

# **GE\_GERICHTE A/1637/2025 vom 26. August 2025**

GE Cour de justice, 2025-08-26, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1637\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1637_2025)

FR: GE\_GERICHTE A/1637/2025 du 26 août 2025

IT: GE\_GERICHTE A/1637/2025 del 26 agosto 2025

## **Regeste**

OBJET DU LITIGE;OPPOSITION(PROCÉDURE);CONDITION DE RECEVABILITÉ;PROMOTION;ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME;NULLITÉ;ANNULABILITÉ;EMPLOI(TRAVAIL);CONFLIT D'INTÉRÊTS | LU.13; LU.43; RPers.98; RPers.99; RPers.102; LEg.3; LEg.5; LEg.6; LEg.10; LEg.13; LPA.2.letd

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ ■ E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a LPA).

### **E. 2**

Préalablement, le recourant a sollicité la production d'une copie du procès-verbal détaillé de la séance du 12 mars 2025 de la commission de nomination. Dans sa réplique, il a amplifié cette conclusion en sollicitant aussi une copie du rapport final des séances des 12 mars et 12 mai 2025 ainsi que du rapport des experts externes.

#### **E. 2.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1 et les références citées).

#### **E. 2.2**

En l'espèce, le recourant a pu s'exprimer de façon circonstanciée dans ses écritures et a produit toutes les pièces qu'il estimait nécessaire. La chambre de céans considère qu'elle dispose d'un dossier qui lui permet de statuer en connaissance de cause. L'apport des pièces sollicitées ne serait, par appréciation anticipée des preuves, pas de nature à modifier l'issue du litige conformément aux considérants qui suivent. Par conséquent, il ne sera pas procédé aux mesures d'instruction sollicitées.

### **E. 3**

Le litige porte sur la décision de la doyenne du 16 avril 2025 prononçant l'irrecevabilité de l'opposition du 25 mars 2025.

#### **E. 3.1**

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). La juridiction administrative applique le droit d'office et ne peut aller au-delà des conclusions des parties, sans pour autant être liée par les motifs invoqués (art. 69 al. 1 LPA).

#### **E. 3.2**

L'objet du litige est principalement défini par l'objet du recours (ou objet de la contestation), 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/499/2021 du 11 mai 2021 consid. 2a). La contestation ne peut excéder l'objet de la décision attaquée, c'est-à-dire les prétentions ou les rapports juridiques sur lesquels l'autorité inférieure s'est prononcée ou aurait dû se prononcer. L'objet d'une procédure administrative ne peut donc pas s'étendre ou qualitativement se modifier au fil des instances, mais peut tout au plus se réduire dans la mesure où certains éléments de la décision attaquée ne sont plus contestés. Ainsi, si un recourant est libre de contester tout ou partie de la décision attaquée, il ne peut pas prendre, dans son mémoire de recours, des conclusions qui sortent du cadre des questions traitées dans la procédure antérieure (ATA/499/2021 du 11 mai 2021 consid. 2a).

#### **E. 3.3**

En l'espèce, la décision attaquée déclare irrecevable l'opposition du recourant contre le courriel du 18 mars 2025 indiquant que le choix de l'université s'était porté sur d'autres candidatures. Le litige porte donc exclusivement sur la conformité au droit de ladite irrecevabilité. Le recourant invoque la nullité des décisions de la commission de nomination du 12 mars 2025, de la doyenne du 18 mars 2025 et de celle sur opposition du 16 avril 2025. La nullité se constate, d'office, en tout temps, devant toute autorité ayant à connaître de cette décision (ATF 146 I 172 consid. 7.6 ; 134 III 75 consid. 2.4 ; 122 I 97 consid. 3a). Les conclusions en nullité sont en conséquence recevables. Les conclusions du recourant qui dépassent ce cadre, en particulier toutes les conclusions portant sur le fond, soit l'annulation d'une autre décision que celle sur opposition, sont par conséquent exorbitantes au présent litige et seront déclarées irrecevables.

### **E. 4**

Le recourant est soumis principalement à la LU, au règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009, modifié la dernière fois le 1 er septembre 2024 (ci-après : RPers), au statut de l'université, entré en vigueur le 28 juillet 2011, modifié la dernière fois le 1 er juillet 2021 (ci-après : le statut), au règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'université de Genève du 16 mars 2009 (ci-après : RIO-UNIGE), à la LTrait ainsi qu'au règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État et des établissements hospitaliers du 17 octobre 1979 (RTrait - B 5 15.01).

### **E. 5**

L'université est un établissement de droit public doté de la personnalité morale, placé sous la surveillance du Conseil d'État (art. 1 al. 1 ab initio LU). L'université s'organise elle-même (art. 1 al. 2 ab initio LU). Les dispositions complétant la présente loi sont fixées dans le statut de l'université (ci-après : statut), les règlements dont celle-ci se dote sous réserve de l'approbation du Conseil d'État et d'autres règlements adoptés par l'université (art. 1 al. 3 LU).

### **E. 5.1**

L'université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances (al. 1). L'université garantit l'égalité des femmes et des hommes. Elle encourage la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilité. À cette fin, elle prend les mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté (al. 2). L'université interdit toutes les formes de discriminations directes ou indirectes fondées sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, l'âge, le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'intersexuation, les incapacités, les particularités physiques, la situation sociale ou familiale, les convictions religieuses ou politiques (al. 3 ; art. 3 LU). Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux art. 126, 139, 140, 141, 142, 143 et 144 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP - C 1 10), et aux dispositions de la LTrait. Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixées dans le RPers entré en vigueur le 17 mars 2009 (art. 12 al. 1 LU). Sauf dérogation prévue par le RPers, la procédure d'engagement de celui-ci s'ouvre par une inscription publique. Pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté (art. 13 al. 3 LU). L'université comprend notamment des unités principales d'enseignement et de recherche (ci-après : UPER), qui correspondent notamment aux facultés, elles-mêmes susceptibles de comporter des subdivisions (art. 26 al. 5 let. a LU).

### **E. 5.2**

La LPA s'applique à l'université (art. 43 al. 1 LU). L'université met en place une procédure d'opposition interne à l'égard de toute décision au sens de l'art. 4 LPA avant le recours à la chambre administrative (art. 43 al. 2 LU).

## **E. 6**

Le RPers précise les procédures de nomination.

### **E. 6.1**

La procédure de nomination d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé et d'un professeur assistant s'ouvre par une inscription publique (art. 97 al. 1 1 re phrase). La fonction de professeur ordinaire et de professeur associé peut également être pourvue par une décision de promotion ou de titularisation (art. 97 al. 3 et 4 RPers).

### **E. 6.2**

Selon l'art. 98 RPers, lors de l'ouverture d'une procédure de nomination d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé ou d'un professeur assistant, le décanat de la faculté concernée initie la création d'une commission de nomination (al. 1). Elle est composée : a) d'un-e membre du Décanat qui la préside ; b) de quatre professeur-es désigné-es par le

collège des professeur-es. L'une de ces quatre personnes appartient en principe à une autre UPER que celle concernée par la nomination ; c) d'une collaboratrice ou d'un collaborateur de l'enseignement et de la recherche désigné-e par les délégué-es du corps concerné au conseil participatif ; d) d'une étudiante ou d'un étudiant désigné-e par les délégué-es du corps concerné au conseil participatif ; e) de deux expert-es extérieur-es à l'Université dont en principe l'un-e au moins est membre d'une université étrangère, désigné-es par le Rectorat sur proposition du Décanat de l'UPER concernée (al. 2). Le règlement d'organisation de l'UPER peut prévoir la participation d'un-e représentant-e du personnel administratif et technique (al. 3). La commission comprend des représentant-es des deux sexes (al. 4). La composition de la commission doit être approuvée par le rectorat (al. 5). Lors d'une procédure ouverte par inscription publique, le/la représentant-e de la Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes participe en tout temps à l'examen des candidatures (al. 6). La commission examine tous les dossiers de candidature remplissant les conditions formelles de l'inscription (art. 99 al. 1 RPers). L'examen des candidatures est effectué sur la base de cinq critères (art. 99 al. 2 RPers). Dans la règle, la commission de nomination propose deux candidatures rangées par ordre de préférence (art. 99 al. 5 1 re phrase RPers). Les expert-es ne participent pas au vote mais rédigent un rapport indépendant (art. 99 al. 6). Le collège des professeurs de la faculté concernée préavise la proposition. Ce préavis est sanctionné par un vote à bulletin secret. Les abstentions et les bulletins blancs ou nuls ne sont pas pris en compte dans la détermination du résultat (art. 99 al. 8 RPers). Le dossier complet de la procédure de nomination, contenant obligatoirement le rapport de la commission de nomination, les rapports indépendants des expert-es extérieur-es, le préavis du collège des professeur-es ordinaires, ainsi que le cahier des charges, est transmis au rectorat pour examen et décision de la rectrice (art. 100 al. 1 RPers). Le rectorat vérifie notamment que (a) la procédure s'est déroulée conformément aux exigences de la loi et du RPers et que (c) la commission et le collège des professeur-es ordinaires de l'UPER ont pris en compte la mise en œuvre de la promotion du principe d'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes (art. 100 al. 2 RPers). Si la rectrice approuve la candidature rangée en première position, elle procède à la nomination (art. 101 al. 1 RPers). À teneur de l'art. 102 RPers, avant de procéder à la nomination, la rectrice informe les candidat-es qui ont été auditionné-es par la commission de nomination : a) de l'issue de leur candidature ; b) du nom de la personne retenue ; c) du rapport de représentation des deux sexes dans l'UPER concernée (al. 1). Dès réception des informations mentionnées à l'al. 1, tout-e candidat-e auditionné-e par la commission de nomination qui s'estime touché-e par une violation de la règle de préférence inscrite à l'art. 13 al. 3 LU, peut adresser une plainte au rectorat. Les conditions et les modalités du droit de plainte ainsi que la procédure sont régies aux art. 135 à 137 RPers (al. 2).

### **E. 6.3**

Dès réception des informations figurant à l'art. 102 al. 1 RPers, tout-e candidat-e auditionné-e par la commission de nomination a 30 jours pour adresser une plainte au rectorat s'il/elle s'estime touché-e par une violation de la règle de préférence prévue à l'art. 13 al. 3 LU et selon laquelle à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté (art. 135 RPers).

### **E. 7**

Le memento de l'université comprend des directives.

### **E. 7.1**

Selon l'art. 1 de la directive 0358 « gestion des conflits d'intérêts dans le cadre des commissions universitaires », les membres d'une commission appelée à rendre ou à préparer une décision doivent déclarer tous les conflits d'intérêt d'un niveau 1 (lien avéré pouvant conduire à une attitude ou un jugement partial, telles qu'un lien de parenté) et 2 (telles qu'un ancien ou actuel directeur de thèse) en lien avec les buts de l'instance, avant toute activité au sein de cette instance (art. 1 et 2). Le membre d'une commission doit se récuser lorsqu'il est exposé à un conflit d'intérêts de niveau 1 (art. 3.1). Pour les commissions, il doit être remplacé (art. 3.2). L'absence de récusation ouvre la possibilité d'une invalidation des travaux de la commission, du conseil ou du collège pour cause de vice de procédure (art. 3.3). Tous les membres d'une commission de nomination doivent annoncer par écrit l'existence ou l'absence de conflits d'intérêts avant le début des travaux de la commission. Sauf décision expresse de la présidente de la commission, les conflits d'intérêts de niveau 2 n'impliquent pas une récusation mais demandent une gestion transparente comme décrite ci-dessous, sous le regard expert de la représentante de la délégation à l'égalité dans les procédures de nomination (art. 4.1). Lors du travail de la commission de nomination visant à sélectionner les candidatures qui seront retenues pour la liste restreinte, le/la membre d'une commission doit s'abstenir de commenter et d'évaluer les dossiers pour lesquels il ou elle a déclaré un conflit d'intérêt de niveau 2 (art. 4.2). Pour les commissions de nomination assistées d'une représentante du service égalité et diversité, celle-ci observe la bonne application de cette directive et le mentionne dans son rapport (art. 4.7).

### **E. 7.2**

Selon la directive 0161 « Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les procédures de nomination des professeur-es ordinaires, associé-es et assistant-es avec ou sans prétitularisation conditionnelle (PO/PAS/PAST) », la présidente est tenue de : informer sur les biais de recrutement ; démontrer la recherche active de candidates ; s'assurer de la présence du ou de la délégué-e à l'égalité à toutes les étapes ; veiller à la déclaration des conflits d'intérêts (ci-après : COI) avant la première réunion et les rappeler au début de chaque séance ; évoquer les enjeux liés aux COI et, le cas échéant, d'adapter la procédure – si un COI est détecté, la présidence et le ou la rapporteur-e doivent en être averti-es immédiatement – transmettre la composition de la commission aux candidat-es de la « short list » avec mention qu'il leur est strictement interdit de contacter les membres de la commission ; voter à bulletin secret lorsqu'il est nécessaire de voter (vote pour la liste finale - par exemple, selon les cas, vote de la « short list ») ; les expert-es et représentant-es de la délégation à l'égalité participent à la discussion mais ne votent pas. Chacun-e rédige un rapport indépendant ; exiger un minimum de 30% de femmes sur la « short list » : une dérogation peut être accordée uniquement si la recherche active de candidate est démontrée - un paragraphe dans la demande de dérogation décrit les mesures prises pour une « recherche active ». Il est par ailleurs rappelé que la lettre de conformité rédigée par le ou la délégué-e est jointe au dossier présenté au collège. Le rapport rédigé par le ou la délégué-e à l'attention du rectorat à l'issue de la procédure est confidentiel (mémento ; dernière modification le 30 mars 2022).

## **E. 8**

Le recourant invoque la LEg.

### **E. 8.1**

Les dispositions de la section 2 de la LEg s'appliquent aux rapports de travail régis par la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

### **E. 8.2**

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (art. 3 al. 1 LEg). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg). Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 LEg peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente (let. a), de faire cesser la discrimination, si elle persiste (let. b), de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste (let. c), d'ordonner le paiement du salaire dû (let. d ; art. 5 al. 1 LEg). Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le CO, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit (art. 5 al. 2 LEg). En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire (art. 5 al. 4 1 re phr. LEg). Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs (art. 5 al. 5 LEg). L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable ; l'art. 6 LEg s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 6 LEg).

### **E. 8.3**

Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale (art. 13 al. 1 LEg). En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'art. 5 al. 2 LEg est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité (art. 13 al. 2 LEg). Malgré la référence générale aux rapports de droit public faite à l'art. 13 al. 1 LEg, les dispositions générales de procédure fédérale ne sont applicables qu'aux rapports de travail du personnel fédéral. Dans les rapports de travail du personnel des cantons et des communes (ainsi que d'autres entités de droit public relevant du droit cantonal ou communal), les voies de droit et la procédure en matière d'égalité entre femmes et hommes sont régies par le droit cantonal de procédure (Christian BRUCHEZ in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la LEg, 2011, n. 13 s ad art. 13 LEg).

### **E. 8.4**

En cas de discrimination à la promotion, l'art. 5 al. 1 let. b LEg donne un droit à la personne concernée de requérir l'annulation d'une décision de non promotion. Il est en outre possible de réclamer, sur la base de l'art. 5 al. 1 let. d LEg, le salaire qui n'a pas été versé du fait de la

non promotion discriminatoire avec effet rétroactif au jour où la promotion a été refusée. Du fait de ces droits, lorsqu'une discrimination à la promotion est alléguée, un tribunal ne peut donc pas dénier à la personne concernée la qualité pour recourir au motif qu'il n'existe pas de droit à être promu (Christian BRUCHEZ, op. cit. , n. 37 ad art. 13 LEg). Lorsqu'une discrimination à l'embauche est alléguée, l'art. 13 al. 2 2 e phr. LEg fait obstacle à l'application des règles et de la jurisprudence qui excluent les recours dans les litiges portant sur la création initiale des rapports de travail (Christian BRUCHEZ, op. cit. , n. 43 ad art. 13 LEg). Lorsqu'une personne se porte candidate pour occuper un nouveau poste au sein de l'entreprise qui l'emploie et que sa candidature n'est pas retenue pour des motifs discriminatoires, la question se pose de savoir si on se trouve en présence d'une discrimination à l'embauche dans la promotion. En principe, la préexistence d'une relation contractuelle entre les parties indique que l'on se trouve face à un refus de promotion (Karine LEMPEN, op. cit. , n. 31 ad art. 3 LEg).

### **E. 8.5**

L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage doit en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 p. 161 s. et 5.2 p. 164 s. et les références). À teneur de l'art. 6, 2 e phrase, LEg, l'allègement du fardeau de la preuve s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

### **E. 8.6**

Pour éviter que des actions ne soient introduites à la légère, il est exigé, avant que le fardeau de la preuve soit mis à la charge de l'employeur, que la personne qui invoque la LEg apporte des indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. Le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les références citées). Dans la mesure où le juge considère que la discrimination est prouvée, ou qu'elle est plus vraisemblable que la non-discrimination ou qu'elle est plutôt invraisemblable mais pas exclue, il doit examiner si la partie adverse a rapporté la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci ; si en revanche le juge considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il doit débouter la travailleuse des conclusions y relatives (arrêt du Tribunal fédéral 4C. 463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 2a), Rémy WYLER mentionnant le terme de « fortement douteuse » (Gabriel AUBERT, Karine LEMPEN, commentaire de la LEg, op. cit., ad art. 6 n° 10). A été admise comme vraisemblance d'une discrimination le fait qu'une promotion de sous-directrice à directrice adjointe, pourtant promise dans un proche avenir peu après l'entrée en fonction, n'ait jamais eu lieu alors que le prédécesseur avait obtenu ce titre dès son entrée en fonction (ATF 130 III 145 consid. 4.3.3) De même, la vraisemblance de discrimination a été admise, s'agissant

du refus de la promotion d'une responsable d'une unité régionale, qui était la seule déléguée de sexe féminin et qui disposait de la meilleure formation, alors que tous les autres collègues avaient été promus (ATF 127 III 207 consid. 6 ; Gabriel AUBERT, Karine LEMPEN, commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, ad art. 6, n° 22).

### **E. 8.7**

L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas à l'embauche (arrêt du Tribunal fédéral 2A.329/2002 du 14 janvier 2003 consid. 3 avec les références de doctrine). Il n'en reste pas moins que la preuve d'une discrimination à l'embauche est excessivement difficile à rapporter. Le juge devra donc le plus souvent se satisfaire d'une vraisemblance prépondérante (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_821/2016 2018 consid. 3.3 du 26 janvier 2018 et les références citées). Le contenu de l'offre d'emploi, la motivation écrite du refus d'embauche, un comportement contradictoire de l'employeur peuvent constituer autant d'indices pertinents (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_719/2021 du 4 octobre 2022 consid. 2.4).

### **E. 9**

Selon l'art. 2 let. d LPA, les règles de procédure contenues dans la LPA ne sont pas applicables, en matière de fonction publique, aux procédures relatives à la création initiale des rapports de service et aux promotions. Selon les travaux préparatoires de la LPA, l'exception de cette disposition résulte de la nature particulière de la procédure en cause (MGC 1984 14/I 1477, p. 1531). Il s'agit de situations dans lesquelles, compte tenu de la particularité des actes en cause, il se justifie de ne pas rendre applicable la réglementation générale de procédure (MGC 1985 36/III 4370, p. 4377). S'agissant de l'art. 2 let. d LPA, selon certains auteurs de doctrine, l'exclusion de l'applicabilité de la LPA à la promotion prévue par cet article n'est pas conforme à l'art. 29a Cst. (Stéphane GRODECKI/Romain JORDAN, Code annoté de procédure administrative genevoise, 2017, p. 14 n. 51).

### **E. 10**

Les promotions, soit les mutations à une nouvelle fonction de classe supérieure à celle exercée jusqu'alors, se font compte tenu des exigences de la nouvelle fonction et de son rang hiérarchique, et selon le RTrait (art. 13 LTrait). À teneur de l'art. 8 RTrait, la promotion d'un titulaire à un nouveau poste est faite à titre d'essai pour une période de douze à vingt-quatre mois (al. 1). À la fin de cette période, le titulaire est confirmé dans son nouveau poste et son traitement est situé dans la classe de la fonction (al. 2).

### **E. 11**

Il convient de distinguer les cas de création initiale des rapports de travail, de promotion et de confirmation d'une promotion au sens de la LTrait.

#### **E. 11.1**

Dans sa jurisprudence relativement ancienne, le Tribunal administratif, devenu depuis lors la chambre administrative, a considéré que les personnes faisant acte de candidature à un emploi public n'avaient aucun droit à l'obtenir ( ATA/412/2006 du 26 juillet 2006 ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 ; ATA/840/2003 du 18 novembre 2003). Ainsi, la chambre de céans a confirmé l'irrecevabilité de l'opposition formée par un recourant contre le rejet de sa candidature au poste de maître assistant ( ATA/946/2016 du 8 novembre 2016, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_832/2016 du 12 octobre 2017). La chambre de céans a récemment rappelé ce principe ( ATA/562/2025 du 20 mai 2025 consid. 2.5 ; ATA/144/2023 du 14 février 2023 consid. 7b).

### **E. 11.2**

De jurisprudence constante, la chambre de céans déclare irrecevables les recours dirigés contre le refus de promotion lorsque la loi ne prévoit pas de droit à celle-ci ( ATA/1051/2022 du 18 octobre 2022 consid. 5c ; ATA/1283/2019 du 27 août 2019 consid. 3d et les nombreuses références citées). Dans un arrêt du 15 avril 2025, la chambre de céans a jugé que le vote du collège des professeurs d'une faculté refusant d'entrer en matière sur la nomination par appel au poste de professeur ordinaire d'une recourante, professeure associée, équivalait à un refus de promotion et était discriminatoire au sens de la LEg. L'application de cette dernière faisait échec à l'art. 2 let. d LPA et le refus constituait en conséquence un acte attaquant. En l'espèce, elle a retenu la nullité dudit refus en raison de l'absence de compétence attribuée au collège des professeurs ( ATA/412/2025 ). La cause est actuellement pendante devant le Tribunal fédéral.

### **E. 11.3**

Même s'il n'y a pas de droit à une promotion, la non-confirmation d'une promotion, à l'issue d'une période d'essai au sens de l'art. 8 RTrait, touche aux droits et obligations de la personne concernée, qui ne va plus percevoir le même salaire ni supporter les mêmes obligations. Il s'agit d'une contestation juridique qui doit bénéficier de l'accès au juge. Le recours est recevable ( ATA/1167/2023 du 31 octobre 2023, changement de jurisprudence par rapport à l' ATA/1221/2021 du 11 novembre 2021).

### **E. 12**

En l'espèce, le recourant a été engagé par l'université, par contrat de droit privé, du 1<sup>er</sup> août 2018 en qualité de professeur assistant. Ce contrat a pris fin le 31 juillet 2024. À compter du 1<sup>er</sup> août 2024, il a été nommé suppléant chargé de cours à 60% jusqu'au 31 juillet 2025 et a été engagé, pour la même période, à 15% en qualité de collaborateur scientifique. Ce dernier contrat prend fin, même sans résiliation préalable, à la date prévue, sauf reconduction écrite entre les parties par avenant. Il ne ressort pas du dossier que les parties aient signé un avenant, ni que la fonction de suppléant chargé de cours à 60% ait été prolongée et/ou renouvelée.

#### **E. 12.1**

La question de savoir s'il s'agit d'une problématique de promotion ou d'embauche souffrira de rester indécise. En effet, même à analyser la situation sous l'angle d'une promotion, hypothèse plus favorable au recourant notamment sous l'angle du fardeau de la preuve (art. 6 LEg), l'université n'aurait pas violé la LEg conformément aux considérants qui suivent.

#### **E. 12.2**

L'existence d'une discrimination à la promotion est présumée si le recourant la rend vraisemblable. Le recourant invoque la sous-représentation de professeurs de sexe masculin au sein de l'unité, le fait que la branche soit majoritairement enseignée par des femmes et des vices dans la procédure de nomination. Certes, l'intéressé a expliqué, sans être contredit, que deux femmes et un homme étaient professeurs au sein de l'unité d'histoire de l'art. La nomination d'une nouvelle professeure créerait ainsi effectivement un déséquilibre portant le corps professoral de ladite unité à trois femmes et un seul homme. Cet élément ne suffit toutefois pas à rendre vraisemblable une discrimination à raison du sexe dans la procédure de nomination d'un nouveau professeur, pour plusieurs raisons. Premièrement, conformément à l'art. 102 al. 1 let. c RPer, le rapport de représentation des deux sexes est

examiné à l'aune de la faculté concernée. Or, à cette échelle, il n'est pas contesté que les hommes sont surreprésentés (58% contre 42%). Deuxièmement, les trois candidates retenues bénéficient de qualifications certaines, toutes trois étant déjà professeures au sein des universités respectivement de K\_\_\_\_ Q\_\_\_\_, C\_\_\_\_ et R\_\_\_\_. Le recourant a de solides références et a produit de chaleureuses lettres de recommandation notamment du doyen de la faculté des lettres des 15 septembre 2017 et 17 mai 2021, du vice-recteur du 22 septembre 2017 et de la vice-rectrice du 17 juin 2021. Ces documents doivent toutefois être remis dans leur contexte, soit le soutien à l'intéressé de sa candidature pour l'octroi de subsides auprès du P\_\_\_\_ dans une première phase, puis, en 2021, une requête de prolongation dudit subside. Ces démarches, couronnées de succès, ont ainsi permis à l'intéressé de « mener pendant six ans un projet de recherche d'envergure avec une équipe de doctorants (2018 – 2024) sans aucun coût financier pour l'université de Genève, qui a même été bénéficiaire », selon les termes de l'allégué 18 de son recours. Troisièmement, bien qu'il indique qu'il avait été envisagé qu'il aurait pu, sous certaines conditions, être nommé directement professeur ordinaire sans une ouverture publique du poste, force est de constater que l'université a fait le choix de ne pas le faire bénéficier de la procédure prévue par l'art. 97 al. 3 RPers et a opté pour l'ouverture d'une procédure de nomination par une inscription publique conformément aux art. 98 RPers ss. Quatrièmement, à l'échéance de ses contrats de droit privé, financés par le P\_\_\_\_, seuls des postes à temps partiel, de suppléant chargé de cours à 60% et de collaborateur scientifique à 15% lui ont été proposés, pour une durée limitée d'une année. À cela s'ajoute, cinquièmement, que le résultat des votes du 12 mai 2025 est net, les candidates recueillant toutes au minimum six voix en leur faveur, voire pour l'une d'entre elle avec un vote négatif, alors que l'intéressé a été crédité de deux oui mais surtout de quatre objections à sa participation aux leçons probatoires. Sixièmement, il n'est pas contesté que la représentante de la délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes a participé à l'examen des candidatures, conformément à l'art. 98 al. 6 RPers. Finalement, il n'a pas été allégué que le recourant ait entamé la procédure de plainte spécifique de l'art. 13 LU, selon lequel dès réception des informations, tout candidat auditionné par la commission de nomination qui s'estime touché par une violation de la règle de préférence, peut adresser une plainte au rectorat. Dans ces conditions, la discrimination à la promotion en raison du sexe du recourant n'est, selon les termes de la jurisprudence, ni prouvée, ni plus vraisemblable que la non-discrimination, ni plutôt invraisemblable mais pas exclue, raison pour laquelle la chambre de céans n'a pas besoin d'examiner si l'université a rapporté la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci. En effet, au vu des éléments qui précèdent, la discrimination est entièrement douteuse selon les termes de la jurisprudence précitée. Le seul fait que, dans une autre procédure d'ouverture de poste, cinq années auparavant, seules quatre femmes aient eu accès aux leçons probatoires, n'est pas de nature à infléchir ce qui précède, en l'absence de tout autre élément contextuel. Il n'est notamment pas allégué, ni a fortiori démontré que des candidatures masculines aient été écartées à cette occasion, qu'elles aient été de qualité, voire que des mesures d'encouragement au sens de l'art. 3 al. 2 LU auraient été justifiées, ni que ce cas est significatif au regard du nombre de postes ouverts à l'échelle de la faculté ces dernières années. Le recourant doit donc être débouté de ses conclusions en application de la LEG. La conclusion serait identique si l'analyse s'était faite sous l'angle d'une discrimination à l'embauche, ce dernier cas ne bénéficiant pas de l'allègement du fardeau de la preuve de l'art. 6 LEG. Enfin, l'arrêt du 31 octobre 2023 ( ATA/1167/2023 ) plusieurs fois cité par le recourant ne lui est d'aucun

secours, dès lors qu'il s'agissait d'une situation différente, soit la non-confirmation d'une promotion à l'issue du temps d'essai de deux ans dans la fonction concernée en application des art. 13 LTrait et 8 RTrait.

### **E. 13**

Le recourant invoque la nullité des décisions des 12 mars, 18 mars et 16 avril 2025 au motif de vices dans le processus.

#### **E. 13.1**

La nullité d'une décision peut être invoquée en tout temps devant toute autorité et doit être constatée d'office. Elle ne frappe que les décisions affectées des vices les plus graves, manifestes ou du moins facilement reconnaissables et pour autant que sa constatation ne mette pas sérieusement en danger la sécurité du droit. Sauf dans les cas expressément prévus par la loi, il ne faut admettre la nullité qu'à titre exceptionnel, lorsque les circonstances sont telles que le système d'annulabilité n'offre manifestement pas la protection nécessaire (ATF 130 II 249 consid. 2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1). Des vices de fond d'une décision n'entraînent qu'exceptionnellement sa nullité. Entrent avant tout en considération comme motifs de nullité l'incompétence fonctionnelle et matérielle de l'autorité appelée à statuer, ainsi qu'une erreur manifeste de procédure (ATF 129 I 361 consid. 2.1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 6B\_354/2015 du 21 janvier 2016 consid. 4.1).

#### **E. 13.2**

Le recourant critique principalement le fait que certains membres de la commission aient considéré qu'ils avaient un conflit d'intérêts et aient renoncé à se prononcer, ce qui aurait faussé le résultat le 12 mars 2025. Il conteste le vote du 12 mai 2025, non prévu par les règlements applicables. Il ressort des écritures de l'université qu'il n'est pas exclu que la procédure n'ait pas strictement respecté le règlement et les directives lors du vote du 12 mars 2025, notamment sur la question des conflits d'intérêts. La partie intimée explique avoir pris conseil, à la suite de la réunion précitée, auprès de son service juridique et avoir procédé à un nouveau vote le 12 mai 2025. Il ressort toutefois de ce dernier que le résultat du vote était identique, à savoir que la candidature du recourant n'était pas retenue pour participer aux leçons probatoires avec un résultat net par rapport aux autres candidates, non seulement en termes de votes en sa faveur, mais surtout en termes d'oppositions à sa candidature. Dans ces conditions, aucun des nombreux arguments du recourant n'est de nature à avoir une incidence sur le choix, manifestement clair, voulu par la commission et n'est déterminant. Le fait que X\_\_\_\_\_, expert, n'ait pas pu voter le 12 mars 2025, est pour le surplus conforme à l'art. 99 al. 6 RPers, indépendamment de la participation, erronée, de l'autre experte au vote. La question de l'éventuel conflit d'intérêts de S\_\_\_\_\_ lors du second vote est de même sans incidence sur le choix de la commission sur les candidats à retenir pour participer aux leçons probatoires. En conséquence, les conditions d'une nullité ne sont pas remplies en l'absence d'un vice grave, étant rappelé que la nullité ne doit être admise qu'exceptionnellement.

### **E. 14**

Le recourant plaide l'annulabilité des décisions précitées en invoquant l'art. 10 al 1 LEg.

#### **E. 14.1**

À teneur de l'art. 10 al. 1 LEg, la résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

#### **E. 14.2**

Or, cet article se trouve dans la section des dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le CO. Il concerne de surcroît la résiliation des rapports de travail, non pertinente en l'espèce. Enfin, la résiliation des rapports de travail doit faire suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice. Le recourant ne démontre pas que ces conditions soient remplies. L'art. 10 al. 1 LEg ne trouve en conséquence pas application en l'espèce.

#### **E. 15**

Le recourant ne pouvant pas se prévaloir de la LEg, contrairement à l'ATA/412/2025, la LPA ne trouve pas application, qu'il s'agisse d'une création initiale des rapports de service ou d'une promotion.

#### **E. 15.1**

En effet, conformément à la jurisprudence, les personnes faisant acte de candidature à un emploi public n'ont aucun droit à l'obtenir (ATA/562/2025 précité consid. 2.5 ; ATA/144/2023 précité consid. 7b ; ATA/946/2016 précité, confirmé par l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_832/2016 du 12 octobre 2017).

#### **E. 15.2**

De même, le fonctionnaire qui n'est pas promu au poste convoité ne dispose pas de voie de droit, faute d'applicabilité de la LPA (ATA/1051/2022 du 18 octobre 2022 consid. 5c). Le refus de retenir la candidature du recourant pour une promotion est une mesure individuelle qui le vise directement. Cependant, il ne s'agit pas d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, l'intéressé ne disposant pas d'un droit à l'obtenir. Le refus de promotion qui n'est qu'une simple communication (ATA/1283/2019 précité consid. 4 ; ATA/412/2006 du 26 juillet 2006 consid. 3a) n'est pas susceptible de recours.

#### **E. 15.3**

Enfin, comme déjà dit, le recourant ne se trouve pas dans la situation d'un refus de confirmation d'une promotion, soit à l'échéance du temps d'essai passé dans la fonction concernée. C'est dès lors à bon droit que l'université a déclaré son opposition irrecevable (ATA/526/2025 et les arrêts cités), même si elle aurait dû procéder à l'analyse qui précède au vu des griefs invoqués. Un renvoi à l'autorité intimée serait toutefois inutile et contreviendrait au principe de célérité et d'économie de procédure.

#### **E. 16**

En application de l'art. 13 al. 5 LEg, la procédure est gratuite. Il ne sera conséquence pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). En tant que le recours concerne la conclusion d'un contrat de travail, la valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-. \* \* \* \* \*

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