tous autres actes d'instruction. En sollicitant néanmoins de tels actes, il agit de manière contradictoire, soit d'une manière qui ne saurait être protégée, d'une part. D'autre part, il apparaît que le dossier est complet et permet à la chambre de céans de statuer en connaissance de cause.

Il ne sera donc pas procédé à des actes d'instruction complémentaires ni à la suspension de la procédure.

3. Le recourant conteste l'existence de motifs fondés justifiant son licenciement.

3.1 La LIP 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 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B du 12 juin 2002 (RStCE - B 5 10.04), qui prévoit qu'ils doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux responsabilités leur incombant, tandis que l'art. 21 RStCE rappelle qu'ils se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1).

3.2 En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc 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/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015 consid. 11 ; ATA/605/2011 du 27 septembre 2011 consid. 8).

3.3 Le maître participe 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 (art. 13 al. 1 du règlement de l'enseignement secondaire II et tertiaire B du 29 juin 2016 - REST - C 1 10.31).

3.4 Selon l'art. 141 LIP, intitulé « Résiliation des rapports de service pour motif fondé – Corps enseignant nommé », le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier 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'office du personnel de l'État. La décision est motivée (al. 1). L'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de 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 (al. 2). 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 les art. 64 RStCE et 22 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC – B 5 05).

3.5 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) ; 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).

3.6 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 ne soit prononcé, qu'aucune mesure moins préjudiciable pour l'administré ne puisse être prise (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/585/2015 du 9 juin 2015). L'État a l'obligation préalable d'aider l'intéressé et de tenter un reclassement, avant de prononcer la résiliation des rapports de service d'un agent public au bénéfice d'une nomination (MGC 2005-2006/XI A 10421).

3.7 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/79/2021 du 26 janvier 2021 consid. 3d ; ATA/347/2016 du 26 août 2016 consid. 5e ; ATA/1343/2015 du 15 décembre 2015 consid. 8).

- 4.** En l'espèce, la décision querellée rappelle que depuis 2010, le recourant a fait l'objet de mises en garde en raison de son comportement à l'égard de sa hiérarchie, de ses collègues et des élèves ou encore de ses carences dans ses corrections. Une sanction avait d'ailleurs été prononcée, prévoyant la réduction de son traitement de quatre annuités. Un suivi pédagogique avait été mis en place. Néanmoins, de nouvelles plaintes relatives à sa notation avaient été formées par les élèves en 2018. Le compte rendu d'observation du 12 mars 2019 constatait l'absence de préparation de ses cours et celui du 29 mars 2019 mentionnait l'absence d'utilisation de méthodes et documents pédagogiques adaptés. Plus généralement, l'intéressé refusait le suivi pédagogique mis en place et de nouvelles plaintes d'élèves relatives au contenu de ses cours et au ton dénigrant adopté avaient eu lieu. Enfin, il avait refusé de se rendre au SPE.

Il convient d'examiner si ces reproches sont fondés.

4.1 Il ressort du dossier que le 26 mars 2010, le recourant a été sanctionné d'un blâme pour le non-respect de délais administratifs, pour d'importants manquements dans le mandat visant la réalisation de l'examen de fin d'apprentissage de culture générale pour l'année 2008-2009, lesquels avaient conduit au retrait dudit mandat,

des corrections lacunaires et incohérentes et des totaux erronés des examens de fin d'apprentissage de juin 2009 ainsi qu'un manque de respect envers ses collègues et la doyenne responsable de l'enseignement général. Sur recours hiérarchique, le blâme a été remplacé par un avertissement, pour des raisons formelles, les reproches étant cependant confirmés.

Selon un courrier 12 février 2014 adressé par le directeur du B_____ au recourant, ce dernier s'était engagé à présenter ses excuses écrites à un doyen à la suite du message offensant qu'il avait rédigé concernant celui-ci. En mai 2014, six élèves du recourant auxquels il dispensait des cours de culture générale se sont plaints de ce qu'il leur racontait sa vie en cours, les sifflait, leur « parlait mal » quand ils ne comprenaient pas quelque chose, se moquait d'eux lorsqu'ils se trompaient, les renvoyait sans motif, les rabaisait en les traitant d'« imbécile » ou d'« incapable », critiquait les autres professeurs et leur méthode d'enseignement ou encore leur montrait le mauvais exemple dans la manière de se tenir en classe.

Le 8 octobre 2018, le recourant a fait l'objet d'une sanction de réduction de son traitement pour ne pas avoir respecté le plan d'études en matière de culture générale de première année et avoir imposé aux élèves des textes crus avec pour sujets récurrents une sexualité particulièrement violente, sans aucune nécessité pédagogique et en les mettant particulièrement mal à l'aise. Il lui était, d'autre part, reproché d'avoir fait passer des épreuves de langues et communication non conformes aux exigences adressés aux élèves de la classe d'AGPR de première année. Il était invité à respecter strictement son cahier des charges et ses devoirs de service. De nouveaux manquements pourraient appeler le prononcé d'une sanction disciplinaire plus grave allant jusqu'à la résiliation des rapports de service.

Ainsi, contrairement à ce que soutient le recourant, il a fait l'objet de nombreuses mises en garde et rappels à l'ordre, y compris de deux sanctions, notamment au sujet de sa communication avec les élèves et collègues et concernant la qualité de l'enseignement dispensé.

9.2 À la suite de la dernière sanction, il a été décidé d'un suivi pédagogique en faveur du recourant. Après une première rencontre le 7 décembre 2018 entre le recourant, son directeur et D_____, lors de laquelle le but et le déroulement ainsi que les dates du suivi ont été discutées, le recourant n'a, malgré trois relances, pas indiqué de dates pour mettre en place le suivi pédagogique. Le directeur du C_____ a ainsi constaté ce refus d'obtempérer à cette mise en place par courrier recommandé du 17 janvier 2019. Il a ensuite, également par courrier recommandé, le 4 mars 2019, informé le recourant des étapes du suivi pédagogique qui comporterait des visites de classe, annoncées et inopinées, un bilan tripartite intermédiaire et un bilan tripartite final. Il incluait la définition de séquences d'apprentissage et la mise en place d'objectifs pédagogiques, au moyen d'entretiens réguliers avec le responsable du suivi et l'établissement de rapports après les visites de classe.

La première visite de classe, portant sur deux périodes d'enseignement de seize apprenants divisés en deux groupes, le 12 mars 2019, avait pour objectif de faire le bilan sur les pratiques pédagogiques et didactiques du recourant. D_____ relevait dans son rapport qu'il n'avait pu constater aucune trace de préparation, fil rouge, notes ou plan de séquences. Aucun objectif général ni pédagogique n'était annoncé. Le recourant avait préparé des photocopies sur lesquelles il proposait une série d'activités en vue de préparer les tests « Multicheck G_____ ». Étaient décrits en détail le déroulement des deux cours observés (début de la leçon, utilisation des méthodes, utilisation des moyens et documents, gestion du temps et des événements imprévus, relations enseignant-apprenant, gestion de la participation des apprenants, exactitude et actualité des contenus, réalisation des objectifs, évaluation et innovation). En début du cours avec le premier groupe, il discutait d'un match de football avec un élève. Avec le second groupe, il avait, répondant aux questions des élèves au sujet de la présence de l'expert, expliqué la mesure prise contre lui en évoquant les relations sexuelles entre enseignant et élève non majeur et indiqué que l'expert était là pour le surveiller, ce qui avait suscité l'indignation des élèves. Il avait ensuite commencé son cours sans annoncer le thème, les objectifs et les résultats attendus. Les activités étaient faites sans mise en perspective ou construction d'un sens.

Les élèves devaient repérer des erreurs dans le journal L_____ et faire un dessin pour trouver des mots se terminant par « on ». Plusieurs jeux de recherche d'erreurs avaient ensuite eu lieu. Le recourant utilisait l'humour, commentait et racontait des anecdotes. Les élèves devaient travailler individuellement. Ils commentaient cependant en continu l'activité en prenant librement la parole. Avec le deuxième groupe d'élèves, composé de « personnalités au comportement difficile », le recourant s'était laissé déborder et avait développé peu de stratégies pour cadrer le groupe. Il y avait eu une confusion constante entre les activités proposées et les sujets personnels des élèves. L'enseignant, pour expliquer ce qu'était un veston, avait montré une image trouvée sur Internet. Il n'avait ensuite pas su rebondir lorsqu'un élève avait abordé le thème d'autres types de vestes. Les documents remis étaient des photocopies volantes. Les objectifs n'ayant pas été annoncés, le recourant n'avait pas fait de contrôle de l'apprentissage dans la séquence. Il n'y avait pas eu de synthèse finale. Lors de l'entretien après la leçon, le recourant avait déclaré qu'il ne faisait pas de préparation, ni plan de séquences. Il s'appuyait sur 20 ans d'expérience. Face à des groupes difficiles, il préférait s'adapter aux imprévus. Selon D_____, le recourant n'avait pas saisi le sens de l'accompagnement proposé qu'il se représentait comme une surveillance. Or, cette mesure serait profitable si le recourant se présentait face aux élèves en ayant une vision claire d'un agenda, en ayant une préparation didactique et pédagogique de qualité. Il terminait en indiquant que sa prochaine visite, non annoncée, aurait lieu dans la semaine du 25 mars 2019. Il lui demandait de lui faire parvenir un plan de leçons pour la semaine entière, en définissant un objectif général et au moins quatre objectifs spécifiques. Les activités ainsi que l'évaluation proposée aux élèves devaient être décrites. De

manière plus générale, il lui demandait d'établir une planification générale des thèmes et contenus enseignés jusqu'à la fin de l'année scolaire, avec la durée et les intentions pédagogiques. Ces documents constitueraient la base de leur discussion.

Lors de la seconde leçon observée, le 29 mars 2019, qui s'adressait à huit élèves, aucun des documents requis n'était produit. L'absence de préparation, de fil rouge, de notes, de plan de séquences, d'objectifs général ou spécifique a été à nouveau relevée. Au début de la leçon, l'enseignant avait demandé à chaque élève comment il se portait et se passait son stage. Ensuite, il avait distribué des feuilles de dessin et proposé de faire un dessin sur le thème du printemps. Aucune méthode ou technique de dessin n'était proposée. Il avait uniquement suggéré de procéder par couleurs et posé la question de savoir ce qui existait au printemps. Le recourant n'intervenait que pour des questions de discipline ou de matériel de dessin. Il parlait aux élèves individuellement de leur quotidien et commentait leur dessin. À la suite de l'exposition des dessins, une élève avait fait remarquer : « On dirait l'école enfantine ! ». L'ennui et le manque d'intérêt étaient présents dans la classe. Hormis la mise à disposition des feuilles et du matériel de dessin, aucun contenu sur la thématique du printemps ou la créativité des élèves n'avait été abordé. À l'issue du cours, l'enseignant avait refusé de faire son autoévaluation.

L'accompagnant a relevé l'impossibilité de faire un bilan en raison de l'absence de l'intéressé. Il avait été frappé par la pauvreté et l'indigence du thème traité. Le groupe d'élèves était en grande difficulté scolaire. Il y aurait eu des activités à leur proposer. Or, l'enseignant était arrivé non préparé et avait passé son temps à répondre à des questions sans lien avec le thème. Il n'avait montré aucune motivation ou intérêt à changer quoi que ce soit. Le rapport terminait en demandant au recourant de présenter le travail non exécuté pour le 29 mars 2019, de faire des recherches théoriques sur le thème de la pédagogie différenciée et une liste de dix activités concrètes d'apprentissage pour les élèves en grande difficulté.

En réponse à ce rapport, le recourant a adressé un courriel à l'expert lui demandant de lui fournir la grille pour établir un plan de leçon, une copie des cours qu'il avait dispensés, le nom des établissements dans lesquels il avait enseigné, de lui indiquer la didactique qu'il avait utilisée et celle que lui-même devait utiliser, de lui citer « de manière exhaustive les propositions vraies devant être sues par les élèves au terme de l'année », de lui indiquer le plan d'études de référence, de préciser ce qu'il entendait par objectifs général et spécifique d'un cours. Il souhaitait pouvoir assister à un cours donné par l'expert, de sa mise en place à sa réalisation, et recevoir copie du mandat qui lui avait été confié.

Ce faisant, le recourant n'a contesté aucune des lacunes, pourtant majeures, mises en exergue par l'expert dans ses rapports. Celles-ci se rapportent à la préparation des cours, à leur adéquation à l'âge des élèves, à la structure de ceux-ci, à l'absence de démarche pédagogique et de but d'accroissement des connaissances.

Le recourant ne s'est pas présenté ni excusé à la séance de suivi du 5 avril 2019, prévue dans le courrier du 4 mars 2019 du directeur du C_____. Si, comme il le

soutient dans son recours, il avait un empêchement, il lui appartenait de le signaler et de convenir d'une nouvelle date avec D_____. Malgré le rappel du directeur du C_____ du 28 mai 2019 de se conformer aux instructions de ce dernier et la précision que ce n'était pas celui-ci qui faisait l'objet d'un suivi pédagogique, mais le recourant, ce dernier n'a pas présenté les documents demandés par D_____. Le bilan intermédiaire, prévu avec la participation de l'expert, du recourant et du directeur du C_____ n'a finalement pu avoir lieu que le 6 septembre 2019, le recourant ayant accusé une absence pour cause de maladie. Lors de ce rendez-vous, il s'est présenté accompagné d'un tiers. Le directeur a refusé la présence de celui-ci, l'entrevue étant de nature strictement pédagogique. Le recourant a alors décidé de ne pas assister à celle-ci. Dans un courrier du 31 octobre 2019, le directeur du C_____ a fixé de nouvelles dates pour deux visites de classe et le bilan final. Le recourant devait présenter à D_____, deux jours avant les visites de classe, un plan de leçons pour la semaine entière, un objectif général et spécifique, une description des activités/évaluations prévues, un dossier contenant les documents destinés aux élèves et une autoévaluation de l'enseignement dispensé lors du premier jour de visite de classe. Le recourant a refusé de signer ce courrier, qui lui a ainsi été adressé par pli recommandé.

Dans un courriel du 20 novembre 2019 adressé au directeur, le recourant, se prévalant notamment de la procédure en cours, a indiqué que la présence de D_____ dans ses cours n'était « nullement à l'ordre du jour ». Lors du cours du 21 novembre 2019 auquel il était prévu que l'expert assiste, le recourant est arrivé en retard. Il a déclaré au directeur, qui avait présenté l'expert aux élèves, que soit lui restait, soit ce dernier et qu'à défaut, le directeur pouvait considérer qu'il était en arrêt maladie. Comme le directeur avait répondu que l'expert restait en tant qu'observateur neutre dans la classe, l'enseignant avait refusé de dispenser son cours et le directeur avait dû libérer les élèves.

Il ressort de ce qui précède que le recourant s'est dérobé au suivi pédagogique mis en place, étant relevé que cette mesure n'avait pas été contestée dans le recours formé contre la sanction en 2018. L'enseignant ne s'est à aucun moment remis en cause. Au contraire, il a expliqué au responsable du suivi qu'il ne préparait pas ses cours et préférait « s'adapter sur le moment ». Or, ce dernier a, dès son premier rapport, mis en exergue l'insuffisance de l'enseignement dispensé par le recourant, observant que l'absence de préparation, notamment de définition d'objectifs général et spécifique de la leçon, ne permettait pas à l'enseignant d'aider ses élèves à progresser dans leurs apprentissages. L'absence de méthode pédagogique a d'ailleurs suscité l'indignation d'une élève qui estimait que cela ressemblait à l'école enfantine.

Comme l'a relevé le directeur lors de l'audience de comparution personnelle, les élèves en question étant pour certains en difficulté d'apprentissage, il était d'autant plus important que le recourant présente un enseignement de qualité. Cela impliquait notamment une préparation au cours, la fixation d'objectifs, le recours à

une ou des méthodes pédagogiques. Ces points, mis en exergue par l'expert, ont été repris par le directeur dans son courrier du 31 octobre 2019, celui-ci en soulignant l'importance. Il n'apparaît ainsi pas que les suggestions et demandes faites par D_____ seraient déraisonnables ou sans lien avec un enseignement de qualité. Bien que le recourant mette en doute les compétences de celui-ci, il reconnaît que l'expert a été maître d'enseignement auprès de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle. Ainsi, tant son activité de formateur dans le domaine de la formation professionnelle que le fait que le directeur du C_____ reprenne, en les considérant comme pertinentes, les suggestions faites par D_____ permettent de retenir que ce dernier présentait les compétences nécessaires pour assurer le suivi pédagogique du recourant. Il apparaît, au demeurant, que l'expert s'est attelé à sa tâche avec diligence, ses rapports analysant avec soin et nuance les cours observés et terminant par des propositions concrètes. En s'en prenant à la personne chargée de son suivi pédagogique plutôt que de tenter de se remettre en cause et améliorer son enseignement, le recourant doit se voir reproché d'avoir mis en échec ledit suivi.

4.3 Le troisième reproche, à savoir d'avoir à nouveau eu un langage relâché et dénigrant en classe, est également fondé. En effet, il ressort du courrier de trois élèves de la classe 508 que l'enseignant avait dit : « ici, c'est moi qui fais la dictature », qu'il avait traité les élèves de « gamins », de « rebelles » et leur avait dit d'aller en classe d'accueil, qu'il les rabaisait en leur disant « vous êtes des moineaux » et les imitait en se moquant d'eux. Il donnait des cours qui n'avaient rien à voir avec la culture générale et ne donnait pas d'explications. La note de l'entretien conduit le 15 octobre 2019 avec des élèves (dont les noms sont précisés) des classes 508 et 505 aborde les termes du courrier des trois élèves, confirmant la référence du recourant à la dictature et relève également que face à une élève qui refusait de modifier sa position sur sa chaise, il avait dit « tu es un crapaud ou quoi ? » et avait imité un crapaud puis l'élève en prenant une voix de fausset, entendue par l'enseignant et les élèves de la classe adjacente. La note retient aussi que les élèves des deux classes se plaignaient que les objectifs d'apprentissage n'étaient pas clairs, que l'enseignant parlait beaucoup, refusait de répondre à leurs questions, n'expliquait pas le champ des évaluations, donnait des devoirs en début de cours sans aucune explication et autorisait les élèves à aller sur les sites Internet de leur choix lorsque le cours avait lieu dans des salles munies d'ordinateurs.

Le recourant a reconnu avoir utilisé le terme de dictature. Il a expliqué que les élèves en question étaient difficiles. Or, même si tel était le cas, cet élément ne justifiait pas l'emploi des termes précités ni de rabaisser les élèves. Ce terme et cette attitude ne sont pas compatibles avec le devoir d'exemplarité et de dignité qui incombait au recourant. De tels manquements avaient déjà dans le passé été reprochés au recourant, qui se devait ainsi de porter une attention particulière à son langage et sa manière d'interagir avec les élèves. Les plaintes des élèves relatives au contenu des cours et à l'attitude du recourant à leur égard sont donc également fondées.

4.4 À cela s'ajoute que le recourant, interpellé par le père d'un élève (M____) du B____ le 13 juillet 2018 au sujet de la notation fin juin 2018, a expliqué par courriel du 23 août 2018 qu'il n'avait pas consulté sa messagerie professionnelle durant les vacances scolaires. La période de recours étant échue, il avait détruit ses archives et ne pouvait donner aucune explication. Répondant au courriel d'un autre élève (N____), qui ne comprenait pas sa note insuffisante, le recourant lui a indiqué, par courriel du 1^{er} août 2021 – ce qui démontre qu'il avait consulté sa messagerie professionnelle durant l'été –, qu'il n'avait pas assisté au conseil de classe et qu'ainsi, les résultats avaient été validés, qu'il avait quitté le B____, de sorte que personne ne pouvait « modifier la moindre note » sans sa signature et que, ayant détruit ses fichiers, il ne pouvait répondre à la demande de l'élève.

Par courriel du 26 novembre 2018, le directeur du B____ a interpellé le recourant au sujet de la moyenne semestrielle de 3 de N____, alors que celui-ci avait obtenu les notes de 4½, 4½ et 4½ durant le semestre. Le recourant n'a pas répondu à ce courriel. Vu les notes obtenues par l'élève précité durant le semestre, la moyenne semestrielle insuffisante retenue par l'enseignant paraît erronée. Si certes, il avait quitté le B____ à la fin de l'année scolaire 2017-2018 pour intégrer le C____, le recourant demeurait employé du DIP et a conservé la même adresse électronique. En tant que le département a pointé des problèmes de notation et un manque de collaboration à cet égard avec la hiérarchie, ces reproches sont aussi fondés.

4.5 En dernier lieu, il est reproché au recourant de ne pas avoir donné suite à l'invitation de se présenter au SPE. Il ressort du dossier que le 5 décembre 2019, le SPE a sollicité de son médecin-conseil qu'il se prononce sur le bien-fondé de l'incapacité de travail du recourant. Le 23 janvier 2020, le SPE a informé le DIP que ses demandes adressées au recourant de se présenter au médecin-conseil étaient restées sans suite. Celui-ci lui avait adressé trois courriers, les 9 et 30 décembre 2019 et le 10 janvier 2020. Le directeur du C____ avait, au demeurant, déjà informé le 28 mai 2019 le recourant que l'avis du SPE allait être sollicité. Le recourant a d'ailleurs produit avec son recours la demande d'évaluation adressée au SPE le concernant. Interpellé par le recourant qui contestait avoir été contacté par le médecin-conseil, celui-ci lui a expliqué, dans un courrier du 27 octobre 2021, qu'il lui avait écrit le 9 décembre 2019 en lui demandant de prendre contact avec lui et, après une première relance restée infructueuse, son secrétariat avait encore cherché à le joindre par téléphone.

Il est douteux que le recourant n'ait ni reçu lesdits courriers ni le message vocal laissé par le secrétariat du médecin-conseil. Toutefois, quand bien tel serait le cas et qu'ainsi le reproche de ne pas avoir donné suite à l'invitation du SPE ne serait pas fondé, cela demeurerait sans conséquence sur l'issue du litige.

4.6 En conclusion, les manquements relatifs à la qualité de l'enseignement dispensé par le recourant, son absence de collaboration au suivi pédagogique destiné à améliorer sa prestation d'enseignant et la récurrence de comportements et paroles inadéquats en classe, notamment, constituent des motifs fondés justifiant la

résiliation des rapports de service. Il s'agit de manquements qui, pris chacun pour eux, ne sont, en effet, pas compatibles avec les devoirs d'un enseignant tels que prescrits par les art. 10 et 123 LIP, 20 et 21 RStCE et 13 REST.

La qualité insuffisante de l'enseignement dispensé et le refus de chercher à l'améliorer suffisent à eux seuls pour justifier la résiliation des rapports de service du recourant. Ces éléments ne sont pas compatibles avec le bon fonctionnement de l'enseignement.

5. Le recourant se plaint du fait que la procédure de reclassement n'avait pas été conduite avec sérieux et que la décision violait le principe de la proportionnalité.

5.1 Contrairement à ce que fait valoir le recourant, la procédure de reclassement ne pouvait porter sur un poste d'enseignant. Compte tenu de l'insuffisance de ses prestations dans ce domaine, la procédure de reclassement devait s'orienter vers un autre type d'activité. Le recourant a pu bénéficier d'un bilan de compétences établi par le CEBIG. La décision d'ouverture de la procédure de reclassement relevait que l'attitude et les prestations du recourant n'étaient pas conformes à ce qui était attendu d'un enseignant. Le DIP a encore confirmé au recourant qu'il ne serait pas reclassé comme enseignant. Il a adressé le 21 juin 2022 des courriels tant aux autres départements de l'État qu'aux directions générales du DIP en vue de trouver une place pour le recourant. Treize réponses négatives sont parvenues à la DRH entre le 22 juin et le 21 août 2022. Compte tenu des démarches entreprises, à savoir l'établissement d'un bilan de compétences et la recherche au sein de l'État d'un poste pour le recourant, l'autorité intimée a déployé les efforts nécessaires et suffisants pour se conformer à son obligation de chercher à reclasser le recourant.

La procédure de reclassement n'ayant pas abouti, la conseillère d'État en charge du DIP était fondée à procéder à la résiliation des rapports de service du recourant.

5.2 Compte tenu des manquements retenus, du fait que la procédure de reclassement a été dûment menée et que les prestations du recourant ont par le passé déjà donné lieu à des rappels à l'ordre, y compris à une sanction encore en 2018, la décision de résiliation des rapports de service respecte également le principe de la proportionnalité. En effet, seule cette mesure permet d'éviter aux élèves du C_____ de ne pas être confrontés, notamment, à l'enseignement de qualité insuffisante du recourant. L'intérêt public à ce que le DIP dispense un enseignement d'une qualité suffisante est manifeste. Il est également prépondérant à celui, privé, du recourant à conserver son emploi. En outre, l'autorité intimée a proposé à l'intéressé de trouver une solution avec une rente-pont AVS, en vue d'atténuer les effets du licenciement. Celui-ci a toutefois refusé cette proposition.

Pour le surplus, il ressort de l'état de fait que le DIP a pleinement respecté la procédure de licenciement, procédant dûment à un entretien de service le 23 septembre 2020, prévu initialement le 13 mars 2020, mais reporté à la demande du recourant, notamment en raison de la pandémie, et respecté le droit d'être

entendu du recourant. Celui-ci ne conteste d'ailleurs pas que la procédure de licenciement a été respectée.

6. Le recourant laisse également entendre qu'il aurait subi des actes de *mobbing* de la part de sa hiérarchie.

6.1 Aux termes des art. 2B LPAC et 125 LIP, il est veillé à la protection de la personnalité des membres du personnel, notamment en matière de harcèlement psychologique et de harcèlement sexuel (al.1). Des mesures sont prises pour prévenir, constater et faire cesser toute atteinte à la personnalité (al. 2). Les modalités sont fixées par règlement (al. 3).

6.2 L'art. 2 al. 2 du règlement d'application de la LPAC du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) reprend ces termes. Le Conseil d'État prend les mesures nécessaires à la prévention, la constatation, la cessation et la sanction de toute atteinte à la personnalité d'un membre du personnel, en particulier en cas de harcèlement sexuel ou psychologique (art. 1 du règlement relatif à la protection de la personnalité à l'État de Genève du 12 décembre 2012 - RPPers - B 5 05.10).

À cet effet, le Conseil d'État a instauré un groupe de confiance, chargé de la mise en œuvre et de la bonne application du dispositif de protection de la personnalité (art. 4 et 5 RPPers). Peut s'adresser librement au groupe de confiance tout membre du personnel qui, dans sa relation de travail avec d'autres personnes, estime rencontrer d'importantes difficultés qui pourraient notamment constituer du harcèlement psychologique (art. 12 al. 1 let. a RPPers). Lorsque le groupe de confiance décide d'instruire les faits, il procède à une investigation et établit un rapport définitif (art. 19 ss RPPers). Dès réception de celui-ci, l'autorité d'engagement dispose d'un délai de 60 jours pour entendre les parties et leur notifier une décision motivée, par laquelle elle constate l'existence d'une atteinte à la personnalité et son auteur. Sa décision peut être contestée auprès de la chambre administrative (art. 30 al. 1 et 2 RPPers).

6.3 En l'espèce, le recourant ne soutient pas avoir saisi le groupe de confiance. Le grief lié au harcèlement moral invoqué est donc irrecevable, la chambre de céans n'étant pas compétente pour l'examiner, faute de se prononcer sur une décision faisant suite à l'intervention du groupe de confiance (ATA/1577/2019 du 29 octobre 2019 consid. 4 ; ATA/1280/2019 du 27 août 2019 consid. 4b). Au surplus et comme l'observe à juste titre le DIP, le fait d'exiger du recourant qu'il se conforme à son obligation de suivi pédagogique et aux instructions de sa hiérarchie ne constitue pas en soi un acte de harcèlement.

7. Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant, qui ne peut se voir allouer une indemnité de procédure (art. 87 LPA).

La valeur litigieuse, au sens des art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), est supérieure à CHF 15'000.-.

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 2 juin 2023 par A_____ contre la décision de la Conseillère d'État en charge du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 2 mai 2023 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'500.- à la charge de A_____ ;

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 30 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, avenue 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 A_____ ainsi qu'au département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse.

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. PASTEUR

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :