

GE_GERICHTE A/2798/2023 vom 16. April 2024

GE Cour de justice, 2024-04-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2798_2023

FR: GE_GERICHTE A/2798/2023 du 16 avril 2024

IT: GE_GERICHTE A/2798/2023 del 16 aprile 2024

Regeste

DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE;FONCTIONNAIRE;POUVOIR D'APPRÉCIATION;DROIT D'ÊTRE ENTENDU;LICENCIEMENT ADMINISTRATIF;PROPORTIONNALITÉ;MAXIME INQUISITOIRE;APPRÉCIATION DES PREUVES;LIBRE APPRÉCIATION DES PREUVES | Recours contre une résiliation des rapports de travail d'un professeur HES associé pour suppression de poste. Alors qu'il était en arrêt-maladie, le recourant s'est vu retirer définitivement la coordination principale d'un projet de recherche qu'il menait dans le cadre de ses activités de professeur, ce qui a entraîné la nécessité de réorganiser ces dernières dès son retour d'arrêt maladie. Son refus manifeste de ne pas accepter les tâches proposées, même sommairement, par l'intimée a inévitablement entraîné la suppression de son poste. L'intimée n'avait ainsi d'autre choix que de résilier les rapports de service et n'a pas violé, dans ces circonstances particulières, son obligation de tenter le reclassement. Recours rejeté. | Cst.5.al2; Cst.9; Cst..29.al2; Cst.36.al3; LREC.7; LPA.19; LPA.20; LPA.42.al4; LPA.44; LPA.45; LPA.65.al1; LPA.69.al1; LHES-SO-GE.1.al1; LHES-SO-GE.1.al2; LHES-SO-GE.1.al3; LHES-SO-GE.1.al4; LHES-SO-GE.4; LHES-SO-GE.17; LHES-SO-GE.19.al1; LHES-SO-GE.19.al2; LHES-SO-GE.20; LHES-SO-GE.25.al3.letd; RIPers.1; RIPers.55; RIPers.14.al1; RIPers.14.al2; RIPers.18; RIPers.96

Erwägungen

E. 1

Le recours a été interjeté en temps utile devant la juridiction compétente (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 167 al. 1 du règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève du 6 février 2017 [ci-après : RIPers] ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

E. 1.1

Se pose la question de la recevabilité des conclusions prises par le recourant visant, d'une part, le versement du salaire afférent aux vacances non prises et, d'autre part, le versement de la somme de CHF 10'442.80 à titre de réparation du dommage additionnel subi en lien avec les honoraires d'avocat pour l'activité antérieure aux procédures de réclamation et de recours.

E. 1.2

L'acte de recours contient, sous peine d'irrecevabilité, la désignation de la décision attaquée et les conclusions du recourant (art. 65 al. 1 LPA). Compte tenu du caractère peu formaliste de cette disposition, il convient de ne pas se montrer trop strict sur la manière dont sont formulées les conclusions du recourant. Le fait que ces dernières ne ressortent pas

expressément de l'acte de recours n'est pas en soi un motif d'irrecevabilité, pourvu que le tribunal et la partie adverse puissent comprendre avec certitude les fins du recourant (ATA/352/2024 du 11 mars 2024 consid. 1.2 et l'arrêt cité).

E. 1.3

La juridiction administrative chargée de statuer est liée par les conclusions des parties. Elle n'est en revanche pas liée par les motifs que les parties invoquent (art. 69 al. 1 LPA). La chambre de céans ne peut donc pas statuer ultra petita. Le juge ne peut ainsi accorder au recourant ni plus ni autre chose que ce qu'il demande (ATA/321/2016 du 19 avril 2016 consid. 5a et 5b et les références cités).

E. 1.4

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours, les conclusions du recourant et, accessoirement, par les griefs ou motifs qu'il invoque. L'objet du litige correspond objectivement à l'objet de la décision attaquée, qui délimite son cadre matériel admissible (ATF 136 V 362 consid. 3.4 et 4.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_581/2010 du 28 mars 2011 consid. 1.5 ; ATA/355/2024 du 12 mars 2024 consid. 1.4 et l'arrêt cité).

E. 1.5

Les conclusions en dommages et intérêts formulées par l'employé ou le fonctionnaire sont irrecevables devant la chambre de céans, dans la mesure où elles relèvent de la compétence du Tribunal civil de première instance (art. 7 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 - LREC - A 2 40 ; ATA/202/2024 du 13 février 2024 consid. 4 ; ATA/211/2023 du 7 mars 2023 consid. 8e et les arrêts cités).

E. 1.6

En l'espèce, en premier lieu, l'intimée n'a pas été amenée à trancher, que ce soit dans le cadre de sa décision du 6 mars 2023 ou dans le cadre de celle querellée, la question du versement du salaire afférent aux vacances non prises du recourant, faute d'avoir reçu de la part de ce dernier une demande en ce sens. Cette prétention s'écarte donc de l'objet du litige, qui, comme on le verra infra, porte exclusivement sur la conformité au droit de la décision de résiliation des rapports de service pour suppression de poste. La conclusion tendant au versement dudit salaire sera dès lors déclarée irrecevable. En second lieu, la prétention du recourant tendant au versement de la somme de CHF 10'442.80 à titre de réparation du dommage subi en lien avec les honoraires de son conseil relève de la compétence exclusive du Tribunal civil de première instance. Cette conclusion sera dès lors également déclarée irrecevable. Il sied de relever que le recourant a allégué, au stade de la réclamation déjà, avoir été victime d'une atteinte à sa personnalité, ce qu'il réitère devant la chambre de céans, étant précisé que l'intimée nie l'existence d'une telle atteinte. Bien que le recourant soulève ainsi expressément un grief en ce sens, il n'a toutefois pas pris de conclusion en constatation d'une atteinte à sa personnalité. Ainsi, dans la mesure où la chambre de céans est liée par les conclusions prises par l'intéressé et ne peut pas lui accorder autre chose que ce qu'il a demandé, elle ne saurait se prononcer sur l'existence d'une telle atteinte, sauf à statuer, le cas échéant, ultra petita. Elle n'entrera donc pas en matière sur le grief y relatif. On ajoutera qu'il ne peut être déduit des écritures du recourant que celui-ci souhaiterait qu'une atteinte à sa personnalité soit constatée, le développement à l'appui de ce grief tendant plutôt, de ce que l'on peut inférer du contenu de ses écritures, à démontrer le caractère non fondé de la résiliation des rapports de travail. Enfin, si l'intéressé a certes entamé la procédure de médiation prévue aux art. 146ss RIPers, il n'a en revanche pas donné plus de précisions sur

son avancement, se limitant à indiquer que la personne de confiance contactée n'aurait rien entrepris « de plus formel et contraignant » pour l'intimée. Pour le reste, le recours est recevable, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

E. 2

Le recourant sollicite l'audition des parties ainsi que celle de plusieurs témoins, soit J_____, I_____, C_____, F_____, K_____, E_____, L_____, M_____, N_____, O_____, P_____, G_____, Q_____, H_____, B_____, R_____, S_____ et T_____.

E. 2.1

Tel qu'il est reconnu 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 (ATF 135 II 286 consid. 5.1). Il n'y a toutefois pas violation du droit à l'administration de preuves lorsque la mesure probatoire refusée est inapte à établir le fait à prouver, lorsque ce fait est sans pertinence ou lorsque, sur la base d'une appréciation non arbitraire des preuves dont elle dispose déjà, l'autorité parvient à la conclusion que les faits pertinents sont établis et que le résultat, même favorable au requérant, de la mesure probatoire sollicitée ne pourrait pas modifier sa conviction (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 134 I 140 consid. 5.3). Le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 134 I 140 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_551/2015 du 22 mars 2016 consid. 2.2), ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1).

E. 2.2

En l'espèce, la chambre de céans a fait droit aux demandes du recourant d'entendre ce dernier, I_____, G_____, E_____ et F_____, si bien que ses requêtes sont devenues sans objet. Il n'apparaît pas nécessaire d'entendre d'autres témoins. En effet, les parties se sont vu offrir la possibilité de faire valoir leurs arguments par écrit et oralement devant la chambre de céans, et se sont exprimées de manière circonstanciée sur l'objet du litige. En outre, le dossier contient suffisamment de pièces pertinentes et utiles à la résolution de l'espèce. Les arguments du recourant à l'appui de ses offres de preuve ne sont pas susceptibles de modifier cette appréciation. En effet, en premier lieu, l'intéressé motive sa demande d'audition de K_____, L_____, M_____, N_____, O_____, P_____ et Q_____ par la nécessité que ceux-ci corroborent ses dires concernant son environnement professionnel, les répercussions sur son état de santé et l'attitude des membres de la direction de l'intimée. Or, les deux premières questions sont exorbitantes à l'objet du litige, comme exposé supra, et les éléments apportés lors des auditions effectuées devant la chambre de céans ainsi que les nombreuses pièces versées au dossier permettent d'appréhender la dernière question. En deuxième lieu, le recourant estime que l'audition d'H_____, B_____, O_____, R_____ et S_____ seraient nécessaires pour confirmer que son exclusion du projet « GAMMA » ne proviendrait pas des membres du consortium mais de l'école. Or, pour autant que ce point soit décisif pour la solution du litige, il apparaît que le dossier contient tous les renseignements nécessaires pour appréhender cette question. Enfin, le recourant souhaiterait entendre K_____, N_____, T_____ et O_____ au sujet de la suppression de son poste et de la nécessité pour l'école de disposer d'un professeur au bénéfice de son expertise. Or, là encore, le dossier contient déjà tous les éléments pertinents pour trancher ces deux questions. De plus, pour ce qui a trait spécifiquement à la seconde

d'entre elles, la réponse à lui apporter n'est pas de nature à influencer d'une quelconque manière la solution du litige. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans considère que le dossier est complet et est en état d'être jugé sans qu'il soit nécessaire de procéder aux autres actes d'instruction sollicités par le recourant. Il n'y sera donc pas donné suite.

E. 3

Le recourant sollicite la production de diverses pièces qui seraient en possession de l'intimée, soit les notes de C_____, ou de toute autre personne, prises lors des séances des 25 août 2022 et 17 octobre 2022 ainsi que tout échange interne les ayant précédés, les échanges entre la HES-SO et la HEdS le concernant lui et le projet « GAMMA » depuis le 1^{er} novembre 2021, la convocation à l'AG du consortium du 29 juin 2022 ainsi que toute correspondance y relative, ainsi que toute correspondance en mains de l'intimée et de la HEdS concernant la procédure d'évaluation du SPE.

E. 3.1

Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend également le droit pour l'intéressé d'avoir accès au dossier lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 135 I 279 consid. 2.3).

E. 3.2

En procédure administrative genevoise, le principe de l'accès au dossier figure à l'art. 44 LPA, alors que les restrictions sont traitées à l'art. 45 LPA. Ces dispositions n'offrent pas de garantie plus étendue que l'art. 29 Cst. (ATA/1206/2023 du 7 novembre 2023 consid. 3.2 ; Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 145 n. 553 et l'arrêt cité). Les parties ont le droit, sous réserve des dispositions de l'art. 45 LPA, de prendre connaissance des renseignements écrits ou des pièces que l'autorité recueille auprès de tiers ou d'autres autorités lorsque ceux-ci sont destinés à établir des faits contestés et servant de fondement à la décision administrative (art. 42 al. 4 LPA). Les parties et leurs mandataires sont seuls admis à consulter au siège de l'autorité les pièces du dossier destinées à servir de fondement à la décision. Le droit d'accéder à leurs données personnelles que les tiers peuvent déduire de la loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles du 5 octobre 2001 (LIPAD ■ A 2 08) est réservé (art. 44 al. 1 LPA). Selon l'art. 45 LPA, l'autorité peut interdire la consultation du dossier si l'intérêt public ou des intérêts privés prépondérants l'exigent (al. 1). Le refus d'autoriser la consultation des pièces ne peut s'étendre qu'à celles qu'il y a lieu de garder secrètes et ne peut concerner les propres mémoires des parties, les documents qu'elles ont produits comme moyens de preuves, les décisions qui leur ont été notifiées et les procès-verbaux relatifs aux déclarations qu'elles ont faites (al. 2). Une pièce dont la consultation est refusée à une partie ne peut être utilisée à son désavantage que si l'autorité lui en a communiqué par écrit le contenu essentiel se rapportant à l'affaire et lui a donné en outre l'occasion de s'exprimer et de proposer les contre■preuves (al. 3).

E. 3.3

Le droit de consulter le dossier est un aspect du droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. (ATF 132 II 485 consid. 3.2). Selon la jurisprudence, le justiciable ne peut toutefois pas exiger la consultation de documents internes à l'administration, à moins que la loi ne le prévoie expressément (ATF 125 II 473 consid. 4a ; 122 I 153 consid. 6a). Il s'agit des notes dans lesquelles l'administration consigne ses réflexions sur l'affaire en cause, en général

afin de préparer des interventions et décisions nécessaires. Il peut également s'agir de communications entre les fonctionnaires traitant le dossier. Cette restriction du droit de consulter le dossier doit de manière normale empêcher que la formation interne de l'opinion de l'administration sur les pièces déterminantes et sur les décisions à rendre soit finalement ouverte au public. Il n'est en effet pas nécessaire à la défense des droits des administrés que ceux-ci aient accès à toutes les étapes de la réflexion interne de l'administration avant que celle-ci ait pris une décision ou manifesté à l'extérieur le résultat de cette réflexion (ATF 115 V 297 consid. 2g ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 4.4.2).

E. 3.4

En l'espèce, il ne sera pas fait droit aux requêtes du recourant, pour les motifs qui suivent. En premier lieu, bien que la décision de l'assemblée générale du consortium du 29 juin 2022, qui figure déjà au dossier, joue un rôle non négligeable dans la présente cause, la convocation à cette séance et toute correspondance y relative sont des éléments qui sortent de l'objet du litige et ne sont pas susceptibles d'apporter des éléments déterminants pour sa solution. Il en va de même de la correspondance en mains de l'intimée et de la HEdS concernant la procédure d'évaluation du SPE. La production de ces documents n'est donc pas nécessaire ni utile. En deuxième lieu, les notes de C_____, ou de toute autre personne, prises lors des séances des 25 août et 17 octobre 2022 ainsi que tout échange les ayant précédés sont, pour autant qu'ils existent, des documents internes à l'administration, se présentant sous la forme de notes dans lesquelles le personnel de l'intimée a consigné ses réflexions sur l'affaire en cause, pour son usage personnel, ou sous la forme de communications entre les fonctionnaires ayant traité le dossier. Ces documents sont soustraits par nature à la consultation, si bien que le recourant ne peut pas en exiger la production. Enfin, les échanges entre la HES-SO et la HEdS concernant le recourant et le projet « GAMMA » depuis le 1^{er} novembre 2021 sont également des communications internes entre les fonctionnaires travaillant au sein de ces écoles, soustraites par nature à la consultation. De surcroît, on voit mal en quoi la production de ces pièces permettrait d'apporter des éléments utiles à la solution du litige, et le recourant ne l'explique du reste pas.

E. 4

Le litige porte sur la conformité au droit de la résiliation des rapports de travail du recourant pour suppression de poste. Ce dernier se plaint d'une violation de l'art. 55 RIPers.

E. 4.1

La HES-SO Genève fait partie intégrante de la HES-SO (art. 1 al. 1 de la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale ■ Genève du 29 août 2013 - LHES■SO■GE ■ C 1 26). Elle constitue une haute école au sens de la convention intercantonale sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale, du 26 mai 2011 (ci-après : la convention intercantonale ; art. 1 al. 2 LHES-SO-GE). Elle est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité morale (art. 1 al. 3 LHES-SO-GE). Elle s'organise elle-même, fixe ses priorités et ses modalités d'action et est responsable de sa gestion dans le cadre des orientations, principes et règles stipulées par la LHES■SO■GE, dans le respect des dispositions pertinentes du droit fédéral, de la convention intercantonale, et du cadre normatif fixé par la HES-SO (art. 1 al. 4 LHES-SO-GE). La liberté de l'enseignement et de la recherche est garantie dans les limites des devoirs inhérents aux différentes

fonctions (art. 4 LHES-SO-GE).

E. 4.2

Selon l'art. 17 LHES-SO-GE, la HES-SO Genève est l'employeur de son personnel (al. 1). Les rapports de travail sont des rapports d'emploi de droit public, à l'exception des cas prévus par l'art. 19 al. 4 LHES-SO-GE (al. 2), non pertinents en l'espèce. Les enseignants ainsi que les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux dispositions de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10) et de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L'Etat - B 5 15 ; art. 19 al. 1 LHES-SO-GE). Pour ce qui a trait au personnel de la HES-SO Genève, les compétences qui appartiennent au Conseil d'État ou à l'office du personnel de l'État (ci-après : OPE) à teneur de la LIP et de la L'Etat sont transférées aux organes de la HES-SO Genève selon les modalités définies par le RIPers (art. 19 al. 2 et 20 LHES-SO-GE). Sur proposition de la direction de l'école, le directeur général de la HES-SO Genève décide de l'engagement, du renouvellement et de la fin des rapports de service du personnel d'enseignement et de recherche (ci-après : PER ; art. 25 al. 3 let. d LHES-SO-GE).

E. 4.3

Selon son art. 1, le RIPers régit les rapports de travail entre la HES-SO Genève et son personnel (al. 1), qui est composé du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif et technique et des membres du Conseil de direction (al. 2). Le personnel d'enseignement et de recherche est composé du corps enseignant et du corps intermédiaire (art. 14 al. 1 RIPers). Font notamment partie du corps enseignant les professeurs HES associés (art. 14 al. 2 RIPers). Selon l'art. 18 RIPers, le corps enseignant a pour mission de dispenser une formation de niveau tertiaire universitaire axée sur la pratique, s'inscrivant prioritairement dans le prolongement d'une formation professionnelle ou artistique initiale (al. 1). Il réalise des projets de recherche appliquée et de développement dont il intègre les résultats à ses enseignements, dispense les cours de bachelor, de master et d'études postgrades, fournit des prestations à des tiers et assure les échanges avec les milieux professionnels, exécute les tâches administratives, dans les limites particulières de chaque fonction et du cahier des charges personnel (al. 2). Selon l'art. 96 RIPers, les professeurs HES associés enseignent et assurent des tâches de coordination de l'enseignement dans le cadre des études HES-SO menant aux titres de bachelor et master ou aux certificats de formation continue (let. a), réalisent des activités de recherche appliquée et développement ainsi que de prestation de service (let. b) et assument les tâches d'organisation et de gestion liées aux missions de la HES-SO Genève (let. c).

E. 4.4

Lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration, un poste est supprimé, le directeur général peut résilier l'engagement de la personne concernée, à condition qu'il se révèle impossible de confier à l'intéressé un autre poste correspondant à ses capacités. La personne concernée est préalablement entendue (art. 55 al. 1 RIPers). Selon la jurisprudence rendue en matière de résiliation des rapports de travail pour motif fondé, qui peut être reprise mutatis mutandis pour la résiliation des rapports de travail à la suite d'une suppression de poste, le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est une expression du principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 et 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. Il s'agit tout d'abord de proposer des mesures dont l'objectif est d'aider l'intéressé à retrouver ou maintenir son « employabilité », soit sa capacité à conserver ou obtenir un emploi, dans sa fonction ou dans une autre, à son niveau hiérarchique ou à un autre (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 du 17 décembre 2021 consid. 5.2 et les références citées). La loi n'impose toutefois pas à l'État une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui (ATA/71/2024 du 23 janvier 2024 consid. 6.2 et les arrêts cités). Le principe du reclassement signifie que l'employeur est tenu d'épuiser les possibilités appropriées et raisonnables pour réincorporer l'employé dans le processus de travail et non de lui retrouver coûte que coûte une place de travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2 ; ATA/1206/2023 du 7 novembre 2023 consid. 6.9). L'autorité dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer et choisir les mesures qui lui semblaient les plus appropriées afin d'atteindre l'objectif de reclassement. L'intéressé peut faire des suggestions mais n'a pas de droit quant au choix des mesures entreprises (arrêt du Tribunal fédéral 8C_381/2021 précité consid. 6.2). L'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel se double, corrélativement, d'une obligation de l'employé, non seulement de ne pas faire obstacle aux démarches entreprises par l'administration, mais de participer activement à son reclassement (ATA/1336/2023 du 12 décembre 2023 consid. 6.4 et l'arrêt cité). L'obligation de reclassement doit être mise en balance avec les disponibilités de la collectivité publique. Outre les cas de suppression de poste, un changement d'affectation peut également résulter de la disparition d'un motif d'engagement. (Jenny CASTELLA, Le recours au Tribunal fédéral en droit de la fonction publique. Quatre ans de jurisprudence [2015-2018] in SJ 2019 II 60).

E. 4.5

La suppression de poste d'un employé est une cause de cessation des rapports de travail. Selon le Tribunal fédéral, la notion de suppression de poste vise tous les cas dans lesquels le poste de travail, tel que les parties l'avaient envisagé au moment de la création des rapports de travail, n'existe plus (Héloïse ROSELLO, Les influences du droit privé du travail sur le droit de la fonction publique, 2016, p. 249 ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.115/2002 du 2 juillet 2002 consid. 2.3).

E. 4.6

La décision de suppression de poste comporte deux étapes : une décision interne d'organisation, indépendante du collaborateur, et une décision « externe » le touchant. La décision interne d'organisation est prise en fonction des contingences financières, du changement des activités, mais jamais en fonction de la personnalité du collaborateur. D'ailleurs, ce dernier n'intervient pas à ce stade puisqu'il n'a pas de droit au maintien de sa fonction. La décision qui le concerne et qui doit être précédée du droit d'être entendu est celle par laquelle on lui signifie l'intention de supprimer le poste, sur la base de l'analyse organisationnelle effectuée, et qui a pour conséquence que ce collaborateur ne pourra plus occuper ce poste (ATA/883/2023 du 22 août 2023 consid. 6.2 et les références citées). La suppression de poste constitue un cas spécial de licenciement lorsque la personne dont le poste est supprimé n'est pas reclassée dans une autre fonction. Il doit s'agir d'une réelle suppression de fonction, justifiée par des motifs objectifs d'organisation de l'administration publique, et non d'un simple prétexte utilisé dans le but de se séparer sans trop de difficultés

d'un collaborateur (arrêt du Tribunal fédéral 8C_454/2019 du 20 mai 2020 consid. 3.1.2 ; ATA/1021/2020 du 13 octobre 2020 consid. 6b et les arrêts cités).

E. 4.7

En application de la maxime inquisitoire, qui prévaut en particulier en droit public (art. 19 et 20 LPA), l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés ; cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier. Elle ne dispense pas pour autant les parties de collaborer à l'établissement des faits (ATF 124 II 361 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_728/2020 du 25 février 2021 consid. 4.1) ; il leur incombe d'étayer leurs propres thèses, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1), spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître, ou qui relèvent de leur sphère d'influence ; la jurisprudence considère à cet égard que le devoir de collaboration des parties à l'établissement des faits est spécialement élevé s'agissant de faits que celles-ci connaissent mieux que quiconque (arrêts du Tribunal fédéral 2C_284/2019 du 16 septembre 2019 consid. 4.3 ; 1C_426/2017 du 11 mars 2019 consid. 5.3 et les références citées). En l'absence de collaboration de la partie concernée par de tels faits et d'éléments probants au dossier, l'autorité qui met fin à l'instruction du dossier en considérant qu'un fait ne peut être considéré comme établi, ne tombe ni dans l'arbitraire ni ne viole les règles régissant le fardeau de la preuve (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_611/2020 du 10 mai 2021 consid. 2.3 ; ATA/22/2024 du 9 janvier 2024 consid. 5.3 et l'arrêt cité). En procédure administrative, la constatation des faits est gouvernée par le principe de la libre appréciation des preuves (art. 20 al. 1 phr. 2 LPA ; ATF 139 II 185 consid. 9.2 ; 130 II 482 consid. 3.2). Le juge forme ainsi librement sa conviction en analysant la force probante des preuves administrées et ce n'est ni le genre, ni le nombre des preuves qui est déterminant, mais leur force de persuasion (ATA/352/2024 du 11 mars 2024 consid. 3.4 ; ATA/1198/2021 du 9 novembre 2021 consid. 3b).

E. 4.8

Découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi commande aux autorités comme aux particuliers de s'abstenir, dans les relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_934/2022 du 22 mars 2023 consid. 6.3.1). Il découle de ce principe que l'administration et les administrés doivent se comporter réciproquement de manière loyale (ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; 129 I 161 consid. 4).

E. 4.9

En l'espèce, les rapports de travail du recourant ont été résiliés pour suppression de poste, et l'intimée allègue ne pas avoir pu lui confier un autre poste correspondant à ses capacités. Il convient ainsi de déterminer si la présente situation est constitutive d'une suppression de poste, ce que le recourant conteste, dans la mesure où celle-ci serait fictive, l'ensemble des tâches inhérentes à sa fonction existant encore et nécessitant à long terme la présence d'un professeur associé en charge de ses cours. La suppression de poste du recourant présente la particularité de confondre l'étape de la mesure d'organisation interne entraînant la suppression de poste et celle du reclassement, qui constitue une obligation pour l'intimée. En effet, celle-ci a expliqué avoir décidé de supprimer le poste du recourant car celui-ci avait refusé de réintégrer son poste et d'occuper toute autre fonction à d'autres conditions

que celles qui prévalaient avant son arrêt de travail pour cause de maladie. Dans ces conditions, il n'est pas contesté comme le souligne le recourant, que l'ensemble des tâches inhérentes à sa fonction, soit les projets de recherche, les tâches d'enseignements et le suivi des doctorants, existait encore au moment de la résiliation de ses rapports de service. La continuation des rapports de travail du recourant était donc possible, même à un taux réduit, et même sans que ce dernier soit chargé de la coordination principale du projet « GAMMA ». Lui-même le reconnaît, puisqu'il a indiqué qu'il était possible de travailler sur plusieurs projets parallèles sans reprendre le rôle de coordinateur du projet « GAMMA ». Cela n'exclut toutefois pas encore toute possibilité de résilier les rapports de service pour suppression de poste, des circonstances particulières telles que celles dont se prévaut l'intimée pouvant le justifier, ce qu'il convient d'examiner. Pendant l'arrêt maladie du recourant, le consortium a pris la décision, à l'unanimité de ses membres présents, de confier de façon pérenne la coordination principale du projet « GAMMA » à B_____, décision qui a un impact immédiat sur les activités professionnelles du recourant au sein de l'intimée. L'intéressé a en effet perdu son rôle principal dans le projet, soit celui de coordinateur principal. Or, cette activité de recherche, qui incombe aux professeurs HES associés comme lui (art. 96 let. b RIPers), faisait partie intégrante de son travail au sein de l'intimée, à laquelle il consacrait, selon ses indications, environ 50 à 70 heures par mois, soit environ 30% à 40% de son temps. Dès lors, son activité professionnelle n'était plus, pour une part relativement importante, la même que celle qui était la sienne avant son arrêt maladie. La décision du consortium lie l'intimée, à qui on ne saurait ainsi reprocher de s'y conformer. L'intimée en a pris acte et a expliqué ne pas vouloir demander qu'une nouvelle décision sur la coordination du projet soit prise, étant au demeurant relevé qu'elle n'avait pas le pouvoir in fine de décider à la place du consortium. F_____, dont les propos sont confirmés par ceux de E_____, a justifié ce refus notamment par le fait qu'un retour du recourant dans ladite fonction à mi-temps, après une absence de longue durée, ne paraissait pas réaliste, compte tenu de l'investissement que demandait un tel projet. Elle a également relevé que B_____ donnait pleine satisfaction. Ces motifs sont pertinents et convaincants. En effet, il apparaît opportun d'avoir renoncé à confier au recourant, dès son retour à tout le moins, la coordination principale du projet, soit une activité exigeante et nécessitant du temps, vu l'incapacité de travail de longue durée dans laquelle il s'est trouvé, à la suite d'un burn-out ayant eu sur lui des conséquences psychologiques importantes, en particulier une résistance au stress réduite ainsi que des difficultés de concentration et de mémoire, et compte tenu de sa reprise à temps partiel uniquement. Une reprise trop importante de son activité professionnelle, à un stade encore précoce de guérison et en contradiction avec les recommandations du médecin de travail, aurait probablement mis à nouveau à mal sa santé, amoindri ses chances de recouvrer ses pleines capacités de travail et ralenti la bonne marche du projet, alors même que ce dernier suit son cours, sous la conduite de B_____. Par conséquent, et dans la mesure où la décision du consortium constitue par ricochet une décision interne d'organisation au sein de l'intimée ayant des répercussions directes sur les tâches du recourant, il apparaissait nécessaire de réorganiser les activités de ce dernier, ce d'autant plus qu'il ne devait reprendre le travail qu'à temps partiel, à tout le moins au début. Les questions de savoir si le recourant a d'emblée renoncé à occuper tout poste sans être en charge de la coordination du projet « GAMMA » et si des propositions suffisantes lui ont simultanément été adressées sont délicates, vu les positions très divergentes des parties et dans la mesure notamment où une partie du contenu de l'une des pièces essentielles pour l'appréhender, soit le procès-verbal de la séance du 7 novembre 2022, est contestée par le

recourant. À cet égard, on peut regretter que l'intimée ne se soit pas prononcée sur les demandes de rectification dudit procès-verbal formulées par l'intéressé, ce qui n'emporte néanmoins aucune conséquence procédurale. L'intimée allègue avoir proposé au recourant d'occuper un poste d'expert au sein du projet « GAMMA », ce qu'il avait immédiatement refusé. Il avait également « catégoriquement » refusé d'occuper une autre position que celle de coordinateur du projet « GAMMA ». Il avait indiqué à plusieurs reprises que son activité au sein de l'école n'avait plus de sens s'il ne pouvait pas récupérer la coordination du projet « GAMMA ». Or, elle ne disposait pas des moyens de revenir sur la décision du consortium de nommer B _____ en qualité de coordinatrice du projet. Compte tenu de la spécificité des activités du recourant, il n'existait aucun autre projet correspondant à son domaine de compétences qui aurait pu lui être attribué ou proposé. Son attitude intransigeante rendait son reclassement impossible. Le recourant conteste ce point de vue. Il se plaint de l'absence d'une procédure de reclassement et fait valoir qu'aucun autre projet de recherche ne lui a été proposé. La recherche d'une solution moins dommageable imposait à l'intimée de consulter le consortium pour qu'il se déterminât sur la manière dont son retour pouvait être appréhendé, voire même validât son retour en tant que coordinateur principal du projet. Il n'avait jamais refusé de travailler et avait persisté à demander comment une reprise pouvait avoir lieu. La directrice de l'intimée s'était limitée à évoquer un rôle d'expert conseil pour le projet « GAMMA » à hauteur d'un 20% sur une FDC, sans autre information sur le reste des tâches. Cette proposition était trop imprécise. Lors de l'entretien du 7 novembre 2022, il avait demandé des explications concrètes sur ce rôle, en faisant part de ses doutes sur sa véritable utilité. Il attendait une offre concrète, celle de la HEdS étant peu crédible. Il n'appartenait pas à l'école de présumer de son refus pour justifier son absence de proposition concrète. Il lui appartenait en revanche de mettre en œuvre des mesures de soutien et d'accompagnement, ce qu'elle n'avait pas fait. À titre préalable, il convient de préciser, en tant que de besoin, que le fait que le recourant ait évoqué, en début d'année 2022, la possibilité d'une démission pour des considérations liées au chômage français n'est pas pertinent, puisqu'il y a finalement renoncé le 4 mars 2022 et a ensuite manifesté de façon claire son intention de reprendre son poste, et ce bien avant que la suppression de ce dernier ne soit envisagée. Un poste d'expert scientifique au sein du projet « GAMMA », dont les modalités concrètes n'étaient certes pas encore définies, a été abordé, à tout le moins, au plus tard lors de l'entretien du 17 octobre 2022. Le recourant a toutefois écarté cette option, comme cela est rapporté dans le procès-verbal de la séance du 7 novembre 2022. En outre, lors de cette dernière séance, l'intéressé a confirmé, à tout le moins implicitement, son refus, précisant ne pas vouloir être l'assistant de recherche dans le projet, ni avoir un rôle de conseiller, et réaffirmant sa volonté de conserver son rôle de coordinateur, et ce même après avoir demandé des explications sur le poste envisagé pour lui. Le recourant se plaint à tort du caractère imprécis de l'offre pour justifier son refus ou son absence de détermination dans ce cadre. En effet, comme l'a expliqué I _____ lors de son audition, l'intimée attendait l'accord de principe de l'intéressé pour concrétiser son offre, étant relevé que le poste proposé n'existait pas encore et devait être créé. Or, vu le refus suffisamment explicite du recourant de l'accepter, ou à tout le moins son manque manifeste d'intérêt, on ne pouvait exiger de l'intimée qu'elle aille de l'avant dans l'élaboration du poste, une telle démarche apparaissant inutile. Dans ces conditions, le recourant ne peut pas reprocher à l'intimée de ne pas lui avoir donné davantage de précisions sur ce nouveau poste. Il est donc établi que, contrairement à ce que soutient le recourant, l'intimée lui a proposé un autre poste, conformément à son obligation de tenter le reclassement.

E. 4.10

Reste à savoir, si malgré le refus du recourant d'accepter la proposition de l'intimée, celle-ci aurait dû lui proposer d'autres alternatives. Il convient de relever que, contrairement à ce que prétend le recourant, l'intimée n'avait aucune obligation de consulter le consortium « pour que ce dernier se détermine sur la manière dont son retour pouvait être appréhendé, ou valide son retour en tant que coordinateur principal du projet ». Comme déjà exposé supra, les raisons pour lesquelles l'intimée a refusé de consulter le consortium dans ce contexte et souhaite maintenir B_____ comme coordinatrice du projet « GAMMA » sont fondées. À cela s'ajoute le fait que même s'il peut faire des suggestions dans le cadre de la procédure de reclassement, le recourant n'a pas un droit quant aux choix des mesures entreprises. Il ressort du procès-verbal de la séance du 7 novembre 2022 que F_____ a proposé au recourant de reprendre les enseignements qu'il dispensait jusqu'à son arrêt pour 20% et de mettre 20% en « Ra&D » d'office sur sa FDC. Selon les déclarations d'I_____ et de G_____, la possibilité de poursuivre le suivi des doctorants a aussi été évoquée. Il est dès lors sans importance que, comme l'a allégué le recourant lors de son audition, l'intimée ne lui ait pas « formellement » proposé de continuer son travail avec les doctorants qu'il suivait. En outre, déjà lors de la séance du 25 août 2022, F_____ a suggéré au recourant de consulter l'agence Innosuisse afin de trouver d'autres projets de recherche sur lesquels il pourrait consacrer du temps dans le cadre de son activité professionnelle. Lors de l'entretien du 17 octobre 2022, elle lui a rappelé qu'il pouvait bénéficier de temps pour s'investir et développer de nouveaux projets de recherche. Des mesures visant le reclassement du recourant ont donc été évoquées et, comme on l'a vu, la continuation des rapports de travail du recourant était possible, même sans que ce dernier soit chargé de la coordination principale du projet « GAMMA ». Des démarches plus approfondies n'ont toutefois pas été entamées, l'intimée se prévalant du fait que le recourant avait catégoriquement refusé d'occuper tout autre poste que celui de coordinateur principal du projet « GAMMA », ce qui avait rendu vaine toute tentative de reclassement. La position de l'intimée doit être suivie. En effet, aucune pièce du dossier ne laisse apparaître que le recourant se serait déterminé, de façon suffisante à tout le moins, sur les propositions de l'intimée. En outre, il ressort du courriel du recourant du 24 octobre 2022 ainsi que du procès-verbal de la séance du 7 novembre 2022 et des auditions d'I_____ et de G_____ que l'intéressé a insisté sur le fait que son travail à la HEdS, mais également son cahier des charges, n'avait plus de sens sans la coordination du projet « GAMMA », fonction que l'intimée ne pouvait cependant plus lui attribuer. Ces déclarations suggèrent ainsi que le recourant ne voulait pas d'un autre poste que celui de coordinateur du projet « GAMMA », ce que l'intimée ne pouvait comprendre autrement. Si l'on peut certes comprendre cette position, dans la mesure où le recourant s'est investi pleinement dans ce projet et où ses compétences professionnelles ont été unanimement reconnues, l'intéressé n'avait toutefois pas un droit à obtenir le même poste à son retour. En effet, outre le fait que celui-ci devait être progressif à la suite de sa longue indisponibilité causée par un burn-out, la jurisprudence n'impose pas un reclassement dans un poste équivalent et admet le reclassement dans une autre fonction ou à un autre niveau hiérarchique. Par conséquent, et en raison, d'une part, des déclarations du recourant suggérant son refus d'accepter tout autre poste que celui de coordinateur principal du projet « GAMMA » et, d'autre part, de sa coopération insuffisante au vu de la particularité de la situation, il ne peut être reproché à l'intimée de ne pas avoir formulé d'autres propositions. Du reste, il ne lui incombait pas de proposer au recourant d'autres projets de recherches. Cette tâche incombe en effet aux professeurs HES, à l'instar de

l'intéressé, comme le suggèrent les arts. 4 LHES■SO■GE et 18 RIPers. Vu ce qui précède, l'intimée n'avait d'autre choix que de supprimer le poste du recourant et n'a pas violé son obligation de tenter le reclassement, la volonté du recourant de ne pas accepter d'autres tâches que celles proposées, même sommairement, entraînant inévitablement, dans ces circonstances bien particulières, la suppression de son poste et la fin de ses rapports de service. Le grief sera donc écarté, et le recours, mal fondé, sera rejeté.

E. 5

Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'500.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne lui sera allouée (art. 87 al. 2 LPA), pas plus qu'à l'intimée qui, bien qu'elle ait conclu à l'octroi d'une telle indemnité, est considérée comme apte à se passer des services d'un avocat (ATA/917/2023 du 29 août 2023 consid. 6). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110). * * * * *

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.