

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1637/2025-FPUBL

ATA/919/2025

**COUR DE JUSTICE**

**Chambre administrative**

**Arrêt du 26 août 2025**

dans la cause

**A\_\_\_\_\_**

représenté par Me Nathalie BORNOZ, avocate

**recourant**

contre

**UNIVERSITÉ DE GENÈVE**

**intimée**

---

## EN FAIT

**A. a.** A\_\_\_\_\_, né le \_\_\_\_\_ 1980, a obtenu une maîtrise en philosophie en 2004, un doctorat en histoire de l'art à l'université de B\_\_\_\_\_ en 2009 puis son habilitation en histoire de l'art à l'université de C\_\_\_\_\_ en 2021.

Il a été assistant à l'université de B\_\_\_\_\_ de 2005 à 2008 dans le cadre du pôle de recherche *national* D\_\_\_\_\_, responsable du programme académique de l'institut suisse de E\_\_\_\_\_ de 2009 à 2014, assistant postdoctoral à l'institut d'histoire de l'art de l'université de C\_\_\_\_\_ de 2014 à 2018.

En parallèle, il a été chercheur invité à l'université de F\_\_\_\_\_ en 2007, à l'université de G\_\_\_\_\_ dans le cadre du pôle de recherche *national* H\_\_\_\_\_ en 2013, au I\_\_\_\_\_ de E\_\_\_\_\_ en 2021 et au Centre J\_\_\_\_\_ de K\_\_\_\_\_ en 2023.

**b.** En septembre 2017, deux lettres de recommandation élogieuses à son égard ont été adressées au fonds P\_\_\_\_\_ (ci-après : P\_\_\_\_\_), respectivement par L\_\_\_\_\_, professeur ordinaire d'histoire de l'art de la période moderne de l'université de Genève et doyen de la faculté des lettres (ci-après : la faculté), et M\_\_\_\_\_, professeur et vice-recteur.

**c.** A\_\_\_\_\_ ayant obtenu la bourse du P\_\_\_\_\_, il a été engagé, par contrat de travail de droit privé pour le corps enseignant du 26 mai 2018, comme professeur assistant à 100% au département de l'N\_\_\_\_\_ de la faculté (ci-après : le département), du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 juillet 2019, reconductible par avenant écrit, avec un traitement en classe 24, annuité 0, correspondant à un salaire brut annuel de CHF 126'335.-. La rémunération était assurée par le P\_\_\_\_\_ en faveur du projet P\_\_\_\_\_/PPDDP1\_1\_\_\_\_\_.

**d.** De nouvelles lettres de recommandation, élogieuses en faveur de A\_\_\_\_\_, ont été adressées en mai 2021 par L\_\_\_\_\_ et en juin 2021 par la professeure O\_\_\_\_\_, vice-rectrice, au P\_\_\_\_\_ en vue d'obtenir la prolongation du soutien financier du P\_\_\_\_\_.

**e.** Ayant obtenu la poursuite du financement du projet, le contrat de travail a été renouvelé jusqu'au 31 juillet 2024.

**f.** Par décision du 20 juin 2024 de l'université, A\_\_\_\_\_ a été nommé suppléant chargé de cours au département à charge partielle (60%) du 1<sup>er</sup> août 2024 au 31 juillet 2025. Son traitement était fixé à CHF 96'971.- correspondant à une classe 23, annuité 16.

**g.** Par contrat du 25 juin 2024, il a été engagé en qualité de collaborateur scientifique II à 15% au département du 1<sup>er</sup> août 2024 au 31 juillet 2025. Le traitement prévu correspondait à un salaire annuel brut de CHF 20'329.-, soit une classe 19, annuité 16.

- B. a.** Le 12 novembre 2024, l'université a fait paraître, sur son site Internet, une annonce pour un poste de professeur-e ordinaire/professeur-e associé-e en histoire de l'art de la période moderne.

Un doctorat ès lettres et habilitation, ou des qualifications jugées équivalentes, une expérience de direction de recherches et de l'enseignement ainsi que des publications dans des revues internationales étaient exigés.

L'entrée en fonction était prévue le 1<sup>er</sup> août 2025.

L'annonce précisait que « dans une perspective de parité, l'université encourage[ait] les candidatures du sexe sous-représenté ».

- b.** A\_\_\_\_\_ a postulé.

**c.** La commission de nomination (ci-après : la commission) s'est réunie le 12 mars 2025.

**d.** Par courriel du 18 mars 2025, la doyenne de la faculté a informé A\_\_\_\_\_ que le choix de la commission s'était porté sur d'autres candidatures correspondant mieux au profil souhaité.

**e.** Le 25 mars 2025, A\_\_\_\_\_ a fait opposition contre la « décision » du 18 mars 2025. Il a conclu à l'annulation de la « décision » du 12 mars 2025 et à être autorisé à participer à toutes les phases du processus. Préalablement, une décision formelle devait lui être notifiée concernant le refus de la prise en compte de sa candidature, copie du procès-verbal détaillé de la séance du 12 mars 2025 devait lui être transmise et ses droits devaient être réservés une fois les documents pertinents produits. Sur mesures provisionnelles, la suite de la procédure de nomination devait être suspendue.

**f.** Par décision du 16 avril 2025, la doyenne de la faculté a déclaré l'opposition irrecevable.

Dans le cadre d'une procédure de nomination ouverte à la suite d'une inscription publique, un candidat n'avait pas la qualité pour faire opposition.

De surcroît, le courrier querellé s'inscrivait dans le cadre de la création initiale de rapports de service. N'étant pas une décision au sens de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10), le refus de retenir les candidatures ne pouvait pas faire l'objet d'une opposition.

Aucun procès-verbal n'était tenu lors des commissions de nomination. Seul un rapport final existait.

**g.** Les leçons probatoires des quatre candidates retenues ont été fixées au vendredi 16 mai 2025.

**h.** Par courrier du 5 mai 2025, A\_\_\_\_\_ a sollicité de la doyenne de la faculté que les leçons probatoires soient repoussées *sine die*. À défaut, il serait contraint de déposer une requête de mesures superprovisionnelles auprès de la chambre

administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative) pour préserver ses droits.

**C. a.** Par acte du 13 mai 2025, A\_\_\_\_\_ a interjeté recours devant la chambre administrative contre la décision d'irrecevabilité de la doyenne de la faculté du 16 avril 2025. Les conclusions, sur six pages, comportent 42 points.

**aa.** En substance, principalement, la nullité ou l'annulabilité de la décision du 12 mars 2025 devait être constatée, ladite décision du 12 mars 2025 devait être annulée, la nullité ou l'annulabilité de la décision du 18 mars 2025 devait être constatée, ladite décision du 18 mars 2025 devait être annulée, la nullité ou l'annulabilité de la décision du 16 avril 2025 devait être constatée, ladite décision du 16 avril 2025 devait être annulée ; cela fait, il devait être ordonné à l'université de prendre en compte et réintégrer sa candidature.

Subsidiairement, la décision de nomination devait être renvoyée à la commission pour nouvelle décision, avec une composition correcte.

Sur mesures superprovisionnelles, la suite de la procédure de nomination devait être suspendue et, cela fait, les leçons probatoires fixées au vendredi 16 mai 2025 annulées *sine die*, subsidiairement reportées. Plus subsidiairement, il devait être autorisé à y participer en qualité de candidat. Des conclusions identiques étaient prises sur mesures provisionnelles.

L'effet suspensif devait être restitué au recours.

Préalablement, il devait être ordonné à l'université de produire une copie du procès-verbal détaillé de la séance de la commission du 12 mars 2025. Ses droits devaient être réservés aux fins qu'il puisse compléter, amplifier et modifier le recours et ses conclusions.

**ab.** Le poste qu'il occupait lui avait été attribué au motif qu'il n'y avait pas de poste de professeur ordinaire/associé au moment où il avait fini sa bourse du P\_\_\_\_\_, précisément dans l'attente de l'ouverture prochaine d'un poste. Il avait même été envisagé qu'il puisse être nommé directement, sous certaines conditions, sans une ouverture publique du poste, ce qui attestait de ses compétences. La situation relevait en conséquence d'une problématique de promotion au sens de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (L.Trait - B 5 15), au vu des sept années pendant lesquelles il avait fait partie du corps enseignant de la faculté.

La composition initiale de la commission, validée par le rectorat, n'était pas conforme aux règlements applicables. De surcroît, plusieurs de ses membres avaient été dans l'impossibilité de voter en raison de prétendus potentiels conflits d'intérêts, ne répondant pourtant pas aux définitions de « types 1 ou 2 » tels que décrits dans le mémento de l'université. La suppression du vote de quatre des neuf membres, de surcroît experts en matière d'histoire de l'art, avait eu pour conséquence de modifier la composition de la commission initiale. Sur les cinq

membres ayant voté, seule la minorité, deux, étaient experts en histoire de l'art. La composition de la commission finale n'était pas conforme à celle, initiale, validée par le rectorat. En conséquence, la décision du 12 mars 2025 l'empêchant de pouvoir participer aux leçons probatoires était viciée, voire arbitraire.

La décision violait la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). Les quatre candidatures retenues étaient féminines. Or, le sexe masculin était sous-représenté dans l'unité de l'histoire de l'art. La loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30) souhaitait promouvoir l'égalité des sexes et prévoyait qu'en cas de qualifications équivalentes, la préférence serait donnée à la personne qui appartenait au sexe sous-représenté. Même alertée sur la problématique, la faculté ne lui avait pas proposé de participer aux leçons probatoires.

Le procédé consistant à « modifier postérieurement à sa validation par le rectorat la composition de la nomination avec de prétendus conflit d'intérêts, du processus de nomination biaisé vu la composition viciée, le choix uniquement de femmes, alors que le sexe sous-représenté est les hommes, et d'exclure toute candidature masculine aux leçons probatoires pour éviter tout recours en lien avec la LEg, vu que les recours ne sont envisageables qu'à ce stade, a[vait] eu pour conséquence de vouloir contourner le but des règlements de l'université ». D'une part, à suivre l'université, il était privé de son droit de faire opposition. D'autre part, il était discriminé tant sur le plan d'une perte de promotion, contrairement à des promesses faites par le passé, et de la possibilité de s'en prévaloir. « Il s'agissait d'une discrimination à l'embauche ».

Le vendredi 9 mai 2025, aucune invitation aux leçons probatoires n'avait encore été envoyée pour le 16 mai 2025, contrairement à ce qui se pratiquait usuellement, soit la publication à tout le moins deux à trois semaines auparavant. Cela confortait la mise en évidence de graves violations dans le cadre de la prise de décision du 12 mars 2025.

L'intégralité du processus de nomination qui avait suivi la décision du 12 mars 2025 était dès lors viciée.

**b.** Les mesures superprovisionnelles ont été rejetées par la juge déléguée le 13 mai 2025, l'objet du recours se limitant au bien-fondé de la décision d'irrecevabilité prononcée par la doyenne le 16 avril 2025.

**c.** Le 13 mai 2025, l'université a publié et envoyé l'invitation pour les « leçons d'épreuve/leçons probatoires » du vendredi 16 mai 2025. Trois candidates seraient entendues, une professeure d'histoire de l'art moderne de l'université de K\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_, une professeure de l'université de C\_\_\_\_\_ et une professeure ordinaire et directrice LAIC/Hispanic Institute de l'université de R\_\_\_\_\_ à T\_\_\_\_\_. La quatrième candidate avait retiré sa candidature.

**d.** Le 14 mai 2025, l'université a confirmé que les leçons probatoires étaient maintenues. Elle a regretté que le recourant ait obtenu des informations au sujet du

déroulement des travaux de la commission à la suite du non-respect, par un membre de celle-ci, de son devoir de confidentialité.

**e.** L'université a conclu au rejet des mesures provisionnelles.

**f.** Dans sa réplique sur effet suspensif, le recourant a relevé que, selon des rumeurs, un nouveau vote de la commission avait eu lieu le 12 mai 2025.

Au sein de l'unité de l'histoire de l'art, les trois professeurs étaient S\_\_\_\_\_, professeure associée, U\_\_\_\_\_ et V\_\_\_\_\_, professeurs ordinaires. Le corps enseignant de l'unité était composé de treize femmes et six hommes. Le sexe masculin était donc sous-représenté.

**g.** Dans une brève duplique sur mesures provisionnelles, l'université a précisé que le rapport de représentation des deux sexes au sein du corps professoral ne s'établissait pas au niveau des unités mais à l'échelle des facultés. Le calcul était fait par poste équivalent plein temps (ci-après : EPT), sans tenir compte des suppléances. Au sein de la faculté, il était de 42% de femmes et 58% d'hommes.

**h.** Au fond, l'université a conclu au rejet du recours.

Après un échange avec le service des affaires juridiques de l'université au sujet de la gestion des conflits d'intérêts au sein des commissions de nomination, la présidente de la commission l'avait réunie le 12 mai 2025 afin de procéder à un nouveau vote selon les principes suivants : les conflits d'intérêts de niveau 2 étaient nuancés en tenant compte de leur intensité et de leur impact sur les travaux de la commission. À la demande de la présidente, les membres de la commission ayant déclaré un conflit d'intérêts qui pouvait être considéré de plus faible intensité étaient admis à commenter et évaluer les candidatures concernées par le conflit, en application du chiffre 4.2 de la directive en matière de gestion des conflits d'intérêts dans le cadre des commissions universitaires (ci-après : la directive). Les experts ne participaient pas au vote mais rédigeaient un rapport indépendant. Seule une membre de la commission avec droit de vote, soit la professeure S\_\_\_\_\_, n'avait pas été admise à participer au vote concernant le recourant. Ce vote, à bulletin secret, avait confirmé le résultat de celui du 12 mars 2025 s'agissant des candidatures retenues pour les leçons d'épreuve, ainsi que le refus de la commission de retenir la candidature de A\_\_\_\_\_. Celles retenues avaient obtenu : candidat A : 7 oui ; candidat B : 7 oui ; candidat C : 6 oui et 1 non. A\_\_\_\_\_ avait obtenu 2 oui et 4 non.

Au 18 mai 2025, au sein de la faculté des lettres, le rapport de représentation des deux sexes dans le corps professoral était de 42% de femmes et 58% d'hommes. Un document détaillait ces chiffres.

**i.** Le 3 juillet 2025, l'université a informé la chambre administrative que la procédure de nomination était achevée. Lors de la séance de rectorat du 2 juillet 2025, il avait été décidé de retenir la candidate retenue *primo loco* par la commission. Cette décision ne pouvait être repoussée, tant pour des motifs liés à la candidate qu'aux impératifs organisationnels de l'institution et de la faculté.

**j.** Dans sa réplique, A\_\_\_\_\_ a persisté dans ses conclusions. Préalablement, l'université devait produire le rapport de la commission et l'éventuel rapport indépendant des experts externes.

L'université avait refusé de transmettre le rapport de la commission, sous prétexte que la procédure de nomination était toujours en cours, ce qui était manifestement erroné. Ce document était déterminant pour comprendre la manière dont les votes s'étaient déroulés et le positionnement des membres de la commission ayant participé au double vote.

Contrairement aux allégations de l'université, seul un des deux experts externes avait pu voter le 12 mars 2025, soit W\_\_\_\_\_, et non X\_\_\_\_\_. Or ce dernier, un des meilleurs spécialistes du domaine de l'histoire de l'art des temps modernes, professeur ordinaire à l'université de B\_\_\_\_\_, n'avait aucun conflit d'intérêts. Lors du second vote, les deux experts avaient été, semblait-il, exclus des votes. Il était contesté que S\_\_\_\_\_ ait un conflit d'intérêts. Elle s'était limitée à signer le cahier des charges et l'exposé des motifs pour son engagement, documents préparés par les ressources humaines, sans supervision de sa thèse et de son activité. Un double vote n'était pas prévu par les règlements. Les résultats de ce dernier ne pouvaient objectivement et manifestement pas être modifiés par rapport au premier, vu l'absence d'information donnée aux candidats retenus et exclus et l'absence de base légale pour une telle procédure. L'université ne pouvait pas, après avoir adressé des courriers le 18 mars 2025 aux candidats retenus, en écarter, à la suite d'un second vote officieux dont ils ignoraient l'existence.

Lors des précédentes leçons probatoires de l'unité, en septembre 2020, aucun candidat masculin n'avait été retenu. Ainsi, retenir, systématiquement, pour deux postes de professeur ordinaire successifs en cinq ans, uniquement des femmes pour les leçons probatoires, en excluant à ce stade précoce toutes les candidatures masculines, était un moyen astucieux pour éviter, en contournant la loi, des risques de recours du sexe sous-représenté ou d'un homme. Le procédé était arbitraire.

Il avait ainsi rendu vraisemblable une discrimination à la promotion en raison singulièrement du procédé utilisé par l'université pour écarter, avant les leçons probatoires, le sexe sous-représenté.

**k.** Sur ce, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

**l.** Le contenu des pièces et les arguments des parties seront détaillés, en tant que de besoin, dans la partie en droit du présent arrêt.

## **EN DROIT**

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

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.

**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).

**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.

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

**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).

**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).

**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.

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<sup>er</sup> septembre 2024 (ci-après : RPers), au statut de l'université, entré en vigueur le 28 juillet 2011, modifié la dernière fois le 1<sup>er</sup> 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).
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).

**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).

**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).

## **6. Le RPers précise les procédures de nomination.**

**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<sup>re</sup> 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).

**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<sup>re</sup> 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).

**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).

## **7. Le mémento de l'université comprend des directives.**

**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).

**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 pré titularisation 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).

**8. Le recourant invoque la LEg.**

**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).

**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<sup>re</sup> 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).

**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 LÉg, 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 LÉg, 2011, n. 13 s *ad* art. 13 LÉg).

**8.4** En cas de discrimination à la promotion, l'art. 5 al. 1 let. b LÉg 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 LÉg, 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 LÉg).

Lorsqu'une discrimination à l'embauche est alléguée, l'art. 13 al. 2 2<sup>e</sup> phr. LÉg 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 LÉg).

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 LÉg).

**8.5** L'art. 6 LÉg 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 LÉg 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<sup>e</sup> phrase, LÉg, 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.

**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).

**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).

- 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).

- 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).

- 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.

**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).

**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.

**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).

- 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.

**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.

**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 RPers, 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 RPer et a opté pour l'ouverture d'une procédure de nomination par une inscription publique conformément aux art. 98 RPer 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 RPer.

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.

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

**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).

**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.

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

**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.

**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.

- 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.

**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).

**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.

**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.

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.-.

\* \* \* \* \*

**PAR CES MOTIFS**  
**LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE**

rejette en tant qu'il est recevable le recours interjeté le 13 mai 2025 par A\_\_\_\_\_ contre les décisions des 12 mars 2025, 18 mars 2025 et 16 avril 2025 ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ni 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 ; 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 suisse, av. du Tribunal fédéral 29, 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 Nathalie BORNOZ, avocate du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Patrick CHENAUX, président, Florence KRAUSKOPF, Jean-Marc VERNIORY, Francine PAYOT ZEN-RUFFINEN, Michèle PERNET, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :

le président siégeant :

S. HÜSLER ENZ

P. CHENAUX

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :