

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1547/2019-FPUBL

ATA/1414/2019

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 24 septembre 2019

dans la cause

Madame A_____

représentée par Me Xavier-Marcel Copt, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

- 1) Madame A_____ a été nommée maître assistante à charge partielle (75 %) au B_____ (ci-après : B_____ ou l'institut) du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2017, par décision du 25 juillet 2014 du rectorat de l'Université de Genève (ci-après : l'université), signée par la responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du B_____.
- 2) Le 15 octobre 2015 s'est tenu un entretien entre Mme A_____ et Monsieur C_____, professeur et directeur du B_____, ainsi que Madame C_____, professeure et supérieure hiérarchique de la collaboratrice, à la suite du souhait émis par l'intéressée d'enseigner au sein d'une autre faculté que le B_____, dans le cadre du baccalauréat universitaire en relations internationales (ci-après : BARI). À cette occasion, l'intéressée a adressé à ses supérieurs hiérarchiques un compte rendu de ses activités scientifiques au sein du B_____ depuis le début de son contrat.

Il ressortait de ce document que les activités scientifiques réalisées par l'intéressée incluaient la publication d'un article en 2014, avant sa nomination comme maître assistante, ainsi que la soumission de deux articles pour relecture à deux revues, en vue de leur publication.

Le compte rendu faisait également état d'un projet de monographie, qui n'était toutefois qu'au stade de projet. Sa thèse n'était alors pas publiée, et restait, selon les indications de l'intéressée, uniquement un projet.

Lors de cet entretien, ses supérieurs hiérarchiques ont précisé à l'intéressée que son souhait d'enseigner au sein du BARI ne pouvait pas être exaucé, aucun enseignant supplémentaire n'étant nécessaire pour ce programme. En outre, son attention a été attirée sur le fait qu'elle devait absolument utiliser le temps qui lui restait au B_____ non pour enseigner mais au contraire pour étoffer ses publications, déposer un projet de recherche au Fonds national suisse (ci-après : FNS) et participer plus activement à la vie scientifique. Les points qui précèdent ont été confirmés dans un courriel adressé à l'intéressée le lendemain.

- 3) Le 30 août 2016, M. C_____ a envoyé un courriel à Mme A_____ afin de discuter de la préparation de l'année académique et pour discuter de l'avenir professionnel de celle-ci. Il lui rappelait également les points de l'entretien du 15 octobre 2015. Enfin, Mme A_____ était invitée à transmettre son curriculum vitae mis à jour avec une liste de ses publications, de ses recherches et de ses participations à des activités scientifiques (colloques, conférences, journées d'études).

- 4) Le 16 septembre 2016, Mme A_____ a répondu, transmettant les documents demandés.

Il ressort de ceux-ci qu'aucun des deux articles annoncés en octobre 2015 n'avait été publié, tout comme la thèse de l'intéressée. Sa monographie était en cours d'examen aux éditions ULB. Ces dernières ne l'ont finalement pas publiée.

Concernant ses recherches, Mme A_____ n'indiquait aucune préparation de colloques ou de journées d'études, démontrant ainsi qu'elle n'avait participé à aucune conférence depuis son engagement en qualité de maître assistante. En outre, aucun projet de recherche n'avait été déposé au FNS mais un dépôt au semestre de printemps 2017 était envisagé.

- 5) Le 5 octobre 2016, à la suite de ces échanges de courriels, un entretien a eu lieu entre Mme A_____, M. C_____ et Mme D_____. Les craintes de ces derniers concernant les recherches et les publications ainsi que le manque d'avancées du dossier scientifique de l'intéressée ont été réitérées, de même que son manque de communication et de collaboration, M. C_____ et Mme D_____ n'étant pas informés régulièrement de ses recherches ni de ses publications.
- 6) Le 8 novembre 2016, M. C_____ a informé Mme A_____ que, par décision prise le 3 novembre précédent, le comité de direction du B_____ ne souhaitait pas renouveler son contrat après son terme officiel et lui a confirmé les avertissements qui lui avaient été signifiés les 15 octobre 2015 et 30 août 2016 ainsi que lors d'autres entretiens avec Mme D_____ et lui-même.
- 7) Le 21 mars 2017, M. C_____ a précisé par courriel qu'il souhaitait rencontrer l'intéressée le 27 mars suivant pour parler de l'échéance de son contrat. Mme A_____ a répondu qu'elle souhaitait recevoir plus d'informations et de précisions sur le sujet de la discussion et n'était pas libre le 27 mars 2017.

Le lendemain, le directeur du B_____ lui a demandé si elle était disponible le 30 mars suivant le matin ou l'après-midi, afin que lui soient expliquées les étapes de la procédure de non-renouvellement de son contrat. Mme A_____ lui a répondu le même jour qu'elle préférerait recevoir des explications par courriel si cela était possible, étant « très très prise en ce moment » en raison d'un semestre très chargé.

- 8) Par pli recommandé du 27 mars 2017 intitulé « entretien d'évaluation », M. C_____ et Mme D_____, prenant note de l'indisponibilité de Mme A_____ pour un entretien les 27 ou 30 mars 2017 et le contrat de cette dernière arrivant à échéance le 31 juillet 2017, lui ont proposé de prendre d'ores et déjà connaissance du rapport d'évaluation signé par eux le même jour et joint en annexe. Elle avait un délai de dix jours pour faire valoir son point de vue sur cette « opposition » (recte : évaluation). Si l'intéressée décidait de venir en discuter le

30 mars 2017 le matin ou l'après-midi, elle était priée de le leur faire savoir à l'avance.

À teneur dudit rapport d'évaluation, les qualificatifs étaient « insatisfaisant » concernant la recherche, « bon » concernant l'enseignement, ses relations étant jugées bonnes avec les étudiants mais insatisfaisantes avec ses responsables hiérarchiques et l'équipe de recherche. À la fin de l'évaluation, il était répondu « non » à la question du renouvellement des rapports de service de la personne évaluée, pour les motifs sus-évoqués.

- 9) Par courriel du 11 avril 2017, l'administratrice du B_____ a répondu à un courriel du même jour de Mme A_____, lui précisant que le délai de dix jours fixé pour faire valoir son point de vue selon le courrier précité se terminait le 13 avril suivant.
- 10) Le 13 avril 2017, Mme A_____, se référant audit courrier, qu'elle avait reçu le 31 mars précédent, a fait part à ses auteurs de ce qu'elle prenait acte de leur décision de non-renouvellement de son contrat mais constatait toutefois que l'appréciation de son travail divergeait de la sienne. Elle sollicitait un entretien pour parler des motifs de ces divergences.
- 11) Le 27 avril 2017 s'est tenu un entretien entre Mme A_____ d'une part, et M. C_____ et Mme D_____ d'autre part.

Les intervenants présents ont convenu d'offrir à Mme A_____ la possibilité de formuler, par écrit et dans les quelques jours suivants mais au plus tard le 5 mai 2017, des commentaires au sujet des points discutés lors dudit entretien, ainsi qu'en lien avec le rapport d'évaluation, de manière à ce que ces points soient joints audit rapport. L'intéressée a fait état d'un prochain voyage aux États-Unis pour y présenter un projet dans une université.

- 12) À la suite de cet entretien, le lendemain, un nouveau rapport d'évaluation a été transmis à l'intéressée. Y était ajouté sous « points positifs en matière de recherche », après les termes « un article et un chapitre publiés », la phrase « Un autre article a été accepté pour publication », et les qualificatifs pour son enseignement et ses relations avec les étudiants étaient portés de « bon » à « excellent ».
- 13) Par lettre recommandée du 3 mai 2017, le B_____, ayant pris note du courrier du 13 avril 2017 de Mme A_____ dans lequel elle prenait acte du non-renouvellement, a fait part à celle-ci de sa décision de ne pas renouveler son mandat, qui prendrait fin le 31 juillet 2017, conformément à l'art. 157 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université, entré en vigueur le 17 mars 2009 (ci-après : RPer).

Cette décision, déclarée exécutoire nonobstant opposition, pouvait faire l'objet d'une opposition dans un délai de trente jours suivant sa notification auprès du B_____, conformément à l'art. 84 RPer.

- 14) Le 18 mai 2017, le B_____ a constaté que le pli recommandé contenant la décision du 3 mai 2017 lui avait été retourné car non retiré par sa destinataire.
- 15) Par plis recommandé et simple du même jour, sans lettre ou message d'accompagnement, cette lettre a été réexpédiée à Mme A_____.

Ce nouvel envoi a été distribué le 19 mai 2017 à l'intéressée.

- 16) Par écrit du 15 juin 2017, Mme A_____ a formé opposition contre la décision de non-renouvellement contenue dans le courrier du B_____ du 3 mai 2017, la procédure décisionnelle telle que prévue dans le RPer n'ayant pas été suivie et ladite décision ne se fondant pas sur une motivation suffisante.

Le B_____ a déclaré son opposition irrecevable car tardive.

- 17) À la suite de l'admission par la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) du recours contre cette décision déclarant l'opposition du 15 juin 2017 recevable, la cause a été renvoyée au B_____ pour nouvelle décision sur opposition (ATA/1263/2018 du 27 novembre 2018).
- 18) Le 14 mars 2019, le B_____, examinant l'opposition sur le fond, a confirmé sa décision de non-renouvellement du mandat de Mme A_____. Les nombreuses défaillances dans les aptitudes scientifiques de l'intéressée et les mauvaises relations avec les supérieurs hiérarchiques et l'équipe ne permettaient pas d'envisager un renouvellement du mandat. Malgré de nombreux rappels à l'ordre et invitations à augmenter le nombre de ses publications, aucune amélioration n'avait été constatée.

L'intéressée ne participait pas aux projets scientifiques communs, n'acceptait pas les remarques de ses supérieurs et ne tenait pas compte des conseils qui lui étaient prodigués.

Par ailleurs, afin de respecter les délais prévus par l'art. 159 al. 2 LPers, le contrat de l'intéressée avait été prolongé jusqu'au 30 novembre 2017. L'opposition de l'intéressée sur ce point était désormais sans objet.

- 19) Le 15 avril 2019, l'intéressée a interjeté recours auprès de la chambre administrative concluant à l'annulation de la décision sur opposition ainsi qu'à ce que l'université soit enjointe à renouveler son mandat de maître assistante. Subsidiairement, la décision devait être annulée et la cause renvoyée à l'intimée pour nouvelle décision au sens des considérants.

La décision de non-renouvellement était arbitraire, ne reposant nullement sur des critères objectifs. La procédure n'avait pas été respectée et elle avait été traitée avec légèreté par l'intimée. L'enseignement qu'elle donnait était excellent et, par conséquent, la décision sur le fond ne reposait sur aucun élément concret.

Elle avait déposé plusieurs projets au FNS qui avaient malheureusement été refusés.

- 20) Le 24 mai 2019, l'université a répondu, concluant au rejet du recours et à la confirmation de la décision sur opposition prise le 14 mars 2019.

Les aptitudes scientifiques de la recourante n'étaient pas suffisantes et malgré de nombreuses mises en garde sur ses défaillances, aucune amélioration n'avait pu être constatée. Le statut de maître assistant était une fonction agissant comme un tremplin dans une carrière académique, raison pour laquelle de tels statuts ne perduraient pas dans le temps et n'étaient ainsi renouvelables qu'une seule fois à des conditions strictes. La recourante n'étoffant ni son dossier scientifique ni son réseau, il n'était pas justifié de prolonger son mandat puisqu'elle n'avait pas fait avancer sa carrière jusque-là en profitant des conditions de travail offertes par l'intimée.

Un manque de communication était reproché à la recourante, qui se contentait de mettre ses supérieurs hiérarchiques devant le fait accompli, ne discutait pas de ses recherches, voire court-circuitait Mme D_____ et s'adressait directement à M. C_____.

Il n'existait pas de possibilité de renouveler conditionnellement le statut de maître assistant en appliquant par analogie l'art. 160 al. 1 RPers, puisque cette fonction était limitée dans le temps contrairement aux autres fonctions citées dans cet article.

- 21) Le 24 juin 2019, la recourante a répliqué, persistant dans ses conclusions et arguments précédents. Les tâches d'enseignement représentant l'essentiel de son activité et non la recherche, il était dès lors essentiel qu'elle s'y soit consacrée, au détriment de certaines activités scientifiques.
- 22) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 85 RPers ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; 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).

2) La recourante ne conclut pas formellement à son audition, mais l'invoque à titre de preuve dans ses écritures. Elle invoque également l'audition de Mme D_____ et de M. C_____, à titre de preuve pour établir la présence de ces deux personnes à l'entretien du 15 octobre 2015.

a. Le droit d'être entendu, 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), comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il y soit donné suite (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 127 I 54 consid. 2b). Ce droit ne s'étend toutefois qu'aux éléments pertinents pour décider de l'issue du litige et n'empêche pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier s'il acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 138 III 374 consid. 4.3.2; 131 I 153 consid. 3). En outre, le droit d'être entendu ne comprend pas le droit d'être entendu oralement (ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; 138 III 374 consid. 4.3.2 ; 134 I 140 consid. 5.3).

b. En l'espèce, la recourante a eu l'occasion, au cours de la présente procédure, de faire valoir ses arguments et de produire des pièces tant dans son recours que dans sa réplique. Par ailleurs, la présence de Mme D_____ et de M. C_____ à l'entretien du 15 octobre 2015 n'est pas contestée. Partant, il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de la recourante ni à celle de Mme D_____ et M. C_____. Pour le surplus, le dossier soumis à la chambre de céans apparaît, au regard des pièces produites par les parties et des explications fournies par celles-ci, complet et lui permet de statuer en connaissance des éléments pertinents.

Il ne sera donc pas ordonné d'autres actes d'instruction.

3) Dans un premier grief, la recourante estime que la procédure suivie par l'université n'a pas respecté le RPers, violant ainsi le droit. Elle aurait dû être entendue avant qu'une proposition de non-renouvellement soit envisagée.

4) a. Le statut des membres du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de l'université est régi par la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), dont l'art. 13 al. 1 dispose que l'université est l'employeur de son personnel. Pour le surplus, les prescriptions nécessaires concernant le statut des employés sont fixées dans le RPers.

En application des art. 4 al. 4 let. h et 139 let. h RPers, les maîtres assistants sont des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche. Le maître assistant participe, sous la direction d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un professeur titulaire ou d'un maître d'enseignement et de recherche, à l'enseignement et à la recherche (art. 147 al. 1 phr. 1 RPers).

L'art. 1.3 du règlement d'organisation du B_____ du 17 mars 2015 (ci-après : ROGSI) précise que l'institut est une unité d'enseignement et de recherche (ci-après : UER).

Conformément à l'art. 6.1 ROGSI, sont membres du B_____ notamment les membres du corps professoral et les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche participant aux activités d'enseignement ou de recherche du B_____ pour une part significative de la charge qu'ils exercent à l'université.

b. Aux termes de l'art. 152 RPers intitulé « autorité de nomination », le rectorat est l'autorité de nomination (al. 1) ; cette compétence est déléguée au décanat de l'unité principale d'enseignement et de recherche (ci-après : UPER) et à la direction de l'UER concernée s'agissant de la nomination des maîtres assistants, des post-doctorants, des assistants, des auxiliaires de recherche et d'enseignement et des chercheurs invités (al. 2) ; l'autorité de nomination nomme et renouvelle les mandats des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche par un acte de nomination et de renouvellement ; le cahier des charges est signé par l'intéressé et annexé à l'acte (al. 3).

c. En vertu de l'art. 158 RPers, toute proposition de non-renouvellement doit être précédée d'un entretien d'évaluation entre le collaborateur de l'enseignement et de la recherche et le professeur ou le maître d'enseignement et de recherche auquel il est rattaché ; le résultat de l'entretien d'évaluation est joint à la proposition (al. 1) ; pour les maîtres assistants et les assistants, les propositions sont établies par le responsable de la structure à laquelle ils sont directement rattachés, sur proposition de leur responsable direct ; elles sont transmises à l'autorité de nomination pour décision (al. 2, repris par l'art. 7.2 ROGSI) ; pour les renouvellements au sein des UER, leur règlement d'organisation peut préciser des règles particulières concernant les modalités d'élaboration et d'approbation des propositions avant leur transmission à l'autorité de nomination (al. 5) ; les propositions de non-renouvellement doivent être soumises à l'autorité de nomination suffisamment tôt pour permettre le respect des délais fixés par l'art. 159 RPers (al. 9).

d. Conformément à l'art. 159 RPers, une décision de non-renouvellement du mandat doit être signifiée au collaborateur de l'enseignement et de la recherche par l'autorité de nomination au moins trois mois avant le terme pour l'assistant et six mois dans tous les autres cas ; l'intéressé doit être préalablement entendu (al. 1) ; si le délai prévu à l'al. 1 n'a pas été observé, le collaborateur de l'enseignement et de la recherche non renouvelé dans ses fonctions peut revendiquer une prolongation des rapports de service dans la mesure nécessaire au respect du délai de notification (al. 2).

- 5) a. Le droit d'être entendu, garanti par les art. 29 al. 2 Cst. et 41 LPA, sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique. Il comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des intérêts concrètement en jeu. L'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 111 Ia 273 consid. 2b ; 105 Ia 193 consid. 2b/cc).

En matière de rapports de travail de droit public, des occasions relativement informelles de s'exprimer avant le licenciement peuvent remplir les exigences du droit constitutionnel d'être entendu, pour autant que la personne concernée ait compris qu'une telle mesure pouvait entrer en ligne de compte à son encontre (arrêts du Tribunal fédéral 8C_310/2017 du 14 mai 2018 consid. 7.4 ; 8C_301/2017 du 1^{er} mars 2018 consid. 3.2 ; 8C_817/2015 du 6 juillet 2016 consid. 4.3.1 ; 8C_243/2015 du 17 mars 2016 consid. 5.5 et les arrêts cités). La personne concernée ne doit pas seulement connaître les faits qui lui sont reprochés, mais doit également savoir qu'une décision allant dans une certaine direction est envisagée à son égard (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_158/2009 du 2 septembre 2009 consid. 5.2). Selon la jurisprudence, l'omission pour un employeur public d'entendre la personne à qui il veut signifier son congé constitue en principe une violation grave du droit d'être entendu de l'intéressé (arrêts du Tribunal fédéral 8C_310/2017 précité consid. 7.4 ; 8C_615/2016 du 15 juillet 2017 consid. 3.4 ; 8C_53/2012 du 6 juin 2012 consid. 5.4).

b. Le formalisme excessif, prohibé par l'art. 29 al. 1 Cst., est réalisé lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, complique de manière insoutenable la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (ATF 135 I 6 consid. 2.1 ; 134 II 244 consid. 2.4.2).

c. Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la

justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable (ATF 142 V 512 consid. 4.2 ; 141 I 49 consid. 3.4).

d. Valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi (art. 5 al. 3 et 9 Cst.) commande aux autorités comme aux particuliers de s'abstenir, dans les relations de droit public, de tout comportement contradictoire ou abusif (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2). 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).

- 6) En l'espèce, les supérieurs hiérarchiques de la recourante lui ont proposé en vain plusieurs dates pour un entretien afin de discuter de l'échéance de son contrat. La recourante n'était pas disponible, invoquant comme motifs une très grande charge de travail, tout en sachant depuis novembre 2016 qu'une décision de non-renouvellement était envisagée à son égard. Afin d'aller de l'avant, le rapport d'évaluation a finalement été transmis à la recourante sans qu'elle ait été formellement entendue, contrairement à ce que prévoit l'art. 158 RPers. Un délai suffisant a cependant été fixé à la recourante pour faire valoir son point de vue. Un entretien a finalement pu être organisé le 27 avril 2017, durant lequel la recourante a évoqué plusieurs points. Le rapport d'évaluation a été modifié en conséquence. À la suite de cette modification, la recourante a encore pu présenter des remarques par écrit, qui ont été prises en compte dans l'évaluation finale. En outre, afin de respecter le délai de six mois prévu à l'art. 159 al. 1 RPers, les rapports de service de la recourante ont été prolongés par décision jusqu'au 30 novembre 2017.

Ainsi, la recourante a pu faire valoir son point de vue par oral et par écrit, à plusieurs reprises. Dès lors, même si la procédure formelle de l'art. 157 RPers, qui prévoit en principe un entretien avant le rapport d'évaluation, n'a pas été respectée faute de disponibilité de la recourante, ce manquement a été réparé par la suite, la recourante s'étant exprimée à de nombreuses reprises par oral et par écrit et ses remarques ayant été dûment prises en compte par le B_____. Aucune autre solution n'était à la disposition du B_____. En effet, il suffirait sinon à tout collaborateur convoqué à un entretien avant une proposition de non-renouvellement de ne pas se présenter ou de refuser un tel entretien pour qu'aucune décision ne puisse être prise. Par ailleurs, il appartenait à la recourante de se rendre disponible ou à tout le moins de proposer d'autres disponibilités pour l'entretien devant précéder le rapport d'évaluation, dès lors qu'elle connaissait la teneur de la proposition envisagée à son égard depuis novembre 2016 au moins.

Ainsi, la recourante a pu à plusieurs occasions se prononcer sur les manquements qui lui étaient reprochés par le B_____, avant que celui-ci décide formellement de ne pas renouveler son contrat de maître assistante. Ses remarques ont ainsi été prises en compte. Elle était également au courant du fait qu'il était

envisagé de ne pas renouveler son contrat à tout le moins depuis novembre 2016. Par conséquent, aucune violation du droit d'être entendue de l'intéressée ne peut être retenue et ce grief peut être écarté.

7) Dans un second grief, la recourante estime que la décision ne repose sur aucun élément objectif et que les reproches avancés par l'intimée ne reposent pas sur un motif fondé. Ses aptitudes scientifiques et pédagogiques étaient conformes aux attentes et la décision infondée.

a. Le recours peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation, ou pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (art. 61 al. 1 LPA). Les juridictions administratives n'ont pas la compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA).

b. Selon l'art. 157 al. 1 RPers - auquel renvoie l'art. 7.2 ROGSI -, lorsque les mandats des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont renouvelables, leur renouvellement est déterminé par : a) les aptitudes scientifiques et pédagogiques de l'intéressé révélées dans l'exercice de la fonction ; b) les besoins de l'UPER ou de l'UER découlant du plan d'études et par les disponibilités budgétaires ; c) l'état d'avancement du travail de doctorat s'agissant des assistants.

c. En l'espèce, les capacités pédagogiques de la recourante ne sont pour l'essentiel pas remises en cause par le B_____. En revanche, la décision sur opposition relève les nombreux manquements de la recourante quant à ses aptitudes scientifiques, qui justifieraient à eux seuls le non-renouvellement de son contrat. En effet, elle consacrait l'essentiel de son temps à l'enseignement, alors que son cahier des charges ne concernait pourtant celui-ci qu'à 65 %. Au demeurant, la partie de ce même cahier des charges concernant l'enseignement a été augmentée à la demande de la recourante, alors même que de nombreux avertissements lui étaient transmis par ses supérieurs hiérarchiques depuis le début du contrat, qui insistaient sur l'importance à donner à ses publications ainsi qu'à son intégration dans un réseau de recherche national et international. La recourante n'a pas publié sa thèse ni un second ouvrage qui en découlerait. Seuls deux articles ont été publiés, un des deux ayant été par ailleurs rédigé avant son engagement comme maître assistante. En outre, la recourante n'a organisé aucun colloque ni journée de recherche et n'a participé qu'à un seul « midi de la recherche » durant l'entier de son engagement à l'université. Toutes ses participations à des conférences à l'étranger coïncident ou sont postérieures par ailleurs à la décision de non-renouvellement. Au demeurant, les autres activités invoquées par la recourante comme importantes ne sont que les activités normales d'un maître assistant (gestion de la plateforme « chamilo », correction des travaux écrits et des présentations, suivi des étudiants).

Si la recourante n'avait pas assez de temps pour la recherche et la publication, il lui appartenait de le signaler à ses supérieurs hiérarchiques afin que des mesures puissent être prises pour diminuer son taux d'enseignement, initialement augmenté à sa demande.

S'agissant du dépôt de projets auprès du FNS, la recourante n'a remis des projets qu'en 2017, et dans des catégories au sein desquelles ses supérieurs hiérarchiques lui avaient expressément déconseillé de postuler, compte tenu notamment de son manque de publications et de réseaux scientifiques. La recourante ne remplissait en effet pas les conditions demandées pour postuler à un projet de « professeure boursière ». Sans surprise, les projets ainsi déposés ont été refusés par le FNS.

Enfin, il ressort des échanges entre les parties que la recourante ne prenait ni le temps d'informer Mme D _____ de ses projets et des articles, alors même que celle-ci lui avait proposé à plusieurs reprises son aide et ses conseils, ni de ses projets de voyages à l'étranger, qu'il s'agisse de déplacements pour des projets de recherche ou non.

La chronologie des événements démontre que la recourante n'a pas perçu, contrairement à ce qui était attendu d'elle, la nécessité de développer son réseau scientifique et ses publications. Elle a attendu début 2017 pour participer à deux conférences, sans prévenir suffisamment tôt sa hiérarchie de ses absences. Si une certaine autonomie est attendue de la part d'un maître assistant, il est également nécessaire que celle-ci s'accompagne d'une communication efficace et régulière. Le manque de communication a été régulièrement reproché à la recourante, sans que celle-ci accepte de modifier son comportement pour autant.

Au vu de ce qui précède, la recourante ne peut pas être suivie quand elle estime que la décision ne repose sur aucun élément concret déterminant. Ses aptitudes scientifiques étaient inférieures à celles attendues d'un maître assistant, surtout après trois ans de collaboration et malgré les nombreux avertissements et remarques qui ont été formulés. Force est de constater qu'aucune amélioration ou modification de l'attitude de la recourante ne ressortent du dossier.

La décision de non-renouvellement du 3 mai 2017 ainsi que la décision querellée ne consacrent ainsi ni un excès ni un abus du pouvoir d'appréciation et ne sont pas arbitraires dans leurs contenu et résultat.

8) Dans un dernier grief, la recourante semble se plaindre d'une violation du principe de la proportionnalité, arguant que l'université aurait au moins dû renouveler son mandat de manière conditionnelle.

a. Le principe de la proportionnalité, garanti par les art. 5 al. 2 et 36 Cst., se compose des règles d'aptitude, de nécessité et de proportionnalité au sens étroit

qui met en balance les effets de la mesure choisie sur la situation de l'administré et le résultat escompté du point de vue de l'intérêt public (ATF 125 I 474 consid. 3 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.269/2001 du 7 juin 2001 consid. 2c).

Lorsqu'il ressort de la procédure de renouvellement d'un mandat de maître d'enseignement et de recherche, de chargé de cours, de chargé d'enseignement, de conseiller aux études ou de collaborateur scientifique que des difficultés ou des lacunes sont apparues au cours du mandat antérieur et qu'elles pourraient être surmontées à bref délai, le rectorat peut prendre une décision de renouvellement conditionnel pour une période inférieure à la durée ordinaire du mandat (art. 160 al. 1 RPers).

b. En l'espèce, il ressort de la lecture de l'art. 160 RPers que celui-ci ne concerne pas la fonction de maître assistant, qui ne peut être renouvelée de manière conditionnelle puisqu'elle est limitée dans le temps, au contraire des autres statuts cités spécifiquement dans l'art. 160 RPers. Aucun renouvellement conditionnel n'était ainsi possible dans le cas d'espèce. Au demeurant, la décision querellée ne viole pas le principe de proportionnalité, aucune autre solution n'étant envisageable.

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

- 9) Vu l'issue du litige, un émolument de CHF 800.- sera mis à charge de la recourante qui succombe (art. 87 al. 1 LPA), et aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA).

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 15 avril 2019 par Madame A_____ contre la décision sur opposition rendue par l'Université de Genève le 14 mars 2019 ;

au fond :

le rejette ;

met un émolument de CHF 800.- à la charge de Madame A_____ ;

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

dit que, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification par-devant le Tribunal fédéral ;

- par la voie du recours en matière de droit public, s'il porte sur les rapports de travail entre les parties et que la valeur litigieuse n'est pas inférieure à CHF 15'000.- ;

- par la voie du recours en matière de droit public, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- et que la contestation porte sur une question juridique de principe ;

- par la voie du recours constitutionnel subsidiaire, aux conditions posées par les art. 113 ss LTF, si la valeur litigieuse est inférieure à CHF 15'000.- ;

le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire ; il doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne, par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi ;

communique le présent arrêt à Me Xavier-Marcel Copt, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, MM. Thélin, Pagan et Verniory,
Mme Cuendet, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

S. Hüsler Enz

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :