

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/824/2020-FPUBL

ATA/1064/2020

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 octobre 2020

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par Me Florine Küng, avocate

contre

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

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____ a été engagé en qualité de maître professionnel suppléant dès le 1^{er} septembre 2001, puis en qualité de chargé d'enseignement le 1^{er} septembre 2003, par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (ci-après : le département). Il a été nommé fonctionnaire en date du 1^{er} septembre 2004 et enseigne dans la section B_____ du G_____

Depuis le 1^{er} septembre 2003, M. A_____ est responsable, pour un taux de 5-15 %, du laboratoire des branches professionnelles dans les G_____. Il a été doyen du _____ 2008 au _____ 2012.

- 2) Par courrier du 21 mai 2019, Monsieur C_____, directeur du G_____, a convoqué M. A_____ à un entretien de service le 11 juin 2019 ayant pour objectif de l'entendre par rapport aux situation suivantes :

Par courriel du 27 mars 2018, il avait questionné le directeur dans les termes suivants : « j'aimerais savoir si on est dans une dictature ou si nous sommes dans une école professionnelle dans une démocratie. J'aimerais savoir si on est en Russie ou en Suisse ? ».

Le 1^{er} avril 2019, il avait tenu des propos jugés inadéquats envers son collègue ingénieur en informatique du service C_____ (ci-après : C_____), Monsieur D_____, par courriel, au sujet d'une migration informatique, dont une copie était adressée à la conseillère d'État en charge du département ainsi qu'au chef de secteur C_____. Le courriel contenait notamment la phrase : « j'ai vraiment le sentiment d'être pris pour une merde, on se moque de nous utilisateur (...) j'ai qu'une envie c'est de rentrer à la maison et de libérer les apprentis ». Il avait également tenu des propos insultants envers M. D_____ par téléphone, en salle des maîtres, devant d'autres collègues : « merci D_____ pour ton travail, grâce à toi je ne peux plus travailler, va chier ».

Un entretien avait eu lieu avec le doyen le 8 mars 2019, à la suite de la plainte d'élèves de la classe 1_____ au sujet de son comportement pendant les cours. Dans un courrier du 19 mars 2019, le directeur indiquait que malgré que cette classe était reconnue comme particulièrement difficile, il lui appartenait de maintenir un climat de travail propice à l'apprentissage et de remplir les objectifs pédagogiques. Il était possible de demander un soutien pédagogique pendant une période à définir.

D'autres faits plus anciens étaient rappelés. Le 6 octobre 2015, un élève avait contesté son renvoi du cours. Le 1^{er} juin 2016, un courrier d'une classe avait été remis à la direction dans lequel les élèves se plaignaient avec des mots forts comme « abus de pouvoir, menaces, impolitesse et dictature » de son caractère méprisant et de sa difficulté à mener des cours de qualité.

Ces faits étaient susceptibles de constituer une violation de ses devoirs de fonction.

- 3) Lors de l'entretien de service du 11 juin 2019, en présence du directeur du G_____, de Madame E_____, responsable RH à la direction générale de l'enseignement secondaire II, et de l'avocate mandatée par M. A_____, ce dernier a justifié son attitude par des événements l'ayant poussé à agir. Le ton employé était lié à un cumul d'antécédents.

Il avait réservé une copie de son courriel à la conseillère d'État pour susciter une réaction après plusieurs lettres restées sans réponse au sujet de différents problèmes informatiques. Il niait avoir insulté M. D_____. Il avait répondu : « ça fait chier » à ce dernier qui avait dit au téléphone : « cela ne me concerne pas » alors qu'il se plaignait de problèmes rencontrés après une migration informatique.

Il contestait les faits reprochés en lien avec la classe 1_____. Cette classe était difficile, les élèves étaient indisciplinés, les devoirs non faits, et il y avait beaucoup d'inattention en classe.

Il ne comprenait pas la demande du directeur de ne pas recourir aux évaluations surprises, de mettre l'accent sur la communication avec les élèves et la qualification de comportement inadéquat. Il refusait de « tout laisser passer ».

Il confirmait avoir pu exercer son droit d'être entendu et avoir pu s'exprimer comme il le souhaitait.

Le directeur lui a demandé d'adopter un comportement adéquat ainsi qu'une communication plus constructive avec l'ensemble des acteurs du G_____ et cela malgré les événements imprévisibles qu'il pourrait rencontrer à l'avenir. Un suivi pédagogique lui était imposé dès la rentrée. Une sanction disciplinaire était envisagée et un délai était imparti à M. A_____ pour se prononcer sur les faits retenus. Des objectifs étaient fixés : améliorer la communication orale et écrite en adoptant une posture d'exemplarité en tout temps, en tenant un langage professionnel et respectueux dans les échanges avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques ainsi qu'avec les élèves.

- 4) Le 2 juillet 2019, M. A_____ a fait parvenir sa détermination au service RH du département.

Le directeur avait profité de l'occasion créée par l'entretien téléphonique et le courriel adressé à M. D_____ pour alourdir la situation avec des éléments totalement hors contexte qui avaient d'ores et déjà fait l'objet d'explications claires à l'époque des faits. Il avait demandé à plusieurs reprises, en vain, des informations et un soutien tant sur le plan informatique en raison des conséquences lourdes sur l'enseignement qu'en lien avec les élèves dont le comportement était inacceptable.

En sa qualité de responsable du laboratoire et en raison des dangers de l'électricité, il reprochait à Monsieur F_____, doyen, de s'être permis, à deux reprises, de modifier les expériences et les installations ainsi que de prendre du matériel d'une expérience, sans l'en avertir. Le terme de « dictature » avait été utilisé dans ce contexte, sa fonction n'étant pas respectée. Cette situation était récurrente. Dans ces circonstances, la direction ne pouvait blâmer son seul comportement. Des courriels des 12, 17 et 30 avril 2018 illustraient ces faits.

Il n'avait pas été informé des conséquences de la migration informatique sur ses cours et n'avait jamais été contacté par M. D_____, alors qu'il lui avait demandé de l'informer des problèmes auxquels il devrait faire face. Ce n'était que quinze minutes avant son cours qu'il avait constaté qu'il ne pouvait pas utiliser le matériel. Ses courriels des 30 novembre, 3, 12 et 14 décembre 2018 et 1^{er} avril 2019, adressés au C_____ ou à M. D_____, démontraient l'aide et le soutien qu'il avait demandés dans le cadre de cette migration. Il n'avait reçu aucune réponse à ses demandes, quand bien même copie de ses courriels avait été adressée au doyen et au directeur. Il avait informé la conseillère d'État de l'absence de réponse dès lors que toute la hiérarchie s'abstenait de toute réaction.

Il présentait ses excuses du ton employé dans le courriel du 1^{er} avril 2019 et n'avait pas l'intention de blesser qui que ce soit. C'était un « cri du cœur » après quatre mois pendant lesquels il avait mis tout en œuvre pour anticiper les problèmes informatiques et obtenir des réponses. De plus, il avait été en arrêt accident du 10 au 31 mars 2019 et, afin d'anticiper sa reprise, avait contacté M. D_____ par téléphone le 22 mars 2019. Celui-ci lui avait assuré qu'aucune migration n'aurait lieu. Son agacement était donc compréhensible.

Il relatait encore les propos dédaigneux tenus par M. D_____ à son égard, lesquels devraient également être pris en compte. La récurrence des problèmes informatiques et l'absence de réaction devenaient insupportables.

La lettre de la classe 1_____ avait déjà fait l'objet d'un entretien le 8 mars 2019 lors duquel il avait contesté les propos tenus par les élèves. Il réitérait ces contestations point par point. La direction semblait donner raison aux élèves sans tenir compte du fait qu'ils pourraient être responsables de leur propre situation. Or, les éléments détaillés l'attestaient. Deux élèves n'avaient pas signé la lettre et l'un d'eux avait écrit par courriel du 27 juin 2019 que l'enseignement était de qualité malgré que la majorité des élèves de la classe étaient turbulents et dissipés.

Les faits antérieurs étaient également contestés. L'élève concerné ne respectait pas les consignes et subtilisait le matériel de ses camarades. Il se permettait de répondre à ses professeurs. Depuis 2015, il avait enseigné à pas moins de cinq cents élèves, de sorte que le contenu de la plainte infondée de

l'élève ne pouvait lui être reproché. En outre, son entretien d'évaluation des prestations (ci-après : EEDP) de 2015 était très bon.

Il contestait, par ailleurs, point par point les autres éléments retenus à sa charge dans le procès-verbal de l'entretien de service.

Une sanction s'avérerait injustifiée, voire choquante.

Il n'était pas opposé à suivre des formations informatiques ou même pédagogiques, mais s'opposait à un suivi pédagogique qui devait être justifié concrètement, ce qui n'était pas le cas.

- 5) Le 3 septembre 2019, le directeur du G_____ a prononcé un blâme à l'encontre de M. A_____.

Les faits reprochés n'étaient pas acceptables et d'autant plus graves que lui-même et le doyen avaient à plusieurs reprises attiré l'attention de M. A_____ sur la nécessité d'adopter un comportement irréprochable, notamment le 8 mars 2019 oralement et par courrier du 19 mars 2019.

Après analyse des arguments et observations de M. A_____, force était de constater que les éléments mis en exergue lors de l'entretien de service n'étaient pas en adéquation avec les prestations attendues de la part d'un enseignant, et les faits reprochés étaient avérés. Le dossier révélait une posture professionnelle inadéquate, des problématiques comportementales et communicationnelles importantes. Cette rigidité était également relevée par les collègues et supérieurs hiérarchiques du précité, qui éprouvaient de grandes difficultés à collaborer avec lui, notamment en raison d'un formalisme excessif et d'un manque d'ouverture à la discussion et à la recherche de solutions. Le caractère répétitif des agissements avait contraint la direction à engager la présente procédure afin de le rendre attentif à ses devoirs.

Le blâme, qui était prononcé, tenait compte d'une activité de dix-sept. La décision était exécutoire nonobstant recours.

- 6) Le 16 septembre 2019, M. A_____ a recouru auprès de la conseillère d'État en concluant à l'annulation de la sanction. Le blâme reposait sur une constatation inexacte et incomplète des faits.

Le langage « franc et sincère » employé dans les courriels répondait au fait qu'il n'avait obtenu « aucune aide ni réponse depuis de longs mois ». Il contestait avoir eu un langage insultant à l'égard de M. D_____, et aucun collègue n'avait été interrogé à cet égard.

- 7) Par décision du 30 janvier 2020, la conseillère d'État a confirmé le blâme.

Les seuls faits pertinents qui devaient être examinés afin d'évaluer le bien-fondé du blâme étaient le courriel du 1^{er} avril 2019 ainsi que la conversation téléphonique avec M. D_____ du même jour. La sanction devait être analysée à l'aune des antécédents.

Le courriel relatif aux problèmes informatiques ne relevait en aucun cas de la compétence de la conseillère d'État et constituait un non-respect de la voie hiérarchique. Le ton était grossier et agressif.

Les propos qu'il admettait avoir employés lors de l'entretien téléphonique avec M. D_____ n'étaient pas admissibles entre collègues. Il n'était pas tolérable que de tels propos deviennent récurrents et leur qualification de « langage franc et sincère » était surprenante.

Par ses comportements, l'intéressé avait violé ses devoirs de service et de fonction de manière fautive.

Compte tenu du fait qu'il avait clairement manqué de calme et de sang-froid, attitude qui se trouvait à l'opposé de son rôle pédagogique et exemplaire, et compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier, la sanction la moins grave avait été retenue en prenant en compte les antécédents, à savoir les plaintes des élèves quant à son attitude lesquelles faisaient écho (impolitesse, haussement de voix et peu d'empathie) au courriel du 1^{er} avril 2019 ainsi qu'à l'échange téléphonique.

M. A_____ n'était pas parvenu à prendre le recul nécessaire pour infléchir sa position. La direction de l'établissement était donc légitimée à prendre une sanction disciplinaire, laquelle n'était pas arbitraire.

- 8) Par envoi du 5 mars 2020, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) contre la décision de la conseillère d'État, en concluant préalablement à la restitution de l'effet suspensif et principalement à l'annulation de la décision. La procédure disciplinaire devait être classée sans suite.

La décision reposait sur une constatation inexacte et/ou incomplète des faits. Certains éléments n'avaient à tort pas été pris en considération « dans leur ensemble et entièrement » comme le contexte général tel que détaillé dans ses écritures antérieures.

Les pièces postérieures au courriel du 1^{er} avril 2019, écartées sans justification valable, devaient être prises en compte. Il s'agissait d'un échange de courriels du 6 septembre 2019 avec le doyen M. F_____, qui démontrait le contexte général dans lequel il devait évoluer.

Les plaintes infondées des élèves avaient été prises en compte dans la fixation de la quotité de la sanction, mais les autres éléments relatifs aux élèves et à l'enseignement n'avaient pas été pris en compte. Ces plaintes datant de 2014 et 2015 étaient isolées. Le fait qu'elles aient été prises en considération n'avait pas de sens et ne reposait sur aucun fondement juridique.

Dans le contexte évoqué, le ton du courriel ne pouvait être qualifié de grossier et agressif ; il faisait simplement état de sa détresse. La conversation téléphonique avec M. D_____ ne constituait pas une attaque directe contre celui-ci, mais l'expression de son mécontentement.

Durant vingt ans d'enseignement, il ne s'était jamais vu reprocher la moindre incartade et n'avait jamais eu aucun avertissement formel. Il n'avait dès lors aucun antécédent.

Le blâme était ainsi injustifié, arbitraire et disproportionné. Un avertissement aurait pu être prononcé au vu des circonstances.

- 9) Par décision du 6 mai 2020, la chambre administrative a rejeté la requête de restitution de l'effet suspensif.
- 10) Le 8 mai 2020, le département a conclu au rejet du recours.

Les propos admis par le recourant lui-même lors de l'entretien téléphonique avec son collègue n'étaient pas admissibles. Son comportement ce jour-là ne correspondait pas à ce que l'on pouvait attendre d'un enseignant eu égard à sa mission d'éducation. La sanction était dès lors proportionnée. L'attention du recourant avait déjà été attirée sur sa posture d'enseignant dans le courrier du 19 mars 2019 faisant suite à l'entretien du 8 mars 2019 en rapport avec le courrier de plainte des élèves.

- 11) Dans sa réplique, le recourant a relevé que le dossier produit par le département n'était pas complet. Il manquait le procès-verbal du conseil de classe 1_____ du 20 juin 2019 ainsi que les attestations portant sur l'intégralité des formations qu'il avait suivies. Le département ne justifiait pas l'absence de ces pièces dont la production devait être requise par la chambre administrative.

Il insistait sur les faits, omis par le département, que la plainte des élèves était infondée et isolée et que lors de son EEDP du 3 mars 2015, il avait été relevé qu'il avait un « très bon contact avec les élèves » et qu'il était « également apprécié par ses collègues, élèves et supérieurs hiérarchiques ».

Son courriel du 1^{er} avril 2019 avait été envoyé uniquement à sa hiérarchie et au service concerné par les problèmes rencontrés. En outre, il ne s'agissait pas de « soi-disant » problèmes informatiques mais d'importants problèmes qui

perdureraient depuis de nombreux mois malgré diverses sollicitations pour les faire régler.

En omettant de prendre en compte des faits déterminants, l'autorité intimée avait violé son droit d'être entendu.

Il reprenait ensuite son argumentation concernant la violation des principes de proportionnalité et d'interdiction de l'arbitraire.

- 12) Le 26 août 2020, lors d'une audience de comparution personnelle des parties, le recourant a réitéré sa demande de production de pièces.

Il avait produit un récapitulatif des courriels adressés à différents intervenants faisant état des problèmes informatiques qu'il rencontrait. Sur vingt messages, il avait reçu neuf accusés de réception. La seule réponse reçue était une information sur un cours informatique qui allait être organisé. La difficulté d'obtenir une réponse lorsque survenait un problème informatique subsistait.

Même après les mises à jours, plusieurs fonctionnalités informatiques posaient problème. À la suite de l'une de ses demandes, il avait reçu comme ses collègues, le 17 décembre 2018, une marche à suivre pour résoudre différents problèmes informatiques.

- 13) Le 3 septembre 2020, le département a déposé le dossier administratif du recourant contenant les pièces jusqu'au prononcé de la décision du 30 janvier 2020.
- 14) Le 24 septembre 2020, le recourant a constaté que le département n'avait pas produit le procès-verbal du conseil de classe demandé. Il persistait dans cette demande.
- 15) Les parties ont ensuite été informées que la cause était 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 ; art. 65 al. 1 du règlement fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire ne relevant pas des hautes écoles du 12 juin 2002 - RStCE - B 5 10.04).
- 2) Le recourant sollicite la production d'un procès-verbal du conseil de classe 1_____ du 20 juin 2019

a. 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 (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1).

b. En l'espèce, les reproches faits au recourant au sujet de la classe susmentionnée ont fait l'objet d'un entretien, le 8 mars 2019, et d'un courrier du directeur le 19 mars 2019. Bien que ces faits aient été mentionnés dans la convocation à l'entretien de service, ils n'ont pas été jugés pertinents par la conseillère d'État, dont la décision est fondée uniquement sur le courrier du 1^{er} avril 2019 et la conversation téléphonique du même jour avec M. D_____. Les plaintes des élèves ont ensuite été prises en compte dans l'examen des antécédents.

Les faits que le recourant cherche à prouver sont en lien avec ce que les élèves lui reprochent dans leur plainte. Il aimerait également établir que la classe concernée est particulièrement difficile. Or, la sanction n'est pas fondée sur les faits que les élèves reprochent au recourant, et la direction a par ailleurs admis dans son courrier du 19 mars 2019 qu'il s'agissait d'une classe difficile.

Par ailleurs, l'apport de la pièce sollicitée n'est pas susceptible d'influer sur le sort du litige. En effet, même en admettant que les antécédents relatifs à la classe précitée ne peuvent être retenus, cet élément n'est pas de nature à modifier l'issue du litige, comme cela sera exposé ci-après sous consid. 8.

La chambre de céans disposant d'un dossier complet lui permettant de trancher les points pertinents en toute connaissance de cause, il ne sera pas donné suite aux actes d'instruction sollicités.

- 3) Le litige porte sur le bien-fondé du blâme prononcé à l'encontre du recourant par le directeur de l'établissement et confirmé par la conseillère d'État en charge du département.
- 4) Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA), ainsi que pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 let. b LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité

de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce.

- 5) a. À teneur de l'art. 123 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), les membres du personnel enseignant doivent observer dans leur attitude la dignité qui correspond aux missions, notamment d'éducation et d'instruction qui leur incombe (al. 1) ; ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (al. 2). Cette règle est reprise à l'art. 20 RStCE, qui prévoit 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).

En tant que membre du corps enseignant, l'enseignant est chargé d'une mission d'éducation dont les objectifs sont énoncés à l'art. 10 LIP. Son rôle est ainsi de contribuer au développement intellectuel, manuel et artistique des élèves, à leur éducation physique mais aussi à leur formation morale à une période sensible où les élèves passent de l'adolescence à l'état de jeune adulte. Dans ce cadre, l'enseignant constitue, à l'égard des élèves, à la fois une référence et une image qui doivent être préservées. Il lui appartient donc, dès qu'il se trouve hors de sa sphère privée, d'adopter en tout temps un comportement auquel ceux-ci puissent s'identifier. À défaut, il détruirait la confiance que la collectivité, et en particulier les parents et les élèves, ont placée en lui. Ce devoir de fidélité embrasse l'ensemble des devoirs qui lui incombent dans l'exercice de ses activités professionnelles et extra-professionnelles. Dès que ses actes sont susceptibles d'interagir avec sa fonction d'éducateur, le devoir de fidélité impose à l'enseignant la circonspection et une obligation de renoncer, sauf à prendre le risque de violer ses obligations (ATA/836/2020 du 1^{er} septembre 2020 consid. 3a ; ATA/1619/2019 du 5 novembre 2019 consid. 4c).

b. Les sanctions disciplinaires sont régies par les principes généraux du droit pénal, de sorte qu'elles ne sauraient être prononcées en l'absence de faute du fonctionnaire (Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER/Felix UHLMANN, *Allgemeines Verwaltungsrecht*, 7^{ème} éd., n. 1515 ; Jacques DUBEY/Jean-Baptiste ZUFFEREY, *Droit administratif général*, n. 2249).

Alors qu'en droit pénal les éléments constitutifs de la faute doivent être expressément indiqués dans la loi, en droit disciplinaire, les agissements pouvant constituer une faute sont d'une telle diversité qu'il est impossible que la législation en donne un état exhaustif (Ursula MARTI/Roswitha PETRY, *La jurisprudence en matière disciplinaire rendue par les juridictions administratives genevoises*, RDAF 2007 p. 227 ss, p. 235 ; Gabriel BOINAY, *Le droit disciplinaire de la fonction publique et dans les professions libérales, particulièrement en Suisse*, *Revue Jurassienne de Jurisprudence* [RJJ], 1998, p. 62 ss).

La notion de faute est admise de manière très large en droit disciplinaire et celle-ci peut être commise consciemment, par négligence ou par inconscience, la négligence n'ayant pas à être prévue dans une disposition expresse pour entraîner la punissabilité de l'auteur (ATA/808/2015 du 11 août 2015 consid. 5e ; ATA/694/2015 du 30 juin 2015). La faute disciplinaire peut même être commise par méconnaissance d'une règle. Cette méconnaissance doit cependant être fautive (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 55, p. 14).

Tout agissement, manquement ou omission, dès lors qu'il est incompatible avec le comportement que l'on est en droit d'attendre de celui qui occupe une fonction ou qui exerce une activité soumise au droit disciplinaire peut engendrer une sanction. La loi ne peut pas mentionner toutes les violations possibles des devoirs professionnels ou de fonction. Le législateur est contraint de recourir à des clauses générales susceptibles de saisir tous les agissements et les attitudes qui peuvent constituer des violations de ces devoirs (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 50, p. 14). Dans la fonction publique, ces normes de comportement sont contenues non seulement dans les lois, mais encore dans les cahiers des charges, les règlements et circulaires internes, les ordres de service ou même les directives verbales. Bien que nécessairement imprécises, les prescriptions disciplinaires déterminantes doivent être suffisamment claires pour que chacun puisse régler sa conduite sur elles, et puisse être à même de prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences de nature à dériver d'un acte déterminé (Gabriel BOINAY, op. cit., n. 51, p. 14).

- 6) Le recourant fait grief à l'autorité intimée d'avoir mal établi les faits sur lesquels se fonde la décision.

La décision retient que le recourant a violé ses devoirs de service et de fonction, le 1^{er} avril 2019, en tenant des propos jugés intolérables lors d'un entretien téléphonique à un collègue et en envoyant un courriel, au ton jugé grossier et agressif, à sa hiérarchie et à la conseillère d'État en charge du département.

Le recourant ne conteste pas avoir eu cet entretien téléphonique ni avoir envoyé ledit courriel. Il s'emploie à justifier ses paroles et son courriel par les circonstances dans lesquelles il a été amené à les employer. Ces circonstances n'avaient pas été prises en compte dans la décision. Ainsi, il déplore que les graves problèmes informatiques rencontrés, et le fait que ses demandes réitérées à ce sujet soient restées sans réponse ou aient reçu des réponses qu'il juge inappropriées, n'aient pas été pris en compte pour qualifier sa faute.

Or, le recourant s'est adressé à son collègue, responsable informatique, en utilisant des expressions telles que « merde » et « chier » qui ne peuvent qu'être qualifiées de vulgaires et d'inappropriées dans le cadre d'un échange d'ordre professionnel. Soutenir que le style était « franc et sincère », tel que le propose le

recourant, ne suffit pas, car l'examen auquel il faut procéder ici est celui d'une qualification objective des échanges et non celle des motivations du recourant. Les termes utilisés dans le courriel et le ton agressif et grossier ne sont pas acceptables de la part d'un fonctionnaire dans le cadre professionnel de même que l'envoi d'un courriel à une conseillère d'État, hors voie hiérarchique, sans justification aucune si ce n'est l'exaspération ressentie.

Les problèmes informatiques récurrents ayant un impact important sur le déroulement du travail du recourant, dont il n'allègue d'ailleurs pas être le seul à souffrir, s'ils sont susceptibles d'expliquer son exaspération, sa frustration, voire sa colère, ne peuvent en aucun cas excuser ou justifier ses propos.

En conséquence, c'est à juste titre que les faits tels qu'établis permettent de retenir que le recourant a violé ses devoirs de fonction, et le grief sera écarté.

7) Le recourant estime que la sanction infligée ne respecte pas le principe de la proportionnalité et le prononcé d'un avertissement aurait été suffisant.

a. Aux termes des art. 142 LIP et 56 RStCE qui ont la même teneur, les membres du personnel enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes dans l'ordre croissant de gravité : prononcé par le supérieur hiérarchique, en accord avec la hiérarchie, le blâme (let. a) ; prononcées par le conseiller d'État en charge du département (let. b), la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée (ch. 1) ou la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction (ch. 2) ; prononcés par le Conseil d'État à l'encontre d'un membre du personnel nommé (let. c), le transfert dans un autre emploi avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que le membre du personnel dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste (ch. 1), ou la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec la mission éducative (ch. 2).

L'avertissement qui était la sanction la plus légère du catalogue, n'est plus une sanction depuis les changements législatifs apportés à la LIP, entrés en vigueur en mars 2007, ce que la teneur des art. 142 LIP et 56 RStCE confirme (ATA/888/2018 du 4 septembre 2018).

b. L'autorité qui inflige une sanction disciplinaire doit respecter le principe de la proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C_292/2011 du 9 décembre 2011 consid. 6.2). Le choix de la nature et de la quotité de la sanction doit être approprié au genre et à la gravité de la violation des devoirs professionnels et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour assurer les buts d'intérêt public recherchés. À cet égard, l'autorité doit tenir compte en premier lieu d'éléments objectifs, à savoir des conséquences que la faute a entraînées pour le bon fonctionnement de la profession en cause et de facteurs subjectifs, tels que la

gravité de la faute, ainsi que les mobiles et les antécédents de l'intéressé (ATA/836/2020 précité consid. 3e).

c. En matière de sanctions disciplinaires, l'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation ; le pouvoir d'examen de la chambre de céans se limite à l'excès ou à l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 2 LPA ; ATA/118/2016 du 9 février 2016 ; ATA/452/2013 du 30 juillet 2013 et les références citées).

d. Dans sa jurisprudence, la chambre de céans a notamment jugé la suspension de l'augmentation du traitement pendant une durée de deux ans adéquate pour sanctionner une employée, sans antécédents disciplinaires, ayant entretenu des rapports tendus avec ses collègues et répétant à de nombreuses reprises, malgré plusieurs avertissements, les problèmes comportementaux, qui avaient nécessité de grands efforts de ses supérieurs pour les contenir (ATA/383/2020 du 23 avril 2020 consid. 9).

La chambre administrative a confirmé un blâme prononcé à l'encontre d'une enseignante ayant giflé un élève lors d'une altercation, alors qu'elle estimait être en état de légitime défense. Il a notamment été retenu qu'elle avait contribué à l'exacerbation de tensions par une attitude disproportionnée au regard de la situation et par là, n'avait pas observé la dignité qui correspondait aux missions et aux responsabilités qui lui incombaient (ATA/888/2018 précité consid. 8b).

- 8) En l'espèce, le recourant justifie son comportement par le « contexte » dans lequel il a envoyé le courriel et s'est entretenu avec son collègue. Il s'est excusé dans ses écritures adressées à la direction du ton employé et a précisé qu'il n'entendait blesser personne. Il estime toutefois que le contenu du courriel et de l'entretien avec son collègue n'étaient ni grossiers ni agressifs mais constituaient des « cris du cœur ».

Le recourant persiste ainsi à nier la grossièreté du langage employé dans ses communications. De surcroît, il ne semble pas être conscient du fait d'avoir importuné, sans justification, des personnes telles que la conseillère d'État en charge du département qui n'étaient pas susceptibles de pouvoir répondre aux problèmes informatiques qu'il rencontrait, en leur adressant un courriel rédigé dans un langage inapproprié.

Il faut néanmoins également retenir que le dernier EEDP du recourant est bon et qu'il n'a aucun antécédent disciplinaire. À cet égard, contrairement à ce que retient la décision litigieuse, si un courrier est parvenu à la direction émanant d'élèves d'une classe réputée difficile, les reproches qu'il contient sont contestés par le recourant et n'ont pas été établis, de sorte qu'ils ne peuvent être retenus à titre d'antécédents.

Cela étant, malgré l'absence d'antécédents, dans les circonstances du cas d'espèce, force est de constater, qu'en choisissant la sanction la plus légère, l'autorité intimée n'a pas violé le principe de la proportionnalité.

En tous points infondé, le recours sera rejeté.

- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant (art. 87 al. 1 LPA) et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 5 mars 2020 par Monsieur A_____ contre la décision du département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du 30 janvier 2020 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 1'000.- à la charge de Monsieur 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, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique

aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

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

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, M. Verniory, Mmes Lauber et Tombesi, 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 :