

Par ses lacunes, l'enseignant au cycle d'orientation avait contraint son employeur à des remises à l'ordre régulières, à la prise de mesures et à leur contrôle ; il avait nui à l'image et à la confiance que les parents et les élèves doivent pouvoir avoir dans la qualité de l'enseignement ; il avait eu à plusieurs reprises la possibilité de démontrer que les reproches à son endroit n'étaient pas fondés en atteignant les objectifs fixés, ce qu'il n'avait pas réussi à accomplir (cons. 6).

#### Composition

M. et Mmes les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Viscione et Bechaalany, Juge suppléante.

Greffier : M. Ourny.

#### Participants à la procédure

A.,  
représenté par Me Cyril Mizrahi, avocat,  
recourant,

contre

Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse de la République et canton de Genève,  
rue de l'Hôtel-de-Ville 6, 1204 Genève,  
intimé.

#### Objet

Droit de la fonction publique (résiliation dans le délai conventionnel),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 6 décembre 2022 (A/2032/2022-FPUBL ATA/1221/2022).

#### Faits :

A.

A.a. A. (ci-après aussi: l'employé) a été engagé en qualité de maître en formation d'enseignant généraliste en mathématiques et en chimie en 2002 et nommé fonctionnaire le 1<sup>er</sup> septembre 2006. Il enseigne depuis le début au cycle d'orientation de B. (ci-après: B.) à des élèves âgés en moyenne de 12 à 16 ans.

A.b. Les 28 juin 2010 et 17 juin 2011, l'employé a participé à des entretiens de service à la demande et en présence de l'ancien directeur de B., en raison de doléances de parents d'élèves portant sur son enseignement et son attitude à l'égard des élèves. Le 5 mai 2014, un nouvel entretien de service a eu lieu avec le nouveau directeur de B., en raison des propos et du comportement de l'employé face aux élèves. Au terme de cet entretien, le directeur a rappelé à l'employé ses devoirs de service et l'a averti qu'une sanction disciplinaire était envisageable. Le 23 septembre 2014, l'employé s'est vu infliger un blâme par le directeur en raison de ses propos et de son attitude. De nouveaux entretiens de service se sont tenus les 2 mars 2017 et 5 avril 2017 en raison du comportement problématique de l'employé. Celui-ci, en arrêt maladie du 5 décembre 2017 au 29 juin 2018, a été convoqué pour un nouvel

entretien de service qui s'est déroulé le 21 décembre 2020, ensuite de nouvelles plaintes de parents d'élèves. Un énième entretien de service a eu lieu le 27 avril 2021 en raison de l'attitude de l'employé en classe le 10 décembre 2020 (fête de l'Escalade). A cette occasion, le directeur lui a fait savoir que la situation était susceptible de conduire à la résiliation des rapports de service.

A.c. Par décision incidente du 18 juin 2021, la conseillère d'État en charge du Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP) a constaté que les éléments constitutifs d'un motif fondé de résiliation des rapports de service étaient réalisés, a ouvert une procédure de reclassement préalable et a prononcé une mesure d'éloignement à l'endroit de l'employé dès la rentrée suivante, sans conséquence sur son traitement. La procédure de reclassement - qui s'est avérée vaine - est arrivée à son terme le 25 février 2022 et l'employé a été convoqué à un entretien de service de clôture de ladite procédure, qui s'est tenu le 29 mars 2022.

A.d. Par décision du 18 mai 2022, prise par délégation du Conseil d'État et d'entente avec l'office du personnel de l'État, la conseillère d'État en charge du DIP a résilié les rapports de service de A. pour motif fondé avec effet au 31 août 2022.

L'attitude de l'employé lors de la journée de la fête de l'Escalade 2020 - lors de laquelle il avait laissé les élèves d'une classe considérée comme difficile faire ce qu'ils voulaient pour autant que ce soit dans le calme et un élève avait contraint un autre à télécharger et visionner un film pornographique - de même que l'absence de remise en question, ainsi que l'ensemble de son dossier, le fait que les élèves se sentaient rabaissés par certaines remarques, les difficultés des parents à tenir des entretiens, les rappels liés au port du masque, des propos grossiers ou tenus dans une autre langue que le français, ainsi que des constats de ravitaillement en eau dans les toilettes des filles n'étaient pas conformes à ses devoirs de service. Au vu de l'importance des lacunes constatées dans l'exercice de sa fonction, ses prestations, depuis plusieurs années, étaient insuffisantes. Cela était d'autant plus grave que des mesures avaient été mises en place par sa hiérarchie pour lui permettre d'adapter sa posture et d'améliorer ses prestations, sans succès.

B.

Statuant sur le recours de l'employé contre la décision du 18 mai 2022, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Chambre administrative) l'a rejeté par arrêt du 6 décembre 2022.

C.

A. forme un recours en matière de droit public contre cet arrêt, en concluant à son annulation et à celle de la décision du 18 mai 2022 ainsi qu'à sa réintégration au sein du personnel du DIP ou, à titre subsidiaire, à ce qu'une indemnité correspondant à 24 mois de traitement lui soit allouée. Plus subsidiairement, il conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision.

Il n'a pas été ordonné d'échange d'écritures.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est recevable. La conclusion visant à l'annulation de la décision du 18 mai 2022 est

toutefois irrecevable en raison de l'effet dévolutif du recours déposé auprès de la cour cantonale (cf. ATF 146 II 335 consid. 1.1.2 et les arrêts cités).

## 2.

2.1. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF); à défaut, un état de fait divergent de celui de la décision attaquée ne peut pas être pris en compte (ATF 145 V 188 consid. 2). Le recourant ne saurait se borner à plaider à nouveau sa cause, contester les faits retenus ou rediscuter la manière dont ils ont été établis comme s'il s'adressait à une juridiction d'appel (ATF 134 II 349 consid. 3). Le Tribunal fédéral n'entre ainsi pas en matière sur des critiques de type appellatoire portant sur l'état de fait ou sur l'appréciation des preuves (ATF 140 V 213 consid. 2; 140 III 264 consid. 2.3).

2.2. Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), la violation du droit cantonal ne peut pas être invoquée en tant que telle devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). Il est cependant possible de faire valoir que son application consacre une violation du droit fédéral, comme la protection contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) ou la garantie d'autres droits constitutionnels (ATF 145 I 108 consid. 4.4.1; 142 III 153 consid. 2.5). Le Tribunal fédéral n'examine la violation de droits fondamentaux que si ce moyen est invoqué et motivé par le recourant de manière précise (art. 106 al. 2 LTF), c'est-à-dire s'il a été expressément soulevé et exposé de manière claire et détaillée. Appelé à revoir l'interprétation d'une norme cantonale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarter de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution - même préférable - paraît possible (ATF 148 I 145 consid. 6.1; 147 I 241 consid. 6.2.1).

## 3.

Le litige porte sur le bien-fondé de la résiliation des rapports de service pour motif fondé.

3.1. La loi [genevoise] sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LPI; RS/GE C 1 10) s'applique notamment aux membres du corps enseignant secondaire de l'instruction publique (art. 1 al. 4 LIP). La LIP, qui a pour objet de définir les objectifs principaux de l'instruction publique, régit en particulier les principes généraux en matière de personnel enseignant (art. 2 let. j 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 incombent (art. 123 al. 1 LIP). Ils sont tenus au respect de l'intérêt de l'État et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice (art. 123 al. 2 LIP et 20 du règlement du 12 juin 2002 fixant le statut des membres du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire B [RStCE; RS/GE B 5 10.04], applicable aux enseignants du secondaire I selon l'art. 6 al. 1 du règlement du cycle d'orientation du 9 juin 2010 [RCO; RS/GE C 1 10.26]). 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. Les membres du corps enseignant se doivent de remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (art. 21 al. 1 RStCE). Selon l'art. 114 al. 1 LIP, chaque élève a droit, dans le cadre scolaire, à une protection particulière de son intégrité physique et psychique et au respect de sa dignité.

3.2. En tant que fonctionnaire, le recourant est soumis à la loi générale du 4 décembre 1997 relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC; RS/GE B 5 05). Selon l'art. 14 LPAC, aux fins d'améliorer le bon fonctionnement des services et la qualité des prestations, il est mis en place un processus d'évaluation prévoyant des entretiens individuels de service. Aux termes de l'art. 135 LIP, chaque membre du personnel enseignant fait l'objet d'une appréciation, sous la forme d'un entretien d'évaluation et de développement (ci-après: EEDP), qui porte notamment sur les capacités du titulaire et la qualité du travail effectué (let. a), le maintien et le développement des compétences du titulaire (let. b) et les objectifs à atteindre et les dispositions à prendre pour la période à venir (let. c).

Il ressort de l'art. 48 RStCE que les entretiens individuels après la période probatoire, réunissant le directeur d'établissement ou, sur délégation du directeur, un doyen et le membre du personnel enseignant, ont lieu en règle générale une fois tous les trois ans (al. 1 dans sa teneur jusqu'au 24 janvier 2023; respectivement tous les cinq ans selon l'al. 1 dans sa teneur dès le 25 janvier 2023); ces entretiens portent sur les tâches dévolues au membre du personnel enseignant et en adéquation avec les objectifs de l'établissement, ainsi que sur les besoins et les moyens à disposition (al. 2); un recours auprès de l'autorité hiérarchique supérieure est ouvert (al. 5, première phrase).

Un entretien de service entre le membre du personnel enseignant et son supérieur hiérarchique a pour objet les manquements aux devoirs du personnel (art. 40 al. 1 RStCE).

3.3. Aux termes de l'art. 141 al. 1 LIP, le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant (première phrase; cf. aussi art. 64 al. 1, première phrase, RStCE); il peut déléguer cette compétence au conseiller d'État chargé du département agissant d'entente avec l'office du personnel de l'État (deuxième phrase); la décision est motivée (troisième phrase; cf. aussi art. 64 al. 1, seconde phrase, RStCE). Selon l'art. 141 al. 2, première phrase, LIP, 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. En vertu des art. 141 al. 3 LIP et 64 al. 2 RStCE, 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'insuffisance des prestations (let. a); l'inaptitude à remplir les exigences du poste (let. b); la disparition durable d'un motif d'engagement (let. c).

3.4. A teneur de l'art. 17 RStCE, tout membre du corps enseignant peut prendre connaissance de l'ensemble des rapports administratifs le concernant, notamment lorsqu'il demande à être nommé fonctionnaire ou fait acte de candidature à un autre poste de l'administration (al. 1; cf. aussi art. 17 al. 1 du règlement d'application du 24 février 1999 de la LPAC [RPAC; RS/GE B 5 05.01]); aucun document ne peut être utilisé contre un membre du personnel enseignant sans que celui-ci n'en ait eu connaissance intégralement et qu'un délai suffisant n'ait été fixé pour faire part de son point de vue (al. 2; cf. aussi art. 17 al. 2 RPAC); après un délai de 10 ans, ces documents ne peuvent plus être invoqués (al. 4, première phrase; cf. aussi art. 17 al. 4 RPAC); demeurent réservés les délais de prescription plus courts en matière disciplinaire selon l'art. 143 al. 7 LIP (al. 4, seconde phrase).

4.

Le recourant reproche tout d'abord à la cour cantonale d'avoir établi les faits de façon manifestement inexacte.

4.1. Premièrement, le recourant se plaint du fait que l'arrêt entrepris retiendrait différents manquements dans son activité professionnelle antérieurs à 2011. Or, à teneur de l'art. 17 al. 4 RStCE, les documents versés au dossier administratif d'un membre du personnel ne peuvent plus être invoqués après un délai de dix ans. Ce vice serait susceptible d'influer sur le sort de la cause, dès lors que les éléments antérieurs à 2011 contribueraient à tort à brosser un tableau négatif du recourant. La question se pose de savoir si, par ce grief, celui-ci ne se prévaut en réalité pas d'une application

arbitraire du droit cantonal (cf. consid. 2.2 supra). En toute hypothèse, l'arrêt cantonal échappe à l'arbitraire dès lors qu'il exclut expressément de prendre en compte les éléments du dossier antérieurs au délai fixé par l'art. 17 al. 4 RStCE pour apprécier la qualité des prestations du recourant (cf. consid. 6 p. 19 de l'arrêt attaqué). Il apparaît dès lors qu'une éventuelle correction de l'état de fait à cet égard n'aurait aucune influence sur le sort de la cause (cf. art. 97 al. 1 in fine LTF).

4.2. Deuxièmement, le recourant soutient que l'état de fait établi par la juridiction cantonale serait lacunaire car celle-ci aurait omis de constater qu'à B., les EEDP n'auraient commencé qu'à partir du mois d'octobre 2018, soit plus de quatre ans après l'entrée en vigueur de l'art. 48 RStCE (cf. consid. 3.2 supra). Selon le recourant, la correction de ce vice serait susceptible d'influer sur le sort de la cause car cet élément attesterait que le délai prévu par l'art. 48 al. 1 RStCE n'aurait pas été respecté. Dès lors que l'absence d'EEDP n'est pas contestée et est même constatée par les juges cantonaux (cf. consid. 6 p. 24 de l'arrêt attaqué), on voit mal en quoi cette précision factuelle aurait un impact sur le sort de la cause.

Entièrement mal fondé, le grief tiré d'une constatation arbitraire des faits doit être rejeté.

5.

5.1. Le recourant reproche ensuite à l'instance précédente d'avoir appliqué de façon arbitraire les dispositions régissant les EEDP en retenant que l'intimé avait expliqué de façon convaincante pourquoi des EEDP et des visites impromptues en classe n'avaient pas eu lieu. Faute d'EEDP, le recourant aurait été privé de la voie de recours hiérarchique prévue par l'art. 48 al. 5 RStCE, ce qui ne pourrait pas être guéri par la cour cantonale ou la cour de céans. La solution retenue serait insoutenable dans la mesure où elle aurait été adoptée sans motifs objectifs et en violation d'un droit certain. L'absence d'EEDP rendrait à elle seule arbitraire le fait de retenir une insuffisance des prestations au sens des art. 141 al. 3 let. a LIP et 64 al. 2 let. a RStCE.

5.2. Selon l'arrêt cantonal, l'intimé a indiqué que les EEDP étaient intervenus plus tard que dans d'autres départements et que ce décalage avait concerné tous les établissements scolaires. De plus, les EEDP pour les enseignants intervenaient tous les 5 ans contre tous les 2 ou 3 ans pour le personnel administratif. Il arrivait qu'une visite annoncée en classe soit prévue en parallèle à un entretien d'évaluation. Il n'était cependant pas question de visites impromptues, même à la demande d'un enseignant. Les juges cantonaux ont jugé ces explications convaincantes. Ils ont relevé qu'au demeurant, le recourant avait bénéficié de nombreux entretiens au fil des ans, à la suite desquels les possibilités d'atteindre les objectifs fixés lui avaient été données.

5.3. Le recourant n'expose pas en quoi l'appréciation par les premiers juges des explications fournies par l'intimé serait arbitraire. Il ne prétend en particulier pas que la tenue d'EEDP lui aurait été refusée, alors qu'ils auraient été organisés pour d'autres enseignants. A cet égard, le recourant se contente ainsi d'opposer sa propre vision de la situation à celle de la cour cantonale. En tant qu'il invoque la perte d'une voie de recours hiérarchique, il semble en réalité se plaindre d'une violation de son droit d'être entendu. Or cette violation apparaît pour le moins théorique dès lors qu'elle concerne des EEDP qui n'ont pas eu lieu et que le recourant a manifestement eu la possibilité de s'opposer à la décision à l'origine de la présente procédure. Pour le reste, le recourant a été convié à de nombreux entretiens de service et il ne prétend pas avoir été privé de la possibilité de faire valoir et faire protocoler ses remarques. Il n'a par ailleurs pas recouru contre le blâme qui lui a été infligé en 2014, alors qu'il aurait pu le faire. Finalement, il semble perdre de vue que l'objet du litige ne s'étend pas à un éventuel retard dans la mise en oeuvre des EEDP par l'intimé. Mal fondé, le grief doit être rejeté.

6.

6.1. Dans un dernier grief, le recourant invoque une violation du principe de la proportionnalité. L'arrêt entrepris perdrait de vue qu'aucun manquement ne lui aurait été reproché entre son retour après maladie, le 29 juin 2018, et fin 2020. Au demeurant, les faits reprochés fin 2020 s'inscriraient dans un contexte particulier de pandémie. En outre, la cour cantonale aurait accordé une importance démesurée à un fait ponctuel, soit l'incident survenu lors de la fête de l'Escalade du 10 décembre 2020. Cet incident aurait été monté en épingle et utilisé comme prétexte alors que les prestations du recourant donnaient entière satisfaction depuis son retour de maladie. De plus, l'arrêt cantonal ne tiendrait pas suffisamment compte de l'ancienneté du recourant, nommé fonctionnaire en 2006, et de son état de santé (arrêt de travail pendant plus de six mois en raison d'un burnout et d'un trouble anxio-dépressif lié aux pressions psychologiques dont il aurait fait l'objet sur son lieu de travail). Les éléments reprochés au recourant ne seraient pas suffisants pour constituer un motif fondé, ce d'autant plus en l'absence d'EEDP. Ils ne seraient d'ailleurs pas propres à perturber le bon fonctionnement de l'école ni à ébranler le rapport de confiance. Compte tenu de la violation manifeste du principe de la proportionnalité, qui constituerait simultanément une violation de la prohibition de l'arbitraire, aucun motif fondé au sens de l'art. 141 al. 3 LIP ne saurait être retenu.

6.2. Selon la jurisprudence cantonale genevoise, en matière de rapports de service, l'employeur public dispose d'un large pouvoir d'appréciation, de sorte que la Chambre administrative ne peut intervenir qu'en cas de violation du droit, y compris d'abus ou d'excès du pouvoir d'appréciation, ou de constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. Les rapports de service étant soumis au droit public, leur résiliation doit toutefois respecter les principes constitutionnels généraux, notamment le principe de la proportionnalité (ATA/751/2023 du 11 juillet 2023 consid. 5.8 et 5.9 et les arrêts cités). Le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 36 al. 3 Cst.), bien que de rang constitutionnel, ne constitue pas un droit constitutionnel avec une portée propre (ATF 136 I 241 consid. 3.1). Aussi, lorsque, comme en l'espèce, ce principe est invoqué en relation avec l'application du droit cantonal (en dehors du domaine de protection d'un droit fondamental spécial), le Tribunal fédéral ne revoit pas son respect librement, mais seulement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 141 I 1 consid. 5.3.2 et les arrêts cités).

6.3.

6.3.1. En l'espèce, les juges cantonaux ont passé en revue, sur cinq pages, les doléances contenues dans le dossier du recourant et notamment les suivantes. En 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et 2017, plusieurs parents d'élèves s'étaient plaints de l'enseignement donné par le recourant, de ses évaluations ainsi que de remarques désobligeantes et humiliantes. La doyenne en poste en 2014 et 2020 avait également déploré certains comportements du recourant. En janvier 2013, à teneur de 17 témoignages manuscrits d'élèves présents, le recourant s'était vivement emporté contre leur camarade, nonobstant ses excuses, proférant notamment des menaces de mort, de le "massacrer" ou de lui "casser la gueule" après un "encouplement" du recourant qu'ils ont qualifié d'accidentel, les jambes de l'élève en question, "affalé" sur sa chaise, dépassant de son bureau. Une fois cet élève sorti, le recourant avait ajouté que si un élève osait encore l'agresser, il le massacrerait, au point qu'il se retrouverait mort ou en chaise roulante, après quoi il démissionnerait. Le recourant avait ensuite reconnu l'aspect inadmissible de ces menaces et les avait expliquées par la prise d'un nouveau médicament en phase de test. Trois élèves avaient témoigné que, le 10 décembre 2020, à l'occasion de la journée de l'Escalade, alors que les élèves pouvaient faire ce qu'ils voulaient, mais dans le calme, le recourant était resté sur son téléphone pendant tout le cours. Un groupe de trois garçons s'était amassé au fond de la classe derrière le porte-manteau. L'un d'eux avait montré à un autre un contenu pornographique. Le recourant avait soutenu n'avoir été occupé que quelques minutes sur son smartphone à la fin du cours pour relever les absences. Lors de son entretien avec le directeur le 21 décembre 2020, outre cet épisode de l'Escalade, le recourant s'était vu reprocher d'avoir notamment fait passer aux élèves une épreuve comportant deux fois le même exercice, d'avoir donné une punition consistant à devoir recopier 200 fois la phrase "je dois faire mes devoirs de mathématiques

régulièrement" ou de ne pas avoir porté correctement son masque de protection durant la pandémie de coronavirus. Le recourant avait en outre admis se rendre dans les toilettes des filles pour y remplir sa bouteille d'eau, vérifiant toutefois préalablement l'absence de toute personne. Il avait aussi concédé que, par énervement face à une classe dont la gestion était difficile, il lui arrivait de s'exclamer "putain" et de s'excuser immédiatement. Enfin, il avait admis que lors du conseil de cette classe, il ne pouvait pas se retenir de déraper face aux élèves présents.

6.3.2. Sur la base de ces éléments, les premiers juges ont considéré que c'était à raison et sans abuser de son pouvoir d'appréciation que l'intimé avait considéré qu'il existait d'importantes lacunes dans l'exercice de ses fonctions par le recourant et que ses prestations étaient insuffisantes. Malgré toutes les mises en garde depuis de nombreuses années, les objectifs fixés et les mesures mises en place pour le soutenir et l'encadrer, l'intéressé n'avait pas su adapter son comportement aux attentes légitimes de son employeur. Il n'avait ainsi pas su modifier sa manière de se comporter à l'égard des élèves, n'hésitant pas à les rabaisser par des remarques inadéquates, voire à les menacer de mort ou de blessures physiques graves, ou encore à s'exprimer en arabe dans des moments d'agacement. Il n'avait pas non plus réussi à se conformer aux attentes légitimes de sa hiérarchie s'agissant de la qualité de ses cours et des modalités des épreuves qu'il faisait passer. Les reproches formulés au fil de ces années ne pouvaient pas s'expliquer par un acharnement du nouveau directeur à son égard puisque les critiques à son encontre avaient commencé sous l'ancienne direction. Il n'avait pas su se remettre en question ni tenir compte de sa position particulière à l'égard des élèves et de la mission particulière du corps enseignant, consistant non seulement à transmettre le savoir mais aussi à protéger leur développement.

Par ses lacunes, le recourant avait contraint son employeur à des remises à l'ordre régulières, à la prise de mesures et à leur contrôle, ce qui avait accru la charge des doyens notamment. Il avait nui à l'image et à la confiance que les parents et les élèves doivent pouvoir avoir dans la qualité de l'enseignement. En définitive, les différents manquements pris dans leur ensemble justifiaient le licenciement du recourant, lequel avait eu à plusieurs reprises la possibilité de démontrer que les reproches à son endroit n'étaient pas fondés en atteignant les objectifs fixés, ce qu'il n'avait pas réussi à accomplir. La décision de résiliation des rapports de service apparaissait ainsi conforme au droit et au principe de la proportionnalité.

6.4. Le raisonnement de la cour cantonale échappe à l'arbitraire. S'il est vrai que l'arrêt attaqué ne recense pas de reproches à l'encontre du recourant entre juin 2018 et mars 2020 (et non fin 2020), on voit mal en quoi le contexte pandémique ou l'ancienneté du recourant seraient de nature à tempérer les débordements évoqués. Hormis un événement que le recourant rattache à la prise d'un nouveau médicament en phase de test, il n'explique pas en quoi son état de santé aurait justifié ses agissements. Il ne prétend pas non plus que la résiliation des rapports de service serait intervenue en temps inopportun. Il se contente par ailleurs d'affirmer de façon appellatoire qu'une importance démesurée aurait été accordée à l'incident survenu lors de la fête de l'Escalade 2020 et que les éléments reprochés ne seraient pas propres à perturber le bon fonctionnement de l'école ni à ébranler le rapport de confiance. Sous l'angle du principe de la proportionnalité, on notera que l'intéressé a eu de très nombreuses fois l'occasion d'amender son comportement et qu'il a écopé d'un blâme en 2014, ce qui ne l'a pas empêché de commettre de nouveaux manquements. Au vu de ce qui précède, les juges cantonaux pouvaient retenir sans tomber dans l'arbitraire la validité de la résiliation des rapports de service pour motif fondé. Mal fondé, le dernier grief du recourant doit également être écarté.

7.

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'il obtienne gain de cause, l'intimé n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève.

Lucerne, le 30 août 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public  
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

Le Greffier : Ourny