

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1074/2019-FPUBL

ATA/1284/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 août 2019

dans la cause

Monsieur A_____

représenté par le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs - SIT, soit pour lui Madame Clémence Jung, juriste

contre

**HAUTE ÉCOLE SPÉCIALISÉE DE SUISSE OCCIDENTALE - GENÈVE
(HES-SO GENÈVE)**

EN FAIT

- 1) Monsieur A_____, né en 1959, a été engagé dès le 1^{er} octobre 2003 par l'École d'ingénieurs de Genève, devenue depuis lors la E_____ (ci-après : E_____), faisant partie de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève (ci-après : HES-SO Genève), à un poste à 100 % d'assistant technique 2 dans le laboratoire de chimie organique et analytique de la filière « Génie chimique ».
- 2) À la suite de la fermeture des laboratoires de la filière « Génie chimique » entre 2012 et 2013 et après un congé sans solde de onze mois, l'activité de M. A_____ s'est décomposée comme suit dès le 1^{er} septembre 2016 : 60 % à la réception de l'E_____ (comme huissier d'établissement), 20 % à l'économat et les archives de l'E_____ à _____ et 20 % dans un laboratoire de chimie.
- 3) En février 2017, la direction de l'E_____ a décidé de mettre un terme aux activités à 20 % de M. A_____ au sein du laboratoire de chimie avec effet dès fin avril 2017. De nouvelles tâches administratives et techniques lui avaient été confiées, principalement de l'archivage, pour compenser l'arrêt de ses activités dans le laboratoire de chimie.
- 4) Le 23 avril 2018, M. A_____ a été convoqué à un entretien de service fixé le 8 mai 2018.

L'E_____ n'avait plus d'activités administratives et techniques ou autres activités de cet ordre, si bien qu'elle envisageait de supprimer partiellement son poste à hauteur de 20 % de son taux actuel.

L'entretien serait l'occasion pour l'intéressé de s'exprimer sur la suppression partielle de son poste et d'évoquer les possibilités au sein de la HES-SO Genève de le réaffecter, pour ce 20 %, dans un poste correspondant à ses capacités.
- 5) Le 8 mai 2018, l'entretien de service s'est tenu en présence de Madame B_____, directrice adjointe de l'E_____, Madame C_____, responsable des ressources humaines au sein de la HES-SO Genève, et de M. A_____ accompagné d'une secrétaire syndicale.

Selon le compte-rendu d'entretien, M. A_____ a rappelé que, depuis le début de son engagement en 2003, il avait plusieurs fois dû changer de poste et s'adapter à ses nouvelles tâches, notamment administratives, alors qu'il n'avait pas de formation spécifique en la matière. Il s'était montré ouvert et flexible au changement mais souhaitait désormais ne plus accomplir plusieurs fonctions différentes, et retrouver une place en laboratoire, dans le domaine de la chimie.

Dans le cadre des recherches de reclassement, il était prêt à considérer des offres pour des postes allant de 20 % à 100 % de taux d'activité.

Il avait été décidé que le compte rendu de l'entretien serait transmis à M. A_____ et à la secrétaire syndicale pour signatures d'ici au 15 mai 2018 au plus tard. M. A_____ disposerait de quatorze jours dès réception du compte-rendu pour faire ses éventuelles observations. L'intéressé enverrait un curriculum vitae à jour à Mme C_____ dans les meilleurs délais afin de commencer les recherches de reclassement (pour un taux d'activité de 20 à 100 %). Mme B_____ proposerait deux projets de certificats de travail intermédiaires à M. A_____, le premier reprenant une liste de tâches dans le cadre de son travail en laboratoire de chimie et dans le second ses dernières activités (notamment à la réception, à l'économat et aux archives, avec une appréciation qualitative de ses prestations, aptitudes et de son comportement). Enfin, les parties se réuniraient le 21 juin 2018 pour faire le point sur les recherches de postes et la suite des démarches.

- 6) Le 25 mai 2018, M. A_____ a formulé ses observations par rapport au compte rendu de l'entretien du 8 mai 2018.

La forme de l'entretien du 8 mai 2018 n'était pas adaptée, en ce sens qu'il portait sur une suppression de poste et non sur un éventuel manquement aux devoirs du personnel comme le laissait entendre la référence à l'art. 44 du règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) figurant tant dans la convocation que dans le compte rendu de l'entretien. Il ne s'agissait dès lors pas d'un entretien de service.

Il demandait que la HES-SO Genève l'informe si elle avait décidé de supprimer 20 % de son taux d'activité. Le cas échéant, il s'agissait de rechercher activement à combler ce taux, dans la mesure où il souhaitait conserver un emploi à plein temps. Il était également disposé à se former pour cela.

- 7) Le 30 mai 2018, la HES-SO Genève a demandé d'avancer le rendez-vous prévu initialement le 21 juin 2018. Ce serait également l'occasion de répondre aux questions posées dans l'écriture du 25 mai 2018.

- 8) Le 14 juin 2018, le rendez-vous précité a eu lieu dont le contenu a été synthétisé dans un courriel du 19 juin 2018 de Mme C_____.

Mme C_____ y a rappelé que les éléments contenus dans les observations du 25 mai 2018 avaient été discutés et que les démarches suivantes avaient été convenues :

Mme C_____ devait se renseigner auprès des directions adjointes des six écoles s'il existait des opportunités de poste à 20 % pour des tâches

administratives (tenue de la réception, économat, archivage, etc.), ou pour un poste entre 20 et 100 % dans le domaine de la chimie. Elle devait également demander à ses collègues des ressources humaines qui suivaient les ouvertures de postes dans les écoles de la tenir informée s'ils constataient l'ouverture d'un poste susceptible de correspondre au profil de M. A_____. Ce dernier et Mme B_____ avaient convenu de passer en revue ensemble la liste des professeurs de l'E_____ contactés par M. A_____ pour déterminer s'il existait une opportunité pour un poste pérenne au sein de l'E_____ à un taux d'activité entre 20 et 100 %, « hors du domaine de la chimie et non sensible ». Mme C_____ avait mis à disposition de M. A_____ l'organigramme de la Haute école de santé de Genève (ci-après : HEdS) et le lien sur le site internet de l'école, bien que son directeur adjoint lui eût assuré qu'il n'existait pas de poste dans un laboratoire. M. A_____ était invité à se renseigner sur une possibilité de formation qui pourrait l'aider à se sentir plus confortable dans ses activités, notamment à la réception. La responsable des ressources humaines avait rappelé que la hiérarchie de l'intéressé lui avait déjà demandé d'entreprendre des démarches en vue de se former pour améliorer ses capacités d'accueil dans le cadre du dernier entretien d'évaluation et de développement du personnel (ci-après : EEDP), et déplorait que M. A_____ ne les ait pas accomplies à ce jour. Enfin, les deux certificats de travail intermédiaires avaient été transmis à M. A_____ lors de cette rencontre.

- 9) Par décision du 13 juillet 2018, reçue le 18 juillet 2018, le directeur général de la HES-SO Genève a supprimé 20 % d'activité du poste de M. A_____.

Concernant les démarches de reclassement, le 23 mai 2018, Mme C_____ avait transmis le curriculum vitae de l'intéressé aux directeurs adjoints des écoles afin de lancer les recherches de reclassement pour un poste à 20 % avec principalement des tâches administratives ou, à sa demande, pour un poste dans le domaine de la chimie à un taux d'activité de 20 à 100 %. Après un délai de recherche de plus d'un mois, les directeurs adjoints avaient confirmé ne pas avoir au sein de leur école d'opportunité pour un poste correspondant à ses compétences. La même démarche avait été faite auprès de différents collègues des ressources humaines. Toutefois, ces derniers avaient confirmé ne pas avoir de poste ouvert de cette nature.

Mme B_____ n'avait pas reçu d'information de la part de M. A_____ concernant la liste des professeurs contactés, malgré ses nombreuses relances.

Mmes B_____ et C_____ lui avaient proposé qu'il se renseigne auprès de la HEdS pour une éventuelle collaboration dans un laboratoire au sein de cette école et de prospecter quant aux ouvertures de postes tant à l'interne qu'à l'externe. Mme C_____ en avait profité pour donner à M. A_____ quelques conseils quant à la présentation de son curriculum vitae en lien avec une éventuelle

postulation. Elle avait confirmé sa disponibilité pour l'aider dans ses démarches mais n'avait pas été sollicitée.

À la suite de ces démarches, en consultation avec la direction de l'E_____, il s'avérait impossible de lui confier une activité ou une autre fonction pour pallier la diminution de 20 % de son taux d'activité.

Compte tenu de l'impossibilité de lui proposer un poste correspondant à ses capacités pour la diminution de 20 % de son taux d'activité, il allait recevoir une indemnité égale à six mois du 20 % de son salaire mensuel, treizième inclus. À cette indemnité s'ajouterait une indemnité égale à 0,2 fois de 20 % (soit 4 %) du salaire mensuel, treizième salaire inclus, par année passée dans l'institution.

Enfin, le délai de résiliation était de quatre mois dès l'annonce de la décision de diminution. Par conséquent, la suppression partielle de 20 % serait effective dès le 1^{er} décembre 2018. Son taux d'activité serait de 80 % dès cette date.

- 10) Le 19 juillet 2018, M. A_____ a écrit la HES-SO Genève relevant le caractère précipité de la décision du 13 juillet 2018. Il souhaitait que cette décision soit retirée au vu des différentes démarches en cours.
- 11) Le 14 septembre 2018, M. A_____ a formé réclamation contre la décision du 13 juillet 2018, concluant à son annulation afin de lui permettre de rechercher efficacement un 20 % de remplacement pour pallier la suppression partielle de son poste.

Par rapport aux démarches qu'il avait intentées, entre le 8 mai et le 13 juillet 2018, la période d'examens qui était chargée pour les professeurs, suivie du début des vacances, ne lui avait pas permis de prendre les contacts nécessaires dans le cadre de ses recherches d'un poste. Par ailleurs, ce n'était que le 17 juillet 2018 que Mme B_____ lui avait, a priori, précisé qu'il pouvait indiquer aux professeurs que le budget, pour son 20 %, serait pris en charge. Il avait d'ailleurs relancé différents professeurs par courriels du 19 juillet 2018. Il contestait dès lors n'avoir pas entrepris toutes les démarches attendues de lui pour retrouver son 20 % d'activité avant la décision du 13 juillet 2018, et qu'il était impossible de trouver un autre poste correspondant à ses activités.

S'agissant des aides proposées (délivrance de deux certificats de travail intermédiaires et les conseils sur la présentation de son curriculum vitae), M. A_____ utilisait ces outils lors de sa prospection active. Toutefois, il lui était quasiment impossible, en un mois, de pouvoir obtenir des réponses alors que l'E_____ allait fermer pour la période estivale.

Quant aux démarches de reclassement effectuées par l'E_____, la question du budget n'était pas encore connue lorsque Mme C_____ avait contacté, le 23 mai 2018, les directeurs des écoles. De plus, en cas de suppression de poste,

d'autres actions auraient dû être proposées, telles que la tenue de plusieurs entretiens espacés dans le temps, ainsi que des processus d'accompagnement dans des délais plus longs. En outre, un de ses collègues huissier avait abaissé son taux d'activité à 90 % courant juin 2018. Il était dès lors surprenant qu'aucun poste ne lui ait été proposé ou qu'il n'ait pas pu bénéficier du 10 % laissé vacant. Il contestait dès lors que toutes les démarches utiles de reclassement eussent été entreprises par l'E_____ et qu'il eût été impossible de lui trouver un autre poste correspondant à ses capacités.

Par ailleurs, un poste de laborantin en chimie à 80 % avait été publié, le 27 août 2018, sur le bulletin des places vacantes de l'État de Genève, ce qui démontrait que des postes correspondant à son profil existaient.

Il rappelait également qu'à son retour de congé sans solde en 2016, il n'avait pas retrouvé sa fonction de laborantin en chimie mais avait été contraint d'effectuer des tâches administratives et d'huissier.

Ainsi, la procédure de reclassement des 20 % n'avait duré que deux mois et demi, dans un contexte de fin d'année scolaire et de vacances, le temps à disposition pour trouver une place n'était donc pas suffisant pour prouver que l'E_____ avait épuisé tous les moyens afin de l'aider efficacement à retrouver un poste et à ne pas supprimer le sien. L'E_____ n'avait donc pas mis en place tous les moyens nécessaires et utiles pour empêcher la suppression de son poste.

Il était ainsi évident que la décision du 13 juillet 2018 avait été prise de manière précipitée et anticipée. Il fallait revoir son opportunité et l'annuler afin de permettre à M. A_____ d'avoir effectivement les moyens de trouver efficacement un 20 % de remplacement, au moins jusqu'à la fin de l'année 2018.

- 12) Le 1^{er} novembre 2018, la HES-SO Genève a précisé au mandataire de M. A_____ qu'à son retour du congé sans solde, l'E_____, ne souhaitant pas qu'il réintègre son poste, celle-ci avait réparti ses activités entre la réception de l'école (60 %), l'économat du site de _____ (20 %) et le laboratoire de chimie (20 %). Concernant la réintégration de l'intéressé en chimie, cette décision avait été prise en dépit du préavis défavorable de la chargée de sécurité de la HES-SO Genève.

S'agissant des démarches de reclassement, l'intéressé avait profité des conseils de Mmes B_____ et C_____ ainsi que de huit journées de travail, entre les mois de mai et de septembre 2018, pour faire ses recherches d'emploi. Il continuait d'ailleurs à bénéficier d'un jour par semaine pour ses prospections. En outre, M. A_____ n'avait pas transmis à Mme B_____ la liste définitive des professeurs qui seraient intéressés à collaborer avec lui. Cette dernière avait également initié des démarches pour trouver, sans succès, un poste en interne. Concernant la réception, sa dotation était complète, malgré la réduction du taux

d'activité de l'huissier de 10 %, et ne nécessitait pas d'aide supplémentaire de la part de M. A_____. La participation à des projets de recherche demanderait également de la disponibilité budgétaire et l'imputation des heures confiées aux projets.

L'E_____ pouvait désormais lui confirmer que, malgré ses recherches, il n'existait actuellement aucun poste ouvert pouvant correspondre aux compétences de M. A_____. Ceci avait d'ailleurs fait l'objet d'une rencontre entre la direction de l'école et l'intéressé début octobre 2018.

Quant au temps dont il avait disposé pour ses recherches d'emploi, notamment pendant la pause estivale, il était important de souligner que les recherches pouvaient se poursuivre pendant les quatre mois de délai de suppression de poste.

Enfin, la HES-SO Genève était une entité autonome et un reclassement ne pouvait se faire qu'au sein de sa propre entité. Si M. A_____ trouvait un poste à l'État de Genève, il ne pourrait pas être transféré dans cette nouvelle fonction mais devrait démissionner de son poste à l'E_____ pour ensuite être engagé à l'État de Genève.

Un délai de deux semaines lui était octroyé pour faire parvenir ses éventuelles remarques.

- 13) Le 15 novembre 2018, M. A_____ a complété sa réclamation, persistant dans ses conclusions.

Un poste de secrétaire 2 à contrat de durée déterminée avait été mis au concours au sein de l'E_____. Une des tâches de ce poste consistait à effectuer « tout travail administratif nécessaire à la bonne marche de l'institution (réception E_____, soutien au secrétariat d'un département, d'une filière ou d'un institut, etc.) ». Cette tâche pouvait représenter un 10 % de taux d'activité, si bien qu'en plus de la part de 10 % laissée par l'huissier, une solution aurait pu être trouvée pour qu'il ne perde pas son 20 % d'activité.

La liste des professeurs intéressés n'avait pas été mise à jour car nombre d'entre eux n'étaient pas au courant qu'il serait possible d'avoir recours à un assistant à 20 % qui serait déjà collaborateur administratif à l'E_____. Il citait toutefois trois noms de professeurs de l'E_____ qui seraient intéressés à utiliser ses services.

- 14) Par courriel du 18 janvier 2019, la direction de l'E_____ a proposé à M. A_____ d'échanger son 60 % d'activité à la réception contre un 60 % à l'économat (assistant technique en charge de l'économat). Compte tenu des nombreux points d'amélioration qu'il n'avait toujours pas réussi à surmonter à la

réception, la direction estimait que ce poste représentait une réelle occasion pour trouver un poste qui convenait.

- 15) Le 24 janvier 2019, M. A_____ a décliné la proposition pour des raisons de santé (arthrose aux bras).
- 16) Le même jour mais plus tard dans la journée, le poste d'assistant technique en charge de l'économat à 60 % a été ouvert à l'interne. Son descriptif a été modifié le 11 février 2019, en ce sens qu'il s'agissait désormais d'un poste mixte entre la réception et l'économat (huissier d'établissement à 60 %, contrat de durée déterminée de dix mois, renouvelable). Ce poste a également été ouvert à l'externe.
- 17) Par décision sur réclamation du 13 février 2019, le directeur général de la HES-SO Genève a rejeté la réclamation de M. A_____, confirmé que la suppression partielle de son poste, à hauteur de 20 % de son taux d'activité de 100 %, était effective à partir du 1^{er} décembre 2018 et confirmé qu'une indemnité pour suppression partielle de poste d'un montant de CHF 14'135.80 lui avait été versée avec son salaire du mois de décembre 2018.

Durant la procédure de suppression partielle de son poste à hauteur de 20 %, M. A_____ avait été entendu et avait pu faire valoir ses arguments. Les recherches avaient été formellement menées entre mai et juillet 2018 et s'étaient poursuivies après que la décision de suppression partielle eût été prononcée le 13 juillet 2018, et ce jusqu'à ce que la décision produise ses effets quatre mois plus tard, soit jusqu'à fin novembre 2018.

La direction de l'E_____ et les ressources humaines de la HES-SO Genève avaient recherché activement et avaient suivi avec assiduité les ouvertures de postes qui avaient été faites durant cette période. Leurs compétences avaient été mises à disposition de l'intéressé pour l'aider à valoriser son curriculum vitae. La direction de l'E_____ avait par ailleurs confirmé qu'elle était prête à examiner toute proposition de la part d'un professeur de l'école intéressé à faire collaborer M. A_____ dans un laboratoire pour des activités à 20 % financées par des fonds tiers à moyen ou long terme. Enfin, un jour complet par semaine, payé par son employeur, avait été mis à disposition de ce collaborateur pour accomplir ses recherches d'emploi.

À l'issue de cette procédure, il s'avérait que la HES-SO Genève avait scrupuleusement suivi les prescriptions légales et qu'à leur terme, l'employeur n'avait pas été en mesure de trouver un autre emploi à hauteur de 20 % correspondant aux compétences du collaborateur. Le temps accordé au final à M. A_____ jusqu'à fin novembre 2018 avait été en outre largement suffisant pour permettre d'effectuer ses recherches. Or, force était de constater que ses recherches n'avaient pas été effectuées sérieusement, alors que son employeur

n'avait cessé de le solliciter et de l'encourager en ce sens, en plus des recherches qu'il avait lui-même accomplies avec sérieux.

La décision du 13 juillet 2018 était ainsi entrée en force quatre mois plus tard et l'indemnité, due conformément à ce que prévoyait la loi, lui avait été versée avec le salaire du mois de décembre 2018. Son taux d'activité était formellement passé de 100 % à 80 % à compter du 1^{er} décembre 2018, soit quatre mois après le prononcé de la décision du 13 juillet 2018.

Il ne pouvait par conséquent pas être reproché à la HES-SO Genève de ne pas avoir fait son possible pour trouver une solution moins préjudiciable à M. A_____ avant de procéder à la suppression partielle de son poste. Le principe de la proportionnalité avait été respecté et c'était à bon droit que la décision du 13 juillet 2018, dont il était fait réclamation, devait être confirmée.

- 18) Par acte du 15 mars 2019, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision rejetant sa réclamation du 13 février 2019, concluant à son annulation en tant qu'elle portait sur la suppression partielle de son poste. Une audience de comparution personnelle des parties devait également être ordonnée.

La décision de suppression de poste à hauteur de 20 % n'avait pas été prise en respect de la loi, du principe de la proportionnalité et du droit d'être entendu.

Dès février 2017, la direction de l'E_____ n'entendait plus l'occuper dans son activité de 20 % dans le domaine de la chimie.

Dans ses observations du 25 mai 2018, il avait contesté la forme et le cadre de l'entretien de service. Il n'y avait aucun manquement aux devoirs du personnel ou de cet ordre.

Entre le moment où l'intéressé aurait dû être valablement entendu (le 8 mai 2018) et la prise de décision formelle, seulement six semaines s'étaient écoulées, qui plus était, en pleine période d'examens. Ce laps de temps, trop court, n'avait pas permis à M. A_____ de collaborer efficacement pour trouver une solution permettant de préserver son taux d'activité. Un tel procédé n'était pas équitable et ne respectait pas valablement son droit d'être entendu.

Plusieurs postes avaient été mis au concours depuis le 13 juillet 2018. En février 2019, deux postes avaient été ouverts correspondant exactement à ses tâches, soit de l'économat et des tâches d'huissier. Si un poste à 60 % comme huissier avait été ouvert, dans la réception où il travaillait actuellement, on ne saurait expliquer pourquoi la direction de l'E_____ n'avait pas préféré augmenter son taux de travail comme elle était censée y réfléchir depuis février 2017. L'E_____ avait pourtant désormais la possibilité de lui proposer un 80 % à la

réception comme huissier mais ne l'avait pas fait. Au lieu de cela, elle lui avait proposé d'échanger sa place de travail d'huissier à 60 % contre le poste ouvert à l'économat à 60 %. Cela n'augmentait pas son taux de travail et ne correspondait pas à ce qui serait un poste adapté en raison de sa santé.

Il avait démontré les démarches effectuées pour trouver un professeur lui permettant de reprendre une activité dans la chimie. Il ne pouvait pas être tenu responsable de l'échec de sa reprise d'activité dans cette matière si l'E_____ n'y parvenait pas depuis son retour de congé sans solde et si les informations quant au budget alloué faisaient défaut.

Une décision de suppression de poste devait arriver après toutes les tentatives infructueuses de trouver un poste adapté, ce qui relevait de la responsabilité de l'E_____ avant celle du collaborateur. Il ne pouvait ainsi pas être retenu, à l'instar de la décision du 13 février 2019, qu'il n'avait pas su trouver une solution quand la direction elle-même rendait une décision, alors même qu'elle mettait au concours un poste équivalent à celui qu'il occupait.

- 19) Le 10 mai 2019, la HES-SO Genève a conclu au rejet du recours et à la confirmation des décisions du 13 juillet 2018 et du 13 février 2019, « sous suite de frais et dépens »

La HES-SO Genève a prié la chambre administrative de se référer à la motivation contenue dans la décision sur réclamation du 13 février 2019.

- 20) Le 24 juin 2019, la chambre de céans a tenu une audience de comparution personnelle des parties.

a. M. A_____ a précisé qu'il avait refusé le poste d'assistant technique en charge de l'économat à 60 %, car il ne lui permettait pas d'obtenir un emploi au taux d'activité de 100 %. De plus, ce poste demandait une excellente forme physique, ce qui n'était pas son cas.

Fin 2016, il avait subi un « AVC/Traumatisme crânien » qui avait nécessité un suivi médical. Il avait toutefois continué à travailler car cela lui avait été conseillé. Après son arrêt de travail sans solde, il n'avait pas retrouvé son poste, ce qu'il n'avait pas compris. Il avait néanmoins espéré retrouver son poste tel qu'il existait avant l'arrêt précité. Il lui avait été interdit de parler de chimie. Peu à peu, un mal-être psychique s'était installé en lui.

Après la réception de la convocation pour l'entretien du 8 mai 2018, l'E_____ l'avait aidé pour revoir son curriculum vitae et sa lettre de motivation. Il avait pensé que l'E_____ effectuerait des recherches en son sein pour combler le 20 % en question. Toutefois, lorsqu'il avait pris contact avec des chefs de filières, deux d'entre eux lui avaient répondu qu'ils n'avaient pas reçu de demandes dans ce sens. Selon eux, il y avait suffisamment de travail pour un 20 %, le

financement devant cependant être réglé au préalable. Ses démarches auprès des chefs de filières lui avaient été reprochées. Il lui avait été demandé de ne plus les harceler.

Il lui était également arrivé que sa hiérarchie lui reproche à tort des erreurs. Il n'avait pas compris pourquoi il avait été convoqué à un entretien de service.

Une augmentation de son activité administrative actuelle pourrait lui convenir.

Il n'avait pas postulé pour le poste de laborantin en chimie à 80 % à l'État de Genève. Toutefois, il avait discuté avec le chimiste avec qui il aurait travaillé s'il avait postulé. Ce dernier lui avait indiqué qu'une activité à 20 % était insuffisante et que s'il postulait à 80 %, il y aurait un problème lié à son âge.

Pendant la période de quatre mois qui avait suivi la décision du 13 juillet 2018, il avait utilisé sept jours pour des recherches d'emploi. Les autres jours, il avait travaillé. Il s'était investi dans ses recherches. Il avait été un peu démoralisé quand sa hiérarchie lui avait demandé de cesser de harceler les collaborateurs. Cela étant, il estimait avoir fourni les efforts nécessaires pour trouver les 20 % manquants.

b. Mme B_____ a confirmé qu'il y avait suffisamment de travail, mais le budget pour un poste correspondant aurait dû être créé. Il était faux d'affirmer que M. A_____ s'était vu interdire de rechercher du travail par lui-même. Il y avait uniquement eu une personne avec qui il travaillait déjà dans le secteur administratif qui s'était plainte de son insistance.

Mme B_____ avait personnellement cherché pendant plus d'une année et demi à trouver un 20 % pour l'intéressé. Les démarches étaient cependant restées vaines. Celles-ci avaient débuté en janvier 2017. Elle avait été alertée par le professeur qui avait confié des activités de chimie à 20 % à M. A_____ et qui ne souhaitait pas poursuivre cette collaboration. Elle aurait souhaité pouvoir trouver pour l'intéressé une activité plus valorisante, mais les réponses reçues à ses demandes avaient été négatives.

Actuellement, elle n'avait pas de possibilités de proposer le 20 % manquant. M. A_____ ne pouvait pas effectuer n'importe quelle activité administrative, compte tenu de ses capacités professionnelles ; il n'était pas non plus aisé de subdiviser un poste.

c. La mandataire de M. A_____ a relevé que les postes de laborantin en chimie à 80 % publiés le 27 août 2018 sur le bulletin des places vacantes de l'État de Genève et d'huissier d'établissement à 60 % n'avaient pas été spontanément proposés à son mandant.

d. Mme C_____ a noté que le poste de laborantin en chimie à 80 % n'était pas un poste auprès de l'E_____. Le poste d'huissier d'établissement à 60 % était celui qui avait été proposé à M. A_____.

Mme C_____ avait été en charge de rechercher auprès des cinq autres Hautes écoles spécialisées (ci-après : HES) un poste soit à 20 %, soit à 100 % dans le domaine de la chimie, comme l'avait souhaité le collaborateur. Elle était également intervenue dans le même sens auprès du directeur des ressources humaines de l'ensemble des HES et de ses adjoints. Mme B_____ avait recherché des possibilités à l'interne. Mme C_____ avait aussi donné des indications à l'intéressé, notamment le diagramme de l'HEdS, le nom des responsables de filière et lui avait dit qu'elle était à sa disposition s'il avait besoin d'autres informations pour ses propres démarches.

À la suite de l'entretien du 8 mai 2018, M. A_____ lui avait transmis son curriculum vitae qu'ils avaient retravaillé ensemble pour le rendre plus attractif. Le 23 mai 2018, Mme C_____ avait envoyé son curriculum vitae à l'ensemble des autres HES par courriel. Toutes les réponses reçues avaient été négatives.

e. Madame D_____, responsable des affaires juridiques à la HES-SO Genève, a précisé que, pendant les quatre mois qui avaient suivi la décision du 13 juillet 2018, les recherches d'un 20 % pour M. A_____ s'étaient poursuivies. De plus, l'intéressé avait disposé d'un jour par semaine pour effectuer ses propres recherches. Il avait été attendu de sa part qu'il s'investisse dans ses recherches, dès lors qu'il était payé à 100 %.

f. À l'issue de l'audience, la cause a été 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. 165 al. 4 du règlement interne sur le personnel de la HES-SO Genève du 6 février 2017 [ci-après : le règlement] ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) L'objet du litige consiste à examiner la conformité au droit de la décision de suppression partielle du poste du recourant signifiée par l'intimée le 18 juillet 2018, avec effet dès le 1^{er} décembre 2018.
- 3) La chambre administrative peut revoir le droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ainsi que les faits (art. 61 al. 1 LPA), à l'exclusion de l'opportunité de la décision attaquée (art. 61 al. 2 LPA).

-
- 4) a. Selon l'art. 1 du règlement, ce dernier régit les rapports de travail entre la HES-SO Genève et son personnel (al. 1). Le personnel de la HES-SO Genève est composé du personnel d'enseignement et de recherche, du personnel administratif et technique et des membres du Conseil de direction (al. 2).
- b. L'art. 2 al. 2 du règlement, relatif au droit applicable, prévoit que, conformément aux art. 19 al. 2 et 3, et 20 al. 1 de la loi sur la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève du 29 août 2013 (LHES-SO-GE - C 1 26), les rapports de travail du personnel administratif et technique sont régis notamment par la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05), et 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 (LTrait - B 5 15), ainsi que leurs règlements d'application (let. a).
- c. En l'occurrence, le recourant, assistant technique 2, fait partie du personnel administratif et technique de la HES-SO Genève, de sorte qu'en application de l'art. 2 al. 2 let. a du règlement, la LPAC et le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) lui sont applicables, étant précisé que l'art. 55 du règlement relatif à la suppression d'un poste ne trouve ici pas application dans la mesure où l'art. 2 al. 2 du règlement n'y renvoie pas.
- 5) La décision de suppression partielle de poste a été prise le 13 juillet 2018, avec effet au 1^{er} décembre 2018, soit après l'entrée en vigueur le 19 décembre 2015 d'une nouvelle modifiant la LPAC. En l'absence de droit transitoire, cette décision est soumise à la LPAC dans sa teneur actuelle (ATA/915/2019 du 21 mai 2019 consid. 2c ; ATA/287/2018 du 27 mars 2018 consid. 2 et les références citées).
- 6) Le recourant soutient que la décision de suppression partielle de poste n'a pas été prise dans le respect de l'art. 23 LPAC, du principe de la proportionnalité et de son droit d'être entendu.
- a. Aux termes de l'art. 23 LPAC, lorsque, pour des motifs de réorganisation ou de restructuration du service, un poste occupé par un membre du personnel régulier est supprimé, le Conseil d'État, la commission de gestion du pouvoir judiciaire ou le conseil d'administration peut résilier les rapports de travail (al. 1). Une telle résiliation ne peut intervenir que s'il se révèle impossible de confier au membre du personnel régulier un autre poste correspondant à ses capacités (al. 2). Le membre du personnel régulier est entendu (al. 3). En cas de résiliation, seul le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à six fois son dernier traitement mensuel de base, plus 0,2 fois son dernier traitement mensuel de base par année passée au
-

service de l'État ou de l'établissement, une année entamée comptant comme une année entière. Le nombre de mois d'indemnités versées ne peut excéder le nombre de mois restant à courir jusqu'à l'âge légal de retraite du fonctionnaire (al. 4). Aucune indemnité n'est due en cas de transfert du fonctionnaire dans l'administration cantonale, les services centraux et greffes du pouvoir judiciaire, une corporation publique genevoise, un établissement public genevois, une fondation de droit public genevois ou toute autre entité qui se réfère, pour son personnel, à la LPAC (al. 5).

b. Le principe du reclassement, applicable aux seuls fonctionnaires, est l'une des expressions du principe de la proportionnalité. 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 (art. 36 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 du 28 janvier 2009 consid. 2.2 ; ATA/1265/2017 du 12 septembre 2017 consid. 10b et les arrêts cités ; MGC 2005-2006/XI A 10420).

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 fonction, à son niveau hiérarchique ou à un autre niveau. Avant qu'une résiliation ne puisse intervenir, différentes mesures peuvent être envisagées. Elles peuvent prendre de multiples formes, telles qu'un certificat de travail intermédiaire, un bilan de compétences, un stage d'évaluation, des conseils en orientation, des mesures de formation et d'évolution professionnelles, l'accompagnement personnalisé, voire « l'outplacement ». Il faut ensuite rechercher si une solution alternative de reclassement au sein de la fonction publique cantonale peut être trouvée. En contrepartie, la garantie du niveau salarial atteint en cas de changement d'affectation peut dans ce cas être abrogée (ATA/846/2016 du 11 octobre 2016 consid. 12b ; ATA/310/2015 du 31 mars 2015 consid. 5b ; MGC 2005-2006/XI A 10420 s.).

Selon la jurisprudence, lorsque la loi prescrit à l'État de ne pas licencier une personne qu'il est possible de reclasser ailleurs, elle ne lui impose pas une obligation de résultat, mais celle de mettre en œuvre tout ce qui peut être raisonnablement exigé de lui. En outre, l'obligation de l'État de rechercher un autre emploi correspondant aux capacités du membre du personnel dont le poste est supprimé 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/679/2017 du 20 juin 2017 consid. 7c ; ATA/298/2016 du 12 avril 2016 consid. 5b ; ATA/128/2015 du 3 février 2015 consid. 4).

Dans la mesure où l'impossibilité de fournir un emploi correspondant aux capacités de l'employé constitue une condition préalable au licenciement, le

moment déterminant est en principe celui où la suppression de poste est décidée. Le recourant ne saurait dès lors imposer à son employeur une obligation à plus long terme de lui fournir un emploi (arrêt du Tribunal fédéral 1C_309/2008 précité consid. 2.2).

c. En l'espèce, le grief du recourant portant sur le fait qu'en février 2017, la direction avait décidé de mettre un terme à ses activités à hauteur 20 % au sein du laboratoire de chimie avec effet dès fin avril 2017 est exorbitant au présent litige. En effet, le recourant est resté employé à 100 % puisque de nouvelles tâches administratives et techniques lui avaient été confiées pour compenser l'arrêt de ses activités dans le laboratoire de chimie. Par ailleurs, l'art. 12 al. 1 LPAC prévoit expressément que l'affectation d'un membre du personnel dépend des besoins de l'administration ou de l'établissement et peut être modifiée en tout temps. En outre, l'art. 37 al. 5 RPAC relatif au congé sans salaire d'un an précise que le droit au travail ne comprend pas la réintégration dans le poste occupé précédemment.

S'agissant du respect de la procédure de reclassement par l'intimée, les pièces du dossier et l'audience de comparution personnelle des parties démontrent que l'intimée a mis tout en œuvre, notamment en anticipant certaines démarches et en les appliquant avec souplesse du point de vue des délais, pour favoriser le reclassement du recourant.

Dès janvier 2017, la direction de l'E_____ s'est mise à chercher un 20 % pour le recourant, sans résultats. Lorsqu'il est apparu en avril 2018 que l'E_____ n'avait plus d'activités administratives et techniques, le recourant a été convoqué pour un entretien de service afin notamment d'évoquer les possibilités au sein de la HES-SO Genève de le réaffecter.

Le recourant a expliqué en audience qu'après la réception de cette convocation, la HES-SO Genève l'avait aidé à mettre à jour son curriculum vitae et à rédiger sa lettre de motivation. Le recourant a ainsi pu, très rapidement, bénéficier d'un accompagnement personnalisé visant à l'aider dans ses démarches. De plus, deux certificats de travail intermédiaires avaient été remis au recourant le 14 juin 2018 lors de la seconde rencontre ayant pour but de faire le point sur les recherches de postes et la suite des démarches. Enfin, il a utilisé sept jours, alors que son employeur lui avait accordé un jour par semaine, pour ses propres recherches durant le délai de congé (quatre mois).

En outre, tant la direction de l'E_____ que la responsable des ressources humaines au sein de la HES-SO Genève ont prospecté tant à l'interne qu'auprès d'autres HES afin de, soit combler le 20 % supprimé, soit de trouver un poste à 100 % dans le domaine de la chimie. Or, toutes les réponses reçues de la part des personnes contactées ont été négatives.

En outre et s'agissant des remarques du recourant sur d'autres postes, malgré la réduction d'activité d'un collègue huissier de 10 %, la dotation était complète. Quant au poste de laborantin en chimie à 80 % publié le 27 août 2018, l'employeur l'ayant mis au concours est l'État de Genève et non pas la HES-SO Genève, établissement autonome (art. 1 al. 3 LHES-SO-GE). Dès lors, le recourant n'était pas éligible pour un reclassement dans un tel poste. Quant au poste de secrétaire 2 mis au concours au sein de l'E_____ en novembre 2018, il ne s'agit pas d'un contrat à durée indéterminée mais d'un engagement à durée déterminée de douze mois. Il n'est de plus pas aisé de subdiviser ce genre de poste pour dégager des pourcentages utiles à d'autres postes. De plus et pour autant que le recourant ait déposé une candidature pour ce poste – ce qu'il n'allègue pas –, selon le descriptif du poste, les tâches attendues vont plus loin que celles exercées par le recourant. En tout état, le recourant n'a pas prouvé qu'il répondrait au profil attendu pour un poste de secrétaire 2, étant relevé que selon le compte rendu de l'entretien du 8 mai 2018, il a déclaré ne pas disposer de formation en administration. Enfin, concernant le poste d'assistant technique en charge de l'économat qui lui avait été proposé en janvier 2019, le recourant l'avait refusé d'une part, pour des raisons de santé, et, d'autre part, car il s'agissait d'un poste à 60 %. Le fait que par la suite ce poste ait été repensé en un poste d'huissier d'établissement, lors de l'ouverture du poste à l'externe, n'a pas modifié le taux d'occupation de cet emploi qui restait à 60 %. Par ailleurs et comme pour le poste de secrétaire 2, il s'agit d'un engagement à durée déterminée de dix mois. Enfin, ce poste avait été mis au concours alors même que la suppression de poste du recourant était d'ores et déjà effective (1^{er} décembre 2018).

Finalement et s'agissant des contacts pris par le recourant auprès de différents professeurs, l'E_____ n'avait pas de budget pour que le recourant puisse travailler auprès d'un professeur à hauteur du 20 % supprimé.

- 7) La procédure de suppression partielle du poste du recourant en raison de l'échec de son reclassement a, pour le reste, été conduite conformément aux exigences légales.

En effet, le 23 avril 2018, la direction a convoqué le recourant pour un entretien de service fixé le 8 mai 2018. Au cours de celui-ci, l'intéressé a pu faire valoir son point de vue et a ensuite formulé des observations en date du 25 mai 2018. De plus, une nouvelle rencontre a eu lieu le 14 juin 2018 afin de faire un point de situation sur les démarches entreprises et de répondre aux questions posées dans les observations précitées, si bien que l'art. 23 al. 3 LPAC relatif au droit d'être entendu du collaborateur a été respecté par l'intimée.

Les griefs du recourant portant sur la forme et le cadre de l'entretien du 8 mai 2018, à savoir un entretien de service, n'emportent pas conviction dans la mesure où on ne discerne pas – et le recourant ne l'allègue d'ailleurs pas – le préjudice qu'il aurait subi du fait que cet entretien fût mené en application de

l'art. 44 RPAC. Au contraire, il a ainsi pu bénéficier des protections prévues par cet article, comme par exemple se faire accompagner d'une personne de son choix. De plus, dans le mesure où la procédure pour suppression de poste peut déboucher sur une résiliation des rapports de travail (art. 23 al. 1 LPAC) et qu'un entretien de service doit être mené en cas de résiliation des rapports de service, c'est de manière conforme au droit que l'intimée a mené cet entretien sous cette forme.

En outre, la décision de suppression partielle du poste du recourant, datée du 13 juillet 2018, lui a été notifiée le 18 juillet 2018, dans le respect du délai de congé de quatre mois (art. 20 al. 4 LPAC). Enfin, le montant de l'indemnité octroyée, en application de l'art. 23 al. 4 LPAC, par l'autorité intimée au recourant n'est pas contestée.

Pour le reste, la procédure de réclamation prévue par l'art. 165 du règlement a également été respectée.

- 8) Au vu de ce qui précède, l'autorité intimée a respecté le cadre de l'art. 23 LPAC et n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en supprimant partiellement le poste du recourant.

La décision sur réclamation du 13 février 2019, qui confirme celle du 13 juillet 2018, est ainsi conforme au droit.

En tous points mal fondé, le recours sera rejeté.

- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 1'000.- sera mis à la charge du recourant qui succombe (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'intimée, la HES-SO Genève n'étant pas représentée (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 mars 2019 par Monsieur A_____ contre la décision sur réclamation de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève du 13 février 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met à la charge de Monsieur A_____ un émolument de CHF 1'000.- ;

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 Monsieur A_____, soit pour lui au Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs - SIT, à l'attention de Madame Clémence Jung, ainsi qu'à la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mme Krauskopf, MM. Pagan et Verniory, Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

J. Poinsot

la présidente siégeant :

F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :