

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2798/2023-FPUBL

ATA/475/2024

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 avril 2024

dans la cause

A_____

recourant

représenté par Me Sarah HALPERIN GOLDSTEIN, avocate

contre

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

intimée

représentée par Me Steve ALDER, avocat

EN FAIT

- A.** **a.** A_____, domicilié en France, a été engagé à compter du 1^{er} octobre 2013 par la Haute école de santé (ci-après : HEdS) en qualité de professeur HES.

Il avait pour missions principales de contribuer au développement d'un pôle d'expertise dans l'imagerie par résonance magnétique (ci-après : IRM), d'enseigner au sein de cette filière et de mener des travaux de recherche appliquée.

b. À la suite de l'adoption d'une nouvelle typologie au sein de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève (ci-après : HES-SO Genève), une nouvelle décision d'engagement a été rendue le 30 juin 2017 à l'endroit de A_____ par la HES-SO Genève, nouvelle autorité d'engagement.

Ce dernier a ainsi été engagé en qualité de professeur HES associé, à 80%, du 1^{er} septembre 2017 au 31 août 2021. L'engagement a été renouvelé pour la période du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2025.

Le taux d'activité de A_____ est passé à 100% dès le 1^{er} mars 2021. Son traitement mensuel brut s'élevait, en juillet 2023, à CHF 12'646.35.

- B.** **a.** Le 1^{er} avril 2021, après avoir obtenu les fonds nécessaires, A_____ et ses collègues ont démarré un projet de recherche européen intitulé « GAMMA-MRI : *the future of molecular imaging* » (ci-après : le projet « GAMMA »), dont A_____ était le coordinateur principal depuis 2020.

Le projet devait s'étendre sur 36 mois, jusqu'en 2024. À son lancement, l'équipe du projet était composée de membres du personnel d'enseignement et de recherche de la HEdS et de la Haute école du paysage, d'ingénierie et d'architecture de Genève (ci-après : HEPIA), notamment B_____.

Le projet compte plusieurs partenaires européens et suisses, notamment la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (ci-après : HES-SO), qui intervient pour le compte de la HES-SO Genève. Les représentants de ces partenaires forment le consortium scientifique européen (ci-après : le consortium), qui prend les décisions relatives au déroulement du projet.

b. A_____ a été en arrêt-maladie à 100% du 1^{er} novembre 2021 au 17 octobre 2022 en raison d'un *burn-out*. Au moment de son arrêt de travail, il menait notamment des activités d'enseignement ainsi que de suivi de doctorants et consacrait du temps au projet « GAMMA ».

c. Durant son arrêt, A_____ a échangé des courriels avec notamment C_____, responsable du service des ressources humaines (ci-après : RH), la tenant informée de son état de santé notamment.

Dans un courriel du 27 janvier 2022, il lui a indiqué que sa situation n'évoluait pas. Il avait eu plusieurs contacts avec D_____, responsable de la filière technique en radiologie médicale, qui avait évoqué la suite en le laissant libre d'en décider. Il ne

connaissait pas les conséquences administratives et financières d'un départ de l'école. Il attendait des explications en ce sens.

d. Un entretien par visioconférence a eu lieu le 16 février 2022 entre E_____, responsable de l'institut de recherche de la HEdS, F_____, directrice de la HEdS, et A_____, afin de faire un point de la situation de ce dernier.

e. Dans un courriel du 23 février 2023, F_____ a informé A_____ du fait qu'elle avait abordé avec des collègues la question d'un départ qui ne le « désavantagerait pas trop » par rapport au chômage français et qu'elle le tiendrait informé de la suite.

Le 4 mars 2022, A_____ lui a répondu qu'à la suite des réponses qu'il avait obtenues, il ne pouvait pas démissionner. Ni la démission, ni la rupture conventionnelle n'étaient des motifs acceptables de fin de contrat pour l'assurance-chômage française.

f. Le 1^{er} mars 2022, la HES-SO Genève a déposé une demande d'évaluation médicale de A_____ auprès du service de santé de l'office du personnel de l'État de Genève (ci-après : SPE).

À teneur de la demande, A_____ aurait traversé une période compliquée à la suite de difficultés rencontrées dans le cadre d'un projet de recherche, qui ne semblait pas avoir abouti. L'intéressé aurait développé un niveau de stress en lien avec cet « échec ». Des changements RH au sein de la filière du collaborateur semblaient avoir contribué à un état d'épuisement professionnel. Des éléments professionnels semblaient être en lien avec le problème de santé.

Aucune date de reprise de l'activité n'avait été annoncée. L'état d'épuisement de A_____ justifiait la transmission de la demande au service de santé.

g. Le 29 juin 2022, A_____ a consulté le médecin du travail.

Selon l'avis médical établi par ce dernier, la démarche d'évaluation concernait le pronostic de retour et des conseils dans le cadre d'une démarche auprès de l'assurance-invalidité (AI). A_____ se trouvait en incapacité de travail complète avec un suivi médical régulier. Son état de santé évoluait lentement mais favorablement, de sorte qu'un retour au travail pouvait être envisagé à moyen terme, initialement à temps très partiel. Certains aspects de sa situation de santé semblaient en lien avec le contexte professionnel et les difficultés rencontrées. Un partage d'analyse autour de ces aspects serait de nature à permettre d'optimiser le retour prochain du collaborateur. Un entretien était préconisé entre les RH, la hiérarchie, le SPE et le collaborateur, afin de préparer cette reprise.

Le médecin du travail relevait une résistance au stress réduite et des difficultés de concentration et de mémoire liées au déconditionnement à la suite d'un arrêt de travail de longue durée. Une annonce à l'AI était à envisager.

h. Le même jour, le consortium, lors d'une assemblée générale, a confié à l'unanimité des membres présents la coordination principale du projet « GAMMA »

de façon pérenne à B_____, fonction qu'elle avait exercée *ad interim* depuis l'arrêt de travail de A_____. Cette assemblée a fait l'objet d'un procès-verbal.

i. Une rencontre en vue de la reprise du travail de ce dernier s'est tenue le 25 août 2022 entre celui-ci, F_____ et G_____, infirmière pour le SPE. Cette séance n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal.

j. Par courriel du 21 septembre 2022 adressé à B_____ et H_____, rattachée au rectorat de la HES-SO, A_____ a rappelé qu'aucune d'entre elles ne lui avait dit qu'il ne pourrait pas reprendre son rôle dans le projet « GAMMA ». Or, elles savaient que ce dernier était sa principale motivation pour revenir au travail, déjà en janvier 2022. Quand la direction avait finalement accepté de prévoir un entretien fin août pour préparer son retour, on lui avait dit qu'il ne garderait pas son rôle au sein du projet. En lisant les minutes de l'assemblée générale du consortium du 29 juin 2022, il avait réalisé que celle-ci avait accepté le transfert définitif de ses rôles dans le projet jusqu'à la fin de celui-ci. Il demandait des explications à ce sujet.

k. B_____ a fait part à A_____ de son incompréhension, dans la mesure où rien n'avait changé depuis leur dernière discussion. Elle et les membres du consortium attendaient son retour dans le projet.

l. Par courriel du 21 septembre 2022 adressé à B_____, A_____ a réitéré sa question de savoir s'il serait, à son retour, réintégré dans ses fonctions de coordination et gestion technique du projet. Il avait appris fin juillet 2022 que B_____ en était la nouvelle coordinatrice. F_____ lui avait conseillé de « regarder » Innosuisse, ce qui était plus facile que les fonds prestigieux qu'il avait obtenus dans le passé.

m. Par courriel du 28 septembre 2022 adressé à F_____ et H_____ notamment, A_____ a fait savoir que la situation ne pouvait plus durer, vu notamment l'absence de réponse à ses questions. Après validation médicale, lors de sa reprise quelques jours plus tard, il consacrerait la totalité de son temps de travail (réduit à 50% au début) à ce qui étaient ses missions principales, qu'il décrivait. Il avait repris contact fin janvier 2022 avec F_____ notamment pour analyser la situation et les possibilités d'évolution. Le constat d'échec était partagé. Il ne souhaitait pas démissionner. Il avait, dès le mois de mai 2022, évoqué son souhait de reprise à 50%, consacrée essentiellement au projet « GAMMA » et au travail scientifique au laboratoire.

n. Le 13 octobre 2022, F_____ a accusé réception du certificat médical autorisant A_____ à reprendre partiellement (50%) son activité dès le 17 octobre 2022. Toutefois, une discussion approfondie sur sa situation professionnelle en sein de la HEdS s'imposait. Elle l'invitait ainsi à un entretien fixé le 17 octobre 2022.

o. L'entretien a eu lieu à la date susmentionnée. Il n'a pas fait l'objet d'un procès-verbal.

p. Par courrier du 17 octobre 2022 adressé à A_____, I_____, directrice des RH de la HES-SO Genève, lui a confirmé avoir pris bonne note de sa demande d'être

informé de la suite que l'institution entendait donner à sa situation. Avant que la position de celle-là ne lui fût communiquée, un échange devait avoir lieu avec la direction de l'HEPIA. Dans l'intervalle, il était libéré de son obligation de travailler.

q. Par courrier du 21 octobre 2022, F_____ a confirmé à A_____ que la coordination du projet avait été confiée à B_____ de manière pérenne et que la HES-SO Genève n'entendait pas soumettre une demande de changement de coordinateur au consortium.

Elle a rappelé que, lors de l'entretien du 17 octobre 2022, l'intéressé avait indiqué ne pas vouloir collaborer à la conduite du projet dans un autre rôle que celui de coordinateur officiel, son rôle au sein de la HEdS n'ayant pas de sens en dehors de ce projet (3^{ème} paragraphe). Elle envisageait de supprimer son poste de professeur associé à la HEdS, « au vu de la situation et de l'absence de l'identification d'autres activités qui pourraient [lui] être confiées à la hauteur de [son] taux d'activité ». Elle lui a confirmé la libération de son obligation de travailler et l'a invité à un nouvel entretien.

r. Par courriel du 24 octobre 2022 adressé à F_____, A_____ a rappelé qu'il avait fait une demande de prise de procès-verbal lors de la séance du 17 octobre 2022. Ce procès-verbal aurait permis de rétablir ses propos et le contenu de leurs échanges, passablement déformés dans le troisième paragraphe du courrier du 21 octobre 2022. L'école lui imputait la responsabilité de sa situation, alors qu'I_____ avait reconnu qu'il incombait à l'institution de proposer un sens à sa présence ici (*sic*) et pas à lui de le trouver seul. Il avait simplement rappelé que ce qui faisait son travail avant son *burn-out* avait été offert à d'autres collègues et que, de ce fait, son cahier des charges était vide. Ses missions n'avaient pas disparu mais avaient été confiées à d'autres collègues.

s. L'entretien évoqué par F_____ s'est tenu le 7 novembre 2022 en présence notamment de celle-ci, I_____ ainsi que de A_____ et son conseil. Un procès-verbal a été pris lors de la séance et a fait l'objet d'une demande de modifications par A_____.

D'après ce document, dans sa version signée par F_____ et I_____ exclusivement, la forme de l'entretien était identique à celle d'un entretien de service. Cependant, cela n'avait pas été mentionné tel quel dans la convocation car A_____ ne se trouvait pas dans un processus de manquement à ses devoirs de service, mais dans le cadre d'une suppression de poste.

Selon la compréhension de F_____, A_____ avait clairement indiqué ne pas vouloir collaborer à la conduite du projet « GAMMA » dans un autre rôle que celui de coordinateur.

A_____ mentionnait que si la HEdS refusait de faire une demande de changement au consortium et de maintenir B_____ en tant que coordinatrice du projet, il estimait que son activité et les raisons pour lesquelles il avait été engagé à la HEdS n'avaient plus de sens. Il lui semblait compliqué de trouver un sens à sa fonction de

professeur, étant donné qu'il avait été démis de tous ses droits dans le projet « GAMMA », et il lui paraissait très compliqué de poursuivre ses activités de chercheur alors qu'il n'existait plus de trace de son nom dans le projet. Il se demandait, s'il ne restait pas coordinateur du projet, quelles activités il pouvait mettre dans sa feuille de charge (ci-après : FDC), dès lors qu'en tant que professeur associé, la majorité des tâches devaient concerner la recherche.

Le conseil de A_____ demandait pourquoi la HES-SO Genève ne souhaitait pas convoquer le consortium pour demander de rétablir son mandat en tant que coordinateur du projet « GAMMA ». F_____ mentionnait comme raison que ce n'était pas dans la perspective de la HES-SO et que la reprise de l'activité de A_____ n'était pas prévue pour le moment à un taux d'activité de 100%. La coordination du projet par B_____ donnait entière satisfaction.

Le conseil de A_____ demandait s'il n'était pas envisageable que A_____ et B_____ travaillaient ensemble et se partageassent la coordination du projet. F_____ indiquait qu'à la suite de l'entretien du 17 octobre 2022, A_____ avait clairement dit vouloir poursuivre son implication dans le projet uniquement s'il était le coordinateur principal. Il lui avait été proposé d'être expert scientifique en soutien à B_____ mais il avait refusé ce rôle.

Le conseil de A_____ mentionnait que le problème était que si ce dernier ne retrouvait pas son poste de coordinateur dans le projet, il n'avait plus d'activités. Elle demandait si la HEdS avait réfléchi à d'autres activités ou projets pour lui. F_____ informait que A_____ reprendrait les enseignements qu'il dispensait jusqu'à son arrêt pour 20%, tout en mentionnant que A_____ devrait probablement adapter ses cours. Il incombait au professeur de déposer des demandes de projets de recherche et d'obtenir des fonds.

I_____ posait la question à A_____ de savoir si ce dernier serait d'accord de continuer dans le projet dans un autre rôle que celui de coordinateur principal. A_____ disait ne pas vouloir être l'assistant de recherche dans ce projet et demandait des précisions sur son futur rôle dans le projet.

F_____ expliquait qu'étant donné le fait que B_____ avait repris le projet et modifié son orientation et que la HEdS ne souhaitait pas demander au consortium de redonner la coordination du projet à A_____, la HEdS avait proposé à ce dernier un rôle d'expert scientifique.

A_____ disait qu'il n'avait pas été informé de la suite du projet et qu'il était compliqué de se projeter.

F_____ mentionnait que lors de la séance du 17 octobre 2022, il avait été proposé à A_____ de mettre 20% en « Recherche appliquée et développement (Ra&D) » d'office sur la FDC et de lui donner le rôle de conseiller/expert scientifique sous la direction de B_____. Elle proposait que A_____ mît à profit son expertise au projet, qu'il donnât un *input* dans la nouvelle orientation du projet. L'intéressé

n'avait pas voulu entrer en matière, il n'était pas concevable pour lui d'avoir un autre rôle que celui de coordinateur principal.

A_____ disait vouloir être le coordinateur et ne voulait pas d'un rôle de conseiller.

Le conseil de A_____ mentionnait qu'il n'y avait pas eu de proposition de la HEdS de donner un rôle à A_____ à la hauteur de son expertise scientifique et qu'il pouvait continuer à jouer un vrai rôle dans le projet. F_____ indiquait renoncer à demander à ce que A_____ reprenne la coordination du projet pour les raisons suivantes : dès le début du projet, elle avait remarqué un « flottement ». L'intéressé n'avait pas de compétences fortes de coordinateur. À cela s'ajoutait son absence d'un an, la satisfaction sur la progression du projet, la situation conflictuelle entre lui et B_____, et son retour éventuel à 50%. Ces circonstances semblaient compliquer la reprise en main d'un projet qui demandait énormément de temps.

t. Le 25 novembre 2022, A_____ a transmis ses observations et formulé des demandes de modification du procès-verbal de la séance du 7 novembre 2022. Il s'est opposé à la suppression de son poste, contestant sa nécessité.

Le procès-verbal devait être notamment modifié comme suit : « toujours d'après F_____, elle comprenait que si la HEdS refusait de faire une demande de changement au consortium et maintenait B_____ en tant que coordinatrice du projet, A_____ estimait que son activité et les raisons pour lesquelles il avait été engagé à la HEdS n'avaient plus de sens ».

« Le conseil de A_____ interrogeait sur le rôle concret de la fonction d'expert scientifique et soulignait qu'aucune offre concrète n'avait été formulée à A_____ à cet égard ».

« Le conseil de A_____ mentionnait que le problème était que si ce dernier ne retrouvait pas son poste de coordinateur dans le projet, il n'avait plus sa principale activité de recherche. Elle demandait si la HEdS avait réfléchi à d'autres activités ou projet pour lui. Elle abordait le fait que A_____ avait également son activité d'enseignement et demandait ce qu'il en était ».

Il convenait de retirer du procès-verbal le passage « A_____ n'avait pas voulu entrer en matière, il n'était pas concevable pour lui d'avoir un autre rôle que celui de coordinateur principal ».

u. Le 13 décembre 2022, A_____ a demandé à F_____ de pouvoir récupérer le matériel qu'il avait apporté à l'école et qui lui appartenait.

v. Le 16 décembre 2022, F_____ a répondu qu'alors même que des discussions étaient en cours concernant le poste de A_____, il émettait des prétentions urgentes en vue de récupérer du matériel de laboratoire dont il prétendait être propriétaire. La demande de l'intéressé anticipait donc une décision le concernant.

Elle a refusé de lui rendre le matériel litigieux. Les autres éléments évoqués dans son courrier du 25 novembre 2022 seraient traités séparément.

w. Entre les 21 décembre 2022 et 9 février 2023, des échanges sont encore intervenus entre A_____, qui a persisté dans sa demande visant à récupérer le matériel concerné, et F_____, chacun contestant la position de l'autre. Dans son dernier courrier, A_____ a sollicité la prise d'une décision sur ses rapports de travail.

x. Par décision du 6 mars 2023, déclarée exécutoire nonobstant réclamation, la HES-SO Genève a résilié les rapports de service de A_____, pour suppression de poste, avec effet au 31 juillet 2023.

La décision de modifier l'organisation du projet « GAMMA » et nommer B_____ en tant que coordinatrice ne relevait pas d'une décision de la HEdS, ni d'elle-même, mais du consortium. La HEdS n'avait jamais demandé à ce que A_____ soit exclu du projet. La directrice de la HEdS lui avait en revanche proposé d'intervenir en qualité d'expert dans le projet, ce qu'il avait refusé. Le rectorat de la HES-SO soutenait l'organisation actuelle du projet.

La directrice de la HEdS avait examiné les possibilités de lui confier un autre poste correspondant à ses capacités, ou d'autres activités en lien avec le projet « GAMMA », ou dans le cadre d'autres projets qu'il pourrait développer en qualité de professeur associé. Il avait toutefois écarté cette option, la seule affectation possible d'après lui étant celle de coordinateur du projet.

C. a. A_____ a formé réclamation contre cette décision.

La HEdS n'avait pas cherché à lui confier un autre poste correspondant à ses capacités. Seul un rôle d'expert dans le projet « GAMMA » lui avait été proposé. Or, vu ses compétences, il ne pouvait pas être relégué à un rôle accessoire qui ne lui permettrait pas de prendre part à la vie scientifique et stratégique du projet. En outre, la HES-SO Genève avait porté atteinte à sa personnalité.

b. Par décision du 4 juillet 2023, déclarée exécutoire nonobstant recours, la HES-SO Genève a rejeté la réclamation.

Elle n'avait pas la possibilité de demander que A_____ reprît la coordination principale du projet « GAMMA ». Comme celui-ci occupait 80% du temps de travail de l'intéressé, la question de sa reprise dépendait essentiellement de la détermination de son rôle dans ce projet. Dans son courriel du 28 septembre 2022, il avait indiqué qu'il était sur le point de reprendre son activité professionnelle et avait l'intention de travailler sur le projet en qualité de coordinateur principal. Or, cette ambition était en contradiction avec la décision du consortium. L'école lui avait alors proposé d'intervenir en qualité d'expert pour ce projet, ce qu'il avait catégoriquement refusé. Il avait indiqué que s'il ne récupérait pas la coordination principale du projet, la poursuite de son engagement n'avait plus de sens.

A_____ s'était d'emblée opposé à tout changement dans son activité. Or, l'école n'était pas en mesure de lui garantir « un 80% » de ces activités aux mêmes conditions qu'avant son incapacité de travail. Face à un collaborateur qui refusait toute proposition, il lui était difficile de proposer des alternatives concrètes. Dès le

moment où elle avait informé A_____ de ce qu'elle envisageait la suppression de son poste, ce dernier avait fait comprendre qu'il serait vain de lui chercher un autre poste. Le fait qu'il eût demandé à pouvoir récupérer tout le matériel de laboratoire qu'il avait apporté démontrait qu'il n'aurait accepté aucune autre activité et ne reviendrait pas travailler, ce qui avait empêché l'école d'accomplir les démarches nécessaires. Si A_____ avait accepté la proposition de la HES-SO Genève, il aurait progressivement réintégré sa fonction, avec d'autres activités pour ce qui concernait le pilier « recherche & développement », et les autres conditions de travail inchangées.

Elle n'avait pas porté atteinte à sa personnalité.

c. La HES-SO Genève a versé à A_____ une indemnité forfaitaire pour suppression de poste d'un montant brut de CHF 109'601.60.

- D.** a. Par acte remis à la poste le 5 septembre 2023, A_____ a interjeté recours contre la décision sur réclamation auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative), concluant principalement à son annulation et à sa réintégration au poste de professeur associé au sein de la HEdS. Subsidiairement, il a conclu à ce que la HES-SO Genève soit condamnée à lui verser une indemnité équivalent à 24 mois de traitement brut, treizième salaire inclus, avec intérêts moratoires dès le 31 juillet 2023, le salaire afférent aux vacances non prises ainsi qu'un montant de CHF 10'442.80, avec intérêts moratoires dès le 28 février 2023, à titre de réparation du dommage additionnel subi en lien avec les honoraires de son conseil pour l'activité antérieure aux procédures de réclamation et de recours. À titre préalable, il a requis l'audition des parties ainsi que celle de 18 témoins et a sollicité la production de divers documents.

La suppression de son poste était fictive, et la HEdS n'avait pas cherché à le réaffecter à un autre poste équivalent ou à modifier son cahier des charges. Aucun projet de recherche ne lui avait été proposé. Le rôle d'expert dans le projet « GAMMA » n'avait été évoqué que de manière imprécise pendant l'entretien du 7 novembre 2022. Il avait posé des questions sur le fonctionnement d'un tel rôle. Or, aucune réponse n'avait été donnée et aucune proposition concrète n'avait été présentée. En outre, la décision attaquée retenait à tort que l'école n'était pas en mesure de demander au consortium un nouveau vote pour le rétablir dans ses fonctions précédentes dès son retour. Enfin, l'école avait porté atteinte à sa personnalité.

b. La HES-SO Genève a conclu au rejet du recours ainsi qu'à l'allocation d'une indemnité de procédure. Elle a persisté dans les motifs de sa décision.

c. Dans sa réplique, A_____ a relevé que la HEdS n'avait formulé aucune proposition concrète et précise sur le rôle d'expert/conseiller et n'avait pas formulé d'autres propositions, en particulier s'agissant de ses autres tâches. Un taux de 100% pour le projet n'était pas nécessaire.

d. La juge déléguée a tenu des audiences de comparution personnelle et d'enquêtes.

d.a. A_____ a déclaré qu'en plus du projet « GAMMA » auquel il consacrait environ 50 à 70 heures par mois, il avait des activités d'enseignement et de suivi des doctorants. Il consacrait 20% de son temps à l'enseignement « pur », 10% au développement de l'enseignement, 20% à l'encadrement de thèses et au suivi des doctorants et 10 à 20% à l'animation scientifique pour des équipes de recherche. Il menait d'autres projets scientifiques.

Il n'avait reçu aucune offre lors de la réunion du 7 novembre 2022. L'école lui avait proposé un rôle de conseiller mais cette fonction n'était accompagnée d'aucun terme concret sur un rôle précis, un financement ou un taux d'activité. Cette proposition méritait des explications plus détaillées. Le rôle envisagé n'existait pas au sein du projet. Lors de la séance d'août 2022, F_____ lui avait annoncé que l'ensemble de ses fonctions avait été réattribué. Lors de celle du 17 octobre 2022, I_____ lui avait indiqué que l'employeur ne lui demanderait pas de revenir au travail vu que le « bureau était vide ». À ce moment-là, les thèses de ses doctorants étaient en cours et il travaillait toujours dans ce cadre. On lui avait clairement indiqué qu'il ne pouvait plus coordonner le projet « GAMMA » et « comme il s'agissait de toute sa vie professionnelle, il n'y avait plus de travail pour lui ». La réalité était toutefois plus compliquée. De nombreux projets étaient imbriqués avec le projet « GAMMA ». Il en allait également des thèses qu'il suivait. Sans la coordination du projet, il n'avait plus les moyens (financiers et RH ainsi que l'atteinte des objectifs) de maîtriser les autres fonctions qu'il assumait en tant que professeur. On ne lui avait pas proposé formellement de continuer son travail avec les doctorants.

Le projet « GAMMA » était de grande envergure, et plusieurs projets parallèles bénéficiaient de son élan scientifique. Il était possible de travailler sur ces projets sans reprendre le rôle de coordinateur du projet « GAMMA », étant précisé qu'il y avait toujours une dépendance quant aux fonds et à la structure.

A_____ a renoncé à sa réintégration, dans la mesure où il avait retrouvé un poste temporaire de sept mois.

d.b. I_____ a indiqué ignorer comment l'assemblée générale du 29 juin 2022 avait été convoquée. En plus du rôle d'expert scientifique au sein du projet « GAMMA », il avait été proposé à A_____ de poursuivre la supervision des doctorants ainsi que les tâches d'enseignement. La possibilité de travailler sur d'autres projets de recherche avait également été abordée, ce qui impliquait que l'intéressé trouvât d'autres financements. Ce dernier avait toutefois répondu que ces activités n'avaient pas de sens sans la coordination du projet « GAMMA ». Pour le rôle d'expert scientifique, il s'agissait d'obtenir son accord de principe pour définir ensuite la FDC et les modalités de mise en œuvre. Dès que la possibilité qu'il assumât ce rôle avait été évoquée, il l'avait tout de suite refusée, et il n'y avait donc pas eu de discussions sur les modalités concrètes.

La HEdS avait la compétence de désigner un expert scientifique appelé à aider dans un projet. Il y avait eu un bref échange sur le contenu du poste de conseiller scientifique mais l'école n'avait pas de cahier des charges à proposer à ce

moment-là, ce dont A_____ avait été informé. Des discussions plus concrètes auraient eu lieu si le recourant avait montré un intérêt. Dans son souvenir, il avait adopté une position binaire, et ses questions visaient surtout à montrer que la proposition n'était pas acceptable.

La HEdS avait envisagé le poste de A_____ dans sa globalité, en ce sens qu'un poste d'enseignement devait nécessairement être accompagné d'un poste de recherche. La HEdS n'avait pas rouvert un poste de professeur associé spécialisé en IRM. Les enseignements, pour autant qu'ils fissent partie d'un plan d'étude, avaient dû être repris. Lors de la séance du 7 novembre 2022, l'ensemble des activités de A_____, dont le suivi des doctorants, avait brièvement été évoqué.

d.c. G_____ a indiqué avoir été désignée infirmière de suivi pour A_____. Lorsqu'elle l'avait vu pour la première fois, en 2022, il était inquiet et souhaitait reprendre le travail. Après qu'il a vu le médecin du travail, ce dernier avait demandé à ce que les parties se rencontrassent afin de préparer la reprise de l'intéressé. La HES-SO Genève s'était dite tout de suite disponible et un entretien de préparation à la reprise avait pu être agendé pour la fin de l'été. À cette occasion, l'école avait proposé des aménagements qui répondaient à l'avis du médecin de travail, à savoir une reprise à temps partiel avec une montée en charge progressive. A_____ avait souhaité obtenir des précisions sur un projet de recherche qui relevait de fonds européens. Elle avait senti qu'il avait besoin que l'école lui indiquât sa position par rapport à ce projet, ce à quoi il lui avait été répondu que « la décision » avait été prise et qu'il avait dû en être informé. Une tension était alors apparue.

A_____ avait trois types d'activités : l'enseignement, le suivi de doctorants et la recherche. Dans le cadre de l'enseignement, un remplacement avait déjà été organisé pour le semestre suivant. Comme l'entretien avait eu lieu à la fin de l'été, la rentrée était déjà organisée, de sorte que A_____ avait été libéré de cette fonction. Il lui avait été proposé d'utiliser la reprise pour réinvestir la fonction « recherche », ce qui impliquait d'après elle qu'il devait chercher de nouveaux projets. Il devait enfin reprendre ou poursuivre le suivi des doctorants. A_____ avait immédiatement indiqué qu'une telle reprise vidait de son sens son cahier des charges et avait évoqué son projet européen, dans lequel il souhaitait continuer. Après l'entretien, il lui avait confié, avec désarroi, que s'il était écarté du projet, il n'avait plus aucune possibilité de le rejoindre. Aucune date de reprise n'avait été fixée lors de la séance, si bien qu'il revenait à A_____ de contacter l'école pour lui en proposer une, en fonction des recommandations de son médecin. Elle n'avait pas le souvenir qu'il s'était opposé aux aménagements proposés lors de la séance. À ce stade, il devait réfléchir et il n'était pas question qu'il donnât une réponse immédiatement.

d.d. E_____ a indiqué que l'école n'était pas prête pour recevoir un « calibre » comme A_____. La structure de l'école n'était pas adaptée à ses besoins technologiques très poussés. Les directions de la HES-SO Genève et de HEdS n'avaient pas saisi l'importance de la recherche de A_____. Celle-ci n'avait pas été

reconnue à sa juste valeur, qui était exceptionnelle. Il s'agissait de deux mondes qui n'arrivaient pas à se joindre.

Elle avait participé à plusieurs réunions avec F_____ dans le but de favoriser le retour de A_____. Elle avait soutenu la proposition d'un retour à 50% en 2022 avec principalement des tâches scientifiques. Dans un premier temps, il semblait opportun que l'intéressé ne s'occupe que de la partie scientifique du projet, sans gestion administrative, et qu'il ne reprenne pas immédiatement la coordination de celui-ci, dans le but de le protéger après son *burn-out* et de protéger la bonne marche du projet. Il n'était pas impossible que A_____ reprenne la coordination du projet après une période raisonnable. Elle avait, par la suite, appris qu'il n'avait pas accepté la proposition. L'école ne proposait pas de projets de recherche aux chercheurs. Ceux-ci devaient eux-mêmes apporter les fonds.

d.e. F_____ a indiqué que lors de l'entretien du 25 août 2022, A_____ avait demandé à reprendre le travail à mi-temps tout en assurant la coordination du projet « GAMMA », ce que l'école avait refusé. Il n'était pas réaliste qu'il revienne en cette qualité après un arrêt maladie aussi long. En outre, lorsque le projet avait débuté en avril 2021, elle avait été avertie de difficultés, dans la mesure où le projet avait de la peine à commencer. En mai 2022, les experts avaient demandé que le consortium se réunisse afin de nommer un nouveau coordinateur. Une décision selon laquelle une séance serait agendée le 29 juin 2022 avait été prise. Lors de la séance du 25 août 2022, elle avait proposé à A_____ de lui accorder du temps pour développer d'autres projets de recherche, ce qu'il avait refusé. Elle avait tenté de l'orienter sur d'autres pistes moins concurrentes que le FNS, par exemple Innosuisse, et lui avait donné des perspectives de recherche.

L'entretien du 17 octobre 2022 avait essentiellement porté sur le refus de A_____ de travailler sans la coordination du projet « GAMMA ». Elle lui avait proposé de reprendre sa charge d'enseignement sitôt que les remplaçants auraient terminé leur mandat. Elle lui avait également rappelé qu'il pouvait bénéficier de temps pour s'investir et développer de nouveaux projets de recherche. Il avait répondu que cela n'avait pas de sens.

Elle s'était opposée à ce que A_____, qui était en arrêt maladie, poursuivît le suivi des doctorants. Elle n'avait pas envisagé de demander au consortium de le reprendre en qualité de coordinateur du projet vu les difficultés de coordination rencontrées par l'intéressé au début du projet, et dans la mesure où ce n'était pas son rôle. En outre, un retour à mi-temps après une absence de longue durée ne paraissait pas réaliste, compte tenu de l'investissement que demandait un tel projet.

Lors de la séance du 7 novembre 2022, l'école avait encore proposé à A_____ de reprendre ses charges d'enseignement et l'activité de recherche, moyennant du temps mis à disposition par l'école, ce qu'il avait refusé.

e. Dans ses observations, la HES-SO Genève a indiqué n'être en possession d'aucun autre document en lien avec les réunions des 13 mai 2022 et 29 juin 2022 que ceux

déjà produits. Elle n'avait aucun pouvoir de décision dans le cadre du projet « GAMMA », cette prérogative ressortissant à la HES-SO.

f. Dans ses observations, A_____ a relevé que l'un des doctorants qu'il avait suivis avait exprimé son besoin de bénéficier de ses connaissances scientifiques, relevant que son retour était attendu. La gestion du projet « GAMMA » était en mains des hautes écoles, lesquelles dépendaient de la HES-SO Genève. Le pouvoir décisionnel de la HEdS était réel.

g. Dans une écriture spontanée, la HES-SO Genève a relevé qu'elle avait tout mis en œuvre pour favoriser le retour au travail de A_____. Il n'avait jamais été question qu'il reprenne la coordination du projet de manière officielle. Elle lui avait proposé de revenir dans le projet avec un autre rôle, les tâches pouvant être partagées. Or, il avait refusé cette proposition.

h. Sur ce, la cause a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées.

EN DROIT

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).

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.

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).

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).

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).

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).

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.

2. Le requérant 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_____.

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).

2.2 En l'espèce, la chambre de céans a fait droit aux demandes du requérant 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 requérant 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 requérant 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.

- 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.

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).

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).

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).

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.

- 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.

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).

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 (LTrait - 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 LTrait 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).

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).

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).

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).

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).

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).

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).

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.

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.

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).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

rejette, dans la mesure où il est recevable, le recours interjeté le 5 septembre 2023 par A_____ contre la décision de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève (HES-SO) du 4 juillet 2023 ;

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

dit qu'il n'est pas alloué d'indemnité de procédure ;

dit que conformément aux art. 82 ss LTF, le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière de droit public. Le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Sarah HALPERIN GOLDSTEIN, avocate du recourant, ainsi qu'à Me Steve ALDER, avocat de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Genève (HES-SO).

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

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

J. PASTEUR

la présidente siégeant :

F. KRAUSKOPF

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :