RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/1859/2021-FPUBL **ATA/1220/2021**

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 16 novembre 2021

dans la cause

Monsieur A_____
représenté par Me Rémy Bucheler, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

1) Le 8 mai 2018, Monsieur A_____, alors qu'il occupait un poste de post-doctorant à 100 % au sein du département B_____ (ci-après : le département) de la faculté C_____ (ci-après : la faculté) de l'Université de Genève (ci-après : l'université), a été engagé en qualité de chargé de cours suppléant à hauteur de 25 %, compte tenu des ennuis de santé du professeur D_____.

Son activité devait débuter le 1er juin 2018 et se terminer le 31 juillet 2019.

L'intéressé cumulait ainsi une fonction de suppléant chargé de cours à 25 % et une charge de post-doctorant à 95 %, laquelle avait été réduite de 5 %.

2) En juin 2018, un poste de professeur en histoire du droit public suisse et comparé a été mis au concours en raison de la retraite du professeur D_____. L'entrée en fonction était d'abord envisagée pour le 1er septembre 2019 puis a été repoussée au 1er septembre 2020 en raison notamment de la maladie du professeur D_____ puis de la pandémie de Covid-19.

La candidature de M. A_____ n'a pas été retenue.

3) À compter du 1er août 2018, compte tenu de l'état de santé du professeur D_____ dont M. A_____ assurait la suppléance, son taux d'activité en qualité de chargé de cours a été augmenté à 35 % et son taux de post-doctorant réduit à 65 %.

4) Dès le 1er décembre 2018, le taux d'activité de M. A_____ a été adapté au vu de l'état de santé du professeur suppléé. Son taux d'activité en qualité de chargé de cours a été fixé à 60 % et celui de post-doctorant à 40 %.

5) Le 26 avril 2019, à la suite du décès du professeur D_____ en mars 2019, l'université a prolongé l'activité de M. A_____ en qualité de chargé de cours suppléant à plein temps. Son activité devait débuter le 1er août 2019 et se terminer le 31 juillet 2020.

Selon son cahier des charges, son taux d'activité était réparti entre l'enseignement et l'encadrement des étudiants (60 %), l'achèvement de l'ouvrage commencé par feu le professeur D_____ (35 %) et d'autres tâches administratives (5 %).

6) Le 6 juillet 2020, l'engagement de M. A_____ a été prolongé jusqu'au 28 février 2021 en qualité de chargé de cours suppléant à plein temps.

7) Le 12 août 2020, M. A_____ a adressé un courriel au professeur E_____, vice-doyen de la faculté, avec copie au professeur F_____, doyen de la faculté, à propos de sa candidature au poste de professeur en histoire de droit public dont il demandait la reconsidération.

À la suite du changement de la commission de nomination, des candidats qui n'avaient pas été retenus avaient été repêchés. Toutefois, il avait été « oublié », ce qui l'avait privé de la possibilité de soumettre un meilleur dossier que celui déposé à l'époque. Il savait que la qualité de son travail n'était pas remise en question. Il l'avait pris « au pied levé » – sacrifiant ses autres projets professionnels – et s'y était complètement dévoué. Les rapports avec ses étudiants étaient excellents.

Il se sentait frappé d'ostracisme, voire discriminé pour des raisons qu'il ignorait. Des rumeurs malveillantes lui étaient parvenues laissant entendre que l'université ne voulait pas de « gens comme [lui] », notamment à cause de son parcours atypique et de sa passion pour une musique qui ne serait classique que dans un demi-siècle. Il s'estimait en outre mal traité. Il n'avait par ailleurs obtenu aucune explication quant à des « attitudes inacceptables, mensonges inclus ».

Il avait demandé de la transparence au doyen de la faculté le 3 décembre 2019 qui lui avait assuré que le professeur E_____ le contacterait, en vain.

8) Dès le 13 août 2020, M. A_____ a été en arrêt de travail à 40 % pour cause de maladie, puis à 50 % du 13 septembre au 31 octobre 2020.

9) Le 14 août 2020, le professeur E_____ a répondu à M. A_____ que la liste de ses publications ne suffisait pas à une candidature pour un poste professoral. Elle était très largement inférieure à celles des deux candidats finalement retenus par la commission.

Cela ne contredisait pas ses excellentes qualités pédagogiques, appréciées des étudiants qui lui avaient fait part de leur satisfaction par courrier. Ce document, soumis à l'appréciation de ladite commission, n'avait pas semblé justifier une remise en cause de sa décision.

10) Le 28 octobre 2020, M. A_____ a demandé à l'université d'honorer les engagements pris envers lui, à savoir l'octroi d'une annuité supplémentaire à compter d'août 2019 et la prolongation de son engagement jusqu'au mois d'avril 2021 inclus.

Employé en qualité de chargé de cours suppléant par la faculté depuis juin 2018, M. A_____ avait subi un traitement discutable de la part de Monsieur G_____, administrateur à la faculté, et de l'administration de la faculté.

En effet, dans le cadre du remplacement, dès la rentrée 2018, M. A_____ avait dispensé plus du double d'heures de cours que celles pour lesquelles il avait été engagé (sept heures par semaine au lieu de trois). Refusant d'effectuer un correctif rétroactif, M. G_____ lui avait assuré qu'une annuité supplémentaire allait lui être octroyée à la place. Cette annuité était effectivement apparue sur le portail informatique de l'université mais avait été retirée par la suite sans explication.

De plus, dans le cadre de l'achèvement de l'ouvrage de feu le professeur D_____, il avait transmis en mars 2019 un échéancier indiquant une fin prévue en novembre 2020, dans la mesure où il devait se consacrer entièrement à l'ouvrage dès septembre 2019. Des tâches d'enseignement ayant toutefois continué à lui être confiées, un accord avec l'université était intervenu en février 2020 pour une prolongation de l'échéance jusqu'en avril 2021 afin de compenser le temps investi dans l'enseignement. Cet accord n'avait pas été respecté puisque le cahier des charges transmis par la suite indiquait l'échéance de janvier 2021 avec les tâches d'enseignement. Malgré plusieurs discussions, il avait été mis devant le choix d'accepter une prolongation jusqu'en février 2021 seulement ou de faire face à la fin de son contrat au 31 juillet 2020.

L'université pratiquait avec lui la politique de la non-réponse, du fait accompli, voire des fausses promesses. Ces pratiques lui avaient imposé une dépendance à l'égard de l'université qui avait été préjudiciable à l'avancement de son activité professionnelle et à sa santé.

11) Le 13 janvier 2021, à la suite d'un entretien via l'application « Zoom » du 24 novembre 2020 entre les parties concernées, l'université a répondu que les prétentions de M. A_____ étaient infondées. Sa rémunération avait été fixée selon les grilles de rémunération applicables à l'université en fonction des prestations de remplacement qu'il avait accepté d'assumer et de son statut. Il était inexact que des promesses auraient été faites de s'écarter de ces grilles.

La charge de cours confiée à M. A_____ avait toujours été de durée limitée. L'intéressé était au courant de la procédure de nomination d'un nouveau professeur d'histoire du droit public et savait que son mandat prendrait fin avec cette nomination, soit le 28 février 2021, comme prévu. L'université le remerciait pour la reprise des cours et la qualité de son enseignement.

L'université regrettait que les travaux d'achèvement de l'ouvrage du professeur D_____ n'aient pas pu être menés dans le délai escompté, mais en comprenait les raisons. Il était ainsi proposé à M. A_____ de poursuivre ces travaux durant les mois de mars et d'avril 2021, en qualité de collaborateur scientifique, en classe 19, annuité 6. Le manuscrit devrait être remis le vendredi 30 avril 2021.

Il s'agissait de l'ultime financement que la faculté était en mesure de consacrer à cet ouvrage. Elle espérait que cette proposition pour solde de tout compte permettrait l'achèvement et la publication de l'ouvrage dans les meilleures conditions.

Était annexé un document contenant des explications relatives à la question de l'annuité. Il en ressort en substance qu'il y avait eu un problème informatique qui n'était ni de la responsabilité ni du ressort de l'université.

12) Le 19 janvier 2021, M. A_____ a saisi l'université d'une demande d'investigation à l'encontre du professeur F_____ et de M. G_____.

Durant les deux dernières années, il avait été traité de manière immorale et inacceptable. Ces deux personnes lui avaient à plusieurs reprises menti et demandé de travailler au noir, l'avaient ignoré et placé devant les faits accomplis.

Le travail relatif à l'achèvement de l'ouvrage de feu le professeur D_____ était l'objet principal du différend qui l'opposait au professeur F_____. M. G_____ lui avait promis une annuité puis l'avait nié.

Dès la rentrée de septembre 2018, il donnait trois heures par semaine le cours d'histoire du droit, et quatre celui d'introduction au droit, alors qu'il ne devait enseigner au total que trois ou quatre heures. Deux mois plus tard, à la demande de feu le professeur D_____ dont la santé ne s'améliorait pas, il avait informé M. G_____ qu'il donnait beaucoup plus d'heures que ce qui avait été prévu par son cahier des charges. M. G_____ lui avait répondu qu'aucun rétroactif ne serait effectué. Celui-ci l'avait toutefois assuré quelques mois plus tard qu'une annuité supplémentaire allait lui être accordée « à la place » d'une rémunération pour ce travail supplémentaire. L'octroi de cette annuité était alors apparu sur le « Portail UNIGE ». Au lieu d'une annuité 4, son profil affichait une annuité 6, comme le démontrait la capture d'écran produite. Cependant et en réalité, il n'avait jamais perçu le montant correspondant à cette annuité. Il avait également été privé de tout moyen de vérifier l'octroi effectif de celle-ci, car son nouveau contrat, commençant au 1er août 2019, n'avait pas été transmis au bureau des paies par la faculté pendant plusieurs mois et il n'avait donc reçu aucun bulletin de salaire pendant cette période.

Après le décès du professeur D_____ et l'engagement pris par la faculté de financer l'achèvement de son ouvrage, il avait fourni l'échéancier demandé le 16 avril 2019, retenant une fin en novembre 2020 en partant du principe qu'il ne donnerait pas de cours au semestre 2020. Il avait attiré l'attention du doyen, lors d'un rendez-vous le 3 décembre 2019, sur le fait que son contrat se terminait le 31 juillet 2020, ce qui impliquait qu'il ne serait pas en mesure de faire passer les examens oraux de la session de septembre 2020. Le doyen lui avait répondu, par courriel du 10 décembre 2019, qu'il était attendu de sa part qu'il fasse passer les

examens au mois de septembre 2020, ce qui était donc une demande assumée de travailler « au noir » dans la mesure où son contrat devait prendre fin le 31 juillet 2020. Il n'avait pas reçu de réponse à son courriel du 2 janvier 2020 au professeur F_____ où il relevait que l'échéance de son contrat devait être repoussée s'il était attendu de lui qu'il fasse passer ces examens.

Le 19 février 2020, lors d'un nouvel entretien avec notamment le doyen, un nouvel échéancier avait été présenté prévoyant une fin de l'ouvrage au 31 janvier 2021 pour autant que l'intégralité du semestre d'automne soit consacrée à la recherche. Il lui avait été demandé de poursuivre l'enseignement d'histoire du droit durant le semestre d'automne 2020, car la faculté n'avait pas été en mesure de procéder à la sélection du successeur de feu professeur D_____. Il avait accepté, tout en soulignant qu'il serait nécessaire de prolonger son contrat de travail jusqu'en avril 2021 pour terminer l'ouvrage, l'autre possibilité étant qu'il poursuive la rédaction de l'ouvrage jusqu'en janvier 2021 sans donner de cours.

Le 16 avril 2020, il avait reçu la confirmation par téléphone que son affectation serait prolongée d'un semestre. Le doyen avait expliqué qu'il pourrait terminer son travail selon l'échéancier fourni. Il existait dès lors une forte contradiction entre les propos du doyen et les discussions intervenues puisque l'échéancier présenté prévoyait un temps complet pour la recherche et non pas un cumul avec de l'enseignement. Par ailleurs, M. G_____ avait ajouté qu'au 31 janvier 2020, l'ouvrage devrait être livré, précisant qu'il s'agissait d'une obligation de résultat et non de moyens.

La faculté avait donc adopté une pratique consistant à raccourcir le délai de remise de l'ouvrage en ajoutant une charge de travail supplémentaire, tout en augmentant le degré d'exigence, sans préalablement lui en parler.

Le 27 mai 2020, il avait reçu son cahier des charges incluant les cours et la recherche avec une échéance au 31 janvier 2021, malgré les discussions. Il avait écrit plusieurs courriels au décanat, à M. G_____ et à un autre professeur du département pour contester cette échéance. Ce dernier l'avait reçu dans son bureau pour l'informer qu'il avait pu obtenir une prolongation de son contrat jusqu'en février 2021.

Le 13 juin 2020, s'y sentant contraint et afin d'éviter de lourdes pénalités de chômage, il avait accepté la prolongation de son affectation jusqu'à fin février 2021.

Un nouveau cahier des charges lui avait été remis le 22 juin 2020 indiquant que l'ouvrage devrait être finalisé le 28 février 2021. Une nouvelle fois, l'université essayait de lui imposer une obligation de résultat sans respecter l'échéancier qu'il avait présenté.

Le 25 juin 2020, il avait adressé un courriel au décanat et au professeur F_____ expliquant que les termes de la prolongation étaient contraires à leurs discussions. Il soumettait un cahier des charges rédigé par ses soins. Après une relance, il avait reçu, le 30 juin 2020, pour seule réponse l'accord de la secrétaire du décanat sur ledit cahier des charges.

Ces agissements, qui l'avaient placé dans une profonde anxiété, avaient eu des répercussions sur sa santé, d'où un arrêt de travail qui avait rendu impossible son travail de recherche.

Le 24 novembre 2020, lors d'une séance via l'application « Zoom » avec les principaux concernés, il avait formulé ses demandes (temps supplémentaire pour finaliser l'ouvrage et l'octroi de l'annuité promise). M. G_____ avait admis que l'allocation de l'annuité avait été l'une des solutions envisagées pour le dédommager d'un travail fourni en contrepartie.

En lien avec le courrier de l'université du 13 janvier 2021, il a relevé qu'il ne pouvait accepter des propositions contraires à la réalité, aux discussions et « au dernier moment ».

13) Le 19 mars 2021, le rectorat de l'université a prononcé le classement de la plainte de M. A_____. Les accusations portées à l'encontre du professeur F_____ et de M. G_____ n'étaient pas fondées.

Le contexte qui avait prévalu depuis l'été 2018, s'agissant tant des conditions de prolongation des engagements que de la nature des activités confiées, reposait sur des éléments objectifs (évolution de l'état de santé du professeur D_____, état d'avancement de la procédure de nomination de son successeur, état d'achèvement de l'œuvre) sans qu'aucune malveillance ni actes hostiles ne puissent être retenus à l'encontre des deux personnes visées par la plainte.

Le décanat de la faculté avait réagi rapidement pour adapter la situation contractuelle de l'intéressé en fonction de l'évolution de la santé du professeur D_____. À aucun moment, sa situation n'avait été non réglementaire puisqu'un post-doctorant pouvait participer à l'enseignement.

M. G_____ contestait avoir assuré l'octroi d'une annuité supplémentaire, n'ayant aucune autorité décisionnelle en la matière. Ce type de correctif ne pouvait en tout état de cause pas compenser a posteriori une surcharge de travail. Une erreur était apparue sur le « Portail UNIGE » après un « bug » informatique. La faculté n'était pas responsable du problème lié au salaire du mois d'août 2019 et de la fiche correspondante, puisqu'elle avait transmis, le 26 avril 2019, la prolongation de l'engagement de l'intéressé, soit largement à l'avance. Une fois le processus initié, la faculté n'avait plus aucune emprise sur celui-ci.

Selon une pratique constante de la faculté, fondée sur le bon gré des enseignants, celui qui quittait sa charge, assumait la session d'examens suivant la fin de son mandat, y compris celle de rattrapage. M. A_____ ayant bénéficié d'une prolongation de son mandat, aucune demande de faire passer les examens au-delà du terme de son engagement n'avait été adressée.

Les conditions de prolongation des engagements de l'intéressé étaient liées à l'évolution de l'état de santé du professeur D_____, puis à l'engagement de son successeur. Les aléas de la procédure de nomination, en lien notamment avec la pandémie de Covid-19, avaient rendu cette date incertaine. Cette situation, certes inconfortable, ne pouvait pas être imputée à la direction de la faculté au titre d'actes malveillants.

Ni la direction de la faculté ni le département ne lui avaient fait des reproches sur le report de l'achèvement de l'ouvrage et son taux d'activité avait été adapté pour lui permettre de le terminer. Il ne pouvait pas être fait grief à l'université d'avoir décidé à un moment donné de mettre un terme à ce projet.

Les échanges au printemps 2020 concernant le cahier des charges reflétaient cette situation d'incertitude. Les diverses interventions de M. A_____ à ce sujet avaient retardé la finalisation de l'ultime prolongation, si bien qu'il était déplacé de considérer qu'il s'agissait d'actes hostiles à son encontre.

Les professeurs présents lors de l'entretien du 19 février 2020 avaient indiqué n'avoir aucun souvenir d'une promesse d'extension de l'engagement jusqu'au 30 avril 2021. Seule une échéance au 28 février 2021 avait été évoquée et finalement retenue par le décanat de la faculté. Que ce fût sur le contenu du cahier des charges ou sur la date de fin de la prolongation du mandat, la décision finale avait nécessité de multiples échanges entre les intéressés et avait ainsi pris du temps. Il était dès lors hors de propos de considérer ce temps pris comme résultant d'un environnement de travail hostile.

M. G_____ contestait les propos qu'il aurait tenus lors de l'entretien « Zoom » du 24 novembre 2020 à propos de l'annuité supplémentaire.

14) Le 30 mars 2020 (recte : 2021), M. A_____ a formé opposition contre la décision précitée, concluant, préalablement, à ce que Madame H_____, assistante au sein du département, soit entendue. Principalement, il a conclu à ce que lui soient octroyés CHF 2'327.25 au titre du travail supplémentaire effectué pendant les mois de septembre à novembre 2018, CHF 8'872.25 au titre de l'annuité supplémentaire promise, CHF 20'635.85 au titre des mois de prolongation qui avaient été convenus compte tenu de l'ajout d'une charge d'enseignement à un échéancier approuvé qui n'en contenait pas et CHF 1'000.- à titre de tort moral pour les souffrances subies et leur impact délétère sur sa santé.

Les éléments de preuves fournis à l'appui de sa plainte n'avaient pas été pris en considération, contrairement aux prises de positions du doyen et de M. G_____, de sorte que son droit d'être entendu avait été violé.

L'instruction menée par l'université avait été orientée, en ne cherchant qu'à entendre les témoignages allant dans son sens. Mme H_____ n'avait par exemple pas été entendue.

L'université admettait que sa charge d'enseignement annuelle correspondait à cinq heures hebdomadaires pendant une année, soit un taux de travail annualisé de 60 %. Il avait ainsi été objectivement insuffisamment rémunéré durant les mois de septembre à novembre 2018, puisque de l'aveu même de la faculté, le taux d'activité avait été fixé à 35 %, taux corrigé uniquement à partir de décembre 2018. Le manque à gagner correspondait donc à CHF 2'327.25 pendant trois mois.

L'existence d'un « bug » informatique était comme « sorti d'un chapeau » pour couvrir une promesse faite sans droit par M. G_____. L'université était par conséquent liée par cette promesse. Le manque à gagner s'élevait à CHF 8'872.25 correspondant à la différence entre un traitement en annuité 6 et un traitement en annuité 4 sur les dix-huit mois concernés.

Il apparaissait juste que l'université reconnaisse ses (nombreuses) erreurs dont celle relative au retard de sa division des ressources humaines qui n'avait pas été en mesure de traiter correctement un engagement.

La sollicitation d'un enseignant pour faire passer les examens au-delà de la fin de son contrat violait la loi.

Sur l'échéancier, il ne fallait pas confondre une finalisation de l'ouvrage en janvier 2021, sans charge d'enseignement, respectivement en avril 2021, avec une charge d'enseignement. L'université était liée par les engagements pris lors de la discussion sur ce point. Son manque à gagner s'élevait à CHF 20'635.85 correspondant aux deux mois d'engagement supplémentaires qui auraient dû se matérialiser.

Un tel cumul d'erreurs commises à son préjudice suffisait à créer une souffrance déraisonnable, comme cela s'était manifesté par plusieurs arrêts de travail délivrés par un psychiatre.

15) Par décision déclarée exécutoire nonobstant recours du 6 mai 2021, le rectorat de l'université a confirmé la décision de classement de la plainte.

Les conclusions en paiement étaient irrecevables dans la mesure où elles sortaient de l'objet du litige, soit une procédure d'investigation applicable en matière de protection de la personnalité.

Les éléments soulevés par la plainte et ceux apportés par les personnes mises en cause avaient permis au rectorat de former sa conviction. L'audition de Mme H_____ n'aurait pas été de nature à modifier son opinion. Le grief d'une violation du droit d'être entendu était par conséquent infondé.

Du 1er août au 30 novembre 2018, M. A_____ avait été au bénéfice d'un engagement à 100 % réparti entre un 35 % en qualité de chargé de cours et un 65 % en qualité de post-doctorant. Le taux d'engagement couvrait donc bien l'ensemble des prestations effectuées et aucune mesure rétroactive n'était ainsi nécessaire. La situation avait toutefois été modifiée en sa faveur dès le 1er décembre 2018 (augmentation du taux d'activité de chargé de cours suppléant à 60 %).

Le principe de la bonne foi ne pouvait pas entrer en considération puisqu'aucune garantie n'avait été donnée à l'intéressé par rapport à l'annuité supplémentaire. Les griefs formulés à l'encontre de la division des ressources humaines étaient sans lien avec les personnes mises en cause dans la plainte. Une situation erronée avait été détectée lors d'un contrôle dans le dossier de M. A_____ et corrigée avant le versement de son salaire, raison pour laquelle il n'en avait pas été informé.

La participation aux sessions d'examen au-delà d'un mandat, ce qui ne concernait pas l'intéressé dans la mesure où le sien avait été prolongé, oscillait entre quelques heures et quelques jours de travail et reposait uniquement sur le volontariat des collaborateurs concernés.

Aucune promesse ou assurance ne lui avait été donnée lors des discussions relatives à la prolongation de son mandat, dont il avait décliné l'ultime proposition.

16) Le 26 mai 2021, M. A_____ a demandé à l'université de se déterminer sur ses prétentions pécuniaires.

17) Par acte mis à la poste le 29 mai 2021, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : la chambre administrative) contre la décision sur opposition, concluant à ce que soit constatée l'existence d'une atteinte à sa personnalité par le professeur F_____ et M. G_____. Subsidiairement, la décision attaquée devait être annulée et le dossier renvoyé pour instruction de la plainte. Le tout sous suite de frais et dépens.

Son droit d'être entendu avait été violé par le rectorat sur trois points. Celui-ci ne s'était pas déterminé sur les éléments de preuves joints à sa plainte. En outre, les réponses du professeur F_____ et de M. G_____ ne lui avaient pas été transmises, de sorte qu'il n'avait pas pu se déterminer avant la prise de décision du rectorat. Il s'agissait d'une violation du principe d'égalité des armes. En outre,

l'université avait délibérément choisi de ne pas entendre Mme H_____, laquelle aurait pu confirmer ses dires à propos des éléments discutés lors de l'entretien du 19 février 2020, notamment la question de l'échéance du contrat.

Par son attitude, l'université avait profondément déstabilisé M. A_____ par plusieurs actes et pendant une période très longue, dans le seul intérêt de l'institution. Cette déstabilisation s'était matérialisée par des symptômes physiques et psychiques ayant nécessité un arrêt de travail.

Lors de la négociation du premier mandat de chargé de cours le 12 avril 2018, l'intéressé avait été engagé comme post-doctorant à 100 %. Une adaptation était donc nécessaire pour intégrer le poste de chargé de cours. Une simulation salariale avait été proposée par M. G_____, en présence du professeur F_____, pour un taux d'activité fixé à 120 % (25 % chargé de cours et 95 % post-doctorant). M. G_____ avait toutefois sollicité un entretien supplémentaire avec M. A_____ le 24 avril 2018 lors duquel il l'avait informé qu'il convenait de diviser par quatre les salaires dépassant les taux de 100 %. Il en résultait une baisse conséquente du sien, puisque sa rémunération pour le poste de chargé de cours était divisée par quatre. S'il avait été nommé à 25 % en tant que chargé de cours et à 75 % en post-doctorant, pour un taux de travail normal de 100 %, une rémunération intégrale lui aurait été versée, soit un montant supérieur. Au vu de l'urgence et de l'insistance de l'administrateur, il n'avait toutefois pas eu d'autre choix que d'accepter. La situation avait été rectifiée à la suite de l'intervention du professeur D_____, de même qu'à la rentrée universitaire de septembre 2018 alors qu'il avait été engagé comme chargé de cours à 35 %, taux correspondant à trois heures d'enseignement par semaine alors qu'il en donnait sept. Son taux d'activité n'avait toutefois pas été corrigé rétroactivement. Au lieu de cela, M. G_____ lui avait, par oral, indiqué qu'une annuité supplémentaire lui serait octroyée, promesse jamais tenue puis niée. Enfin, il reprenait son argumentation sur le travail au noir.

La méthode utilisée par l'université consistait à dire les choses oralement, les modifier à la dernière minute sans en parler à l'intéressé et ne plus répondre lorsqu'étaient soulevés les problèmes et incohérences. Différents exemples étaient listés. Il avait fourni des échéanciers détaillés sur sa charge de travail qui avaient été systématiquement ignorés par la faculté et modifiés sans son accord et à son détriment.

L'attitude constante de la faculté, le cumul des difficultés rencontrées ainsi que l'impact de cette situation sur sa santé, constituaient un cas de harcèlement psychologique.

Enfin, l'université devait être condamnée à lui verser, au minimum, un montant de CHF 3'337.50 à titre d'indemnité de procédure pour ses frais d'avocat.

Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/1859/2021.

18) Le 5 juillet 2021, M. A_____ a mis en demeure l'université de statuer sur ses prétentions financières.

19) Par décision du 7 juillet 2021, l'université a rejeté les revendications pécuniaires de M. A_____ et renvoyé aux explications de sa décision du 19 mars 2021.

Pour le surplus, M. A_____ n'avait jamais effectué un travail supplémentaire qui n'aurait pas été rémunéré ou couvert par un contrat d'engagement. La fonction de post-doctorant pouvait comprendre des charges d'enseignement. Le montant de CHF 8'872.25 relatif à la prétendue annuité supplémentaire promise n'était pas dû. Seule était prise en compte pour une annuité une expérience professionnelle antérieure.

Outre le fait que les accusations portées contre le professeur F_____ et M. G_____ étaient infondées, les demandes fondées sur une prétendue responsabilité des établissements de droit public relevaient de la compétence du Tribunal civil de première instance (ci-après : TPI).

20) Le 16 juillet 2021, M. A_____ a formé opposition à l'encontre de cette décision. La demande d'audition de Mme H_____ était maintenue.

La réglementation ne prévoyait pas qu'un post-doctorant était « chargé » d'un enseignement. Seule une « participation » était prévue. Concernant l'annuité supplémentaire promise, M. G_____ semblait coutumier de manipulations afin de porter atteinte aux collaborateurs et lui-même ne devait pas être le premier à dénoncer de tels agissements. La prolongation de son mandat jusqu'en avril 2021 avait été acceptée par le décanat.

21) Le 16 août 2021, l'université a conclu au rejet du recours du 29 mai 2021.

Les éléments soulevés dans la plainte et les éléments apportés par les personnes mises en cause avaient permis au rectorat de se former une conviction et d'acquérir la certitude que l'ouverture d'une enquête ne pourrait la mener à modifier son opinion. L'audition de Mme H_____ aurait à tout le moins permis d'apporter quelques nuances aux échéanciers dont il avait été question lors des réunions, ce qui n'aurait pas été de nature à modifier sa position.

L'existence des déterminations du professeur F_____ et de M. G_____ était connue de M. A_____ depuis la décision du 19 mars 2021. Il n'avait pas demandé à les consulter, alors qu'il était assisté d'un avocat, dans le cadre de la procédure d'opposition qui avait suivi. S'en plaindre au stade du recours constituait dès lors un abus de droit. Une éventuelle violation du droit d'être entendu serait réparée dans le cadre de la présente procédure.

Les engagements successifs de l'intéressé, de 2018 à 2021, en qualité de post-doctorant, puis de chargé de cours suppléant, avaient répondu aux circonstances et impératifs induits par la maladie puis le décès du professeur D_____, le retard pris dans le cadre de la procédure de nomination de son remplaçant, la volonté de la faculté de voir l'ouvrage achevé, le souhait de M. A_____ de poursuivre les enseignements d'histoire du droit et l'avancement de l'achèvement de l'ouvrage en question. Ces modifications n'avaient pas pour but de le déstabiliser ou de le précariser.

L'université reprenait son argumentation concernant le grief du travail au noir, contestant tout manquement.

L'université ne formulait aucun reproche à l'encontre de M. A_____ qui n'avait pas été en mesure de terminer cet ouvrage, mais relevait y avoir consacré un certain budget.

Enfin, l'intéressé avait pu, par coïncidence, consulter le portail salarial alors qu'il présentait une erreur avant que celle-ci ne soit corrigée. Il était invraisemblable qu'il y ait eu dans ce cadre une « promesse non tenue » de M. G_____.

22) Par décision sur opposition du 23 août 2021, l'université a confirmé sa décision du 7 juillet 2021.

Du début du semestre 2018 au 30 novembre 2018, M. A_____ avait participé à l'enseignement du professeur D_____ en le remplaçant, conformément à la réglementation applicable. Les accusations portées à l'encontre de M. G_____ n'étaient pas de nature à modifier la décision prise concernant la problématique de la prétendue annuité due. Il se pouvait qu'une prolongation de l'engagement de l'intéressé jusqu'en avril 2021 ait été évoquée ou discutée. L'université contestait toutefois que tout engagement ait été pris à cet égard par le décanat de la faculté.

23) Le 26 août 2021, invité à se déterminer par la chambre administrative, M. A_____ a indiqué qu'il renonçait à répliquer, précisant qu'il apprécierait la tenue d'une audience pour lui permettre de s'exprimer. Il s'en remettait toutefois à justice sur ce point.

Sur ce, la cause A/1859/2021 a été gardée à juger.

24) Par acte mis à la poste le 6 septembre 2021, M. A_____ a interjeté recours auprès de la chambre administrative contre la décision sur opposition du 23 août 2021, concluant, préalablement, à la jonction de cette nouvelle cause à la procédure A/1859/2021, à son audition ainsi qu'à celle de Mme H_____. Principalement, l'université devait être condamnée à lui payer un montant total de CHF 32'835.35 (CHF 2'327.25 au titre du travail supplémentaire effectué pendant

les mois de septembre à novembre 2018, CHF 8'872.25 au titre de l'annuité supplémentaire promise, CHF 20'635.85 au titre des mois de prolongation qui avaient été convenus compte tenu de l'ajout d'une charge d'enseignement à un échéancier approuvé qui n'en contenait pas et à CHF 1'000.- à titre de tort moral). Subsidiairement, la décision attaquée devait être annulée et le dossier renvoyé pour instruction de demande, le tout sous suite de frais et dépens.

Son droit d'être entendu avait été violé au motif que Mme H_____, présente lors de l'entretien du 19 février 2020, n'avait pas été auditionnée par le rectorat. Elle pourrait témoigner de l'accord intervenu entre les parties pour prolonger l'échéance de son contrat jusqu'en avril 2021.

Si la disposition réglementaire citée par l'université prévoyait qu'un post-doctorant « peut aussi participer à l'enseignement », elle ne prévoyait toutefois pas que ledit post-doctorant était « chargé » de l'enseignement. Le manque à gagner de CHF 2'327.25 correspondait à la différence entre un poste à 60 % et un poste à 35 % pendant trois mois.

La promesse faite par M. G_____ concernant l'annuité avait influencé son comportement puisqu'il avait délivré la prestation de travail en question sans solliciter de correction de son arrêté de nomination. Cette promesse s'était d'ailleurs reflétée dans son dossier personnel sur le « Portail UNIGE ».

Le décanat de la faculté ayant accepté, le 19 février 2020, de repousser l'échéance de son contrat au mois d'avril 2021, il s'était abstenu de procéder à des recherches d'emploi. M. A_____ avait été mis devant le fait accompli de devoir accepter une échéance en janvier 2021 ne correspondant pas aux discussions sous la contrainte d'une importante sanction de l'assurance-chômage s'il refusait de s'y conformer.

Enfin, il s'en remettait à justice sur le paiement de la somme de CHF 1'000.- à titre de tort moral.

Le recours a été enregistré sous le numéro de cause A/2929/2021.

25) Le 21 septembre 2021, M. A_____ a complété son recours reprenant ses précédentes conclusions et précisant que l'université devait être condamnée à lui verser, au minimum, un montant de CHF 1'650.- à titre d'indemnité de procédure pour ses frais d'avocat.

Il a notamment produit les mêmes pièces que celles jointes à son recours dans la cause A/1859/2021.

26) Le 4 octobre 2021, l'université a informé la chambre administrative qu'elle ne s'opposait pas à ce que les deux causes soient jointes.

27) Le 25 octobre 2021, l'université a conclu dans la cause A/2929/2021 principalement à l'irrecevabilité de la conclusion en paiement de CHF 1'000.- à titre de tort moral et au rejet des autres prétentions pécuniaires. Subsidiairement, le recours devait être rejeté, sous suite de frais et dépens.

Le fait que le rectorat n'ait pas entendu Mme H_____ ne constituait pas une violation du droit d'être entendu, dans la mesure où son audition n'aurait pas modifié son opinion.

Du début du semestre d'automne 2018 au 30 novembre 2018, le taux d'activité de M. A_____ en qualité de suppléant chargé de cours était de 35 %, et son taux de post-doctorant de 65 %, alors qu'il assurait une charge d'enseignement annualisée de cinq heures par semaine, soit l'équivalent d'un taux de 60 %, étant relevé que la fonction de post-doctorant prévoyait une participation à l'enseignement. L'intéressé était ainsi engagé à un taux qui couvrait l'ensemble des prestations effectuées, de sorte qu'aucun traitement rétroactif ne lui était dû. Sa situation avait été modifiée à son avantage dès le 1er décembre 2018, puisque son activité de suppléant chargé de cours avait été augmentée à un taux de 60 %, soit le taux correspondant à ses tâches d'enseignement. Il n'avait donc jamais effectué de travail supplémentaire qui n'aurait pas été rémunéré ou couvert par un contrat d'engagement.

Au vu de l'expérience et de l'ancienneté de M. G_____, il n'était pas vraisemblable qu'il ait garanti à M. A_____ une annuité en compensation d'un prétendu travail supplémentaire. En tout état de cause, il n'était pas l'autorité compétente en la matière pour en décider.

Aucune promesse n'avait été faite à l'intéressé à propos d'une prolongation de son engagement jusqu'au 30 avril 2021. Les rapports de travail avaient pris fin le 28 février 2021, puisque M. A_____ avait refusé la proposition d'un ultime engagement de deux mois (du 1er mars au 30 avril 2021). Le fait qu'il émette des prétentions de nature salariale en lien avec cette période s'approchait d'un comportement contradictoire.

Enfin, les demandes fondées sur une prétendue responsabilité des établissements de droit public relevaient de la compétence du TPI.

28) Le 28 octobre 2021, M. A_____ a indiqué ne pas souhaiter répliquer, relevant toutefois que ce choix ne devait aucunement être interprété comme un accord aux propos tenus par l'université.

29) Sur ce, la cause A/2929/2021 a été gardée à juger, ce dont les parties ont été informées le 1er novembre 2021.

EN DROIT

1) Interjetés en temps utile devant la juridiction compétente, les recours sont recevables de ces points de vue (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 43 al. 1 et 2 de la loi sur l'université du 13 juin 2008 - LU - C 1 30 ; art. 85 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université entré en vigueur le 17 mars 2009 [ci-après : R-pers] ; art. 36 al. 1 du règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'université du 16 mars 2009 [ci-après : RIO-UNIGE] ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).

2) a. Selon l'art. 70 al. 1 LPA, l'autorité peut, d'office ou sur requête, joindre en une même procédure des affaires qui se rapportent à une situation identique ou à une cause juridique commune.

b. En l'espèce, les procédures A/1859/2021 et A/2929/2021 sont dirigées contre des décisions émises par la même institution, à l'égard du même justiciable, et concernent le même complexe de faits s'inscrivant dans la relation contractuelle entre ces deux parties.

Il se justifie ainsi de joindre les causes précitées sous le numéro A/1859/2021.

3) Le recourant sollicite son audition ainsi que celle de Mme H_____.

a. 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 le droit pour les parties de faire valoir leur point de vue avant qu'une décision ne soit prise, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_656/2016 du 9 février 2017 consid. 3.2 et les références citées).

L'autorité peut cependant renoncer à procéder à des mesures d'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En tout état de cause, le droit d'être entendu ne peut être exercé que sur les éléments qui sont déterminants pour décider de l'issue du litige (ATF 142 II 218 consid. 2.3 ; 141 V 557 consid. 3.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; ATA/1685/2019 du 19 novembre 2019 consid. 2b).

b. La procédure administrative est en principe écrite ; toutefois, si le règlement et la nature de l'affaire le requièrent, l'autorité peut procéder oralement

(art. 18 LPA). Le droit d'être entendu quant à lui ne comprend pas le droit à une audition orale (art. 41 LPA ; ATF 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2D_51/2018 du 17 janvier 2019 consid. 4.1 ; ATA/1173/2020 du 24 novembre 2020 consid. 3a).

L'art. 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101) donne à toute personne le droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial établi par la loi, qui décidera soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle.

c. En l'espèce, le recourant a pu s'exprimer à plusieurs reprises devant la chambre de céans dans ses différentes écritures en faisant référence aux pièces déposées. Alors qu'il n'existe, comme précédemment exposé, pas de droit à une audition orale, il n'explique pas en quoi celle-ci serait indispensable à la résolution du présent litige. Il a d'ailleurs renoncé à répliquer à la réponse de l'université du 16 août 2021 dans le dossier relatif à sa plainte pour atteinte aux droits de sa personnalité, ce qui démontre qu'il a pu exposer et discuter tous les éléments qu'il estimait pertinents à la résolution du litige.

Comme il le sera expliqué ci-dessous, l'audition de Mme H_____ ne se révèle pas déterminante, contrairement à ce que soutient le recourant. Par ailleurs, les pièces produites dans le cadre des deux procédures sont suffisantes pour trancher les litiges en toute connaissance de cause. La chambre de céans s'estime ainsi suffisamment renseignée pour traiter les griefs soulevés par l'intéressé.

Partant, il ne sera pas donné suite aux demandes d'actes d'instruction.

4) Le recourant considère que son droit d'être entendu a été violé par l'université dans le cadre de la procédure d'investigation sous trois aspects. L'institution ne s'était pas déterminée sur les éléments probants qu'il avait soumis, il n'avait pas pu se déterminer sur les prises de position du professeur F_____ et de M. G_____ avant la notification de la décision sur opposition du 6 mai 2021 et Mme H_____ aurait dû être entendue.

a. Comme vu ci-dessus, le droit d'être entendu (art. 29 al. 2 Cst.) comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes, de prendre connaissance du dossier, 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 influer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 1B_539/2019 du 19 mars 2020 consid. 3.1 ; 2C_203/2019 du 4 juillet 2019 consid. 2.1 et les arrêts cités).

Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas le juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes 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 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_41/2020 du 24 juin 2020 consid. 5.1.1 ; 2C_203/2019 du 4 juillet 2019 consid. 2.1 ; ATA/631/2020 du 30 juin 2020 consid. 2 a et les arrêts cités).

Le droit d'être entendu ne contient pas non plus d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant ; il suffit que le juge discute ceux qui sont pertinents pour l'issue du litige (ATF 141 III 28 consid. 3.2.4 ; arrêts du Tribunal fédéral 9C_245/2020 du 12 juin 2020 consid. 3.2.).

b. Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond. Selon la jurisprudence, sa violation peut cependant être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours et, notamment, du droit d'être entendu, n'est possible que lorsque l'autorité dispose du même pouvoir d'examen que l'autorité inférieure (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 142 II 218 consid. 2.8.1). Elle dépend toutefois de la gravité et de l'étendue de l'atteinte portée au droit d'être entendu et doit rester l'exception (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 126 I 68 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_819/2018 du 25 janvier 2019 consid. 3.8) ; elle peut cependant se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; ATA/1194/2019 du 30 juillet 2019 consid. 3c et les arrêts cités).

En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1108/2019 du 27 juin 2019 consid. 4c et les arrêts cités).

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5 ; ATA/447/2021 du 27 avril 2021 consid. 6c).

5) En l'occurrence, outre le fait que, comme il ressort de la jurisprudence précitée, le droit d'être entendu ne contient pas d'obligation de discuter tous les griefs et moyens de preuve du recourant, il ressort de la décision attaquée que les éléments soulevés ont été pris en considération par l'intimée. En effet, selon la décision attaquée du 6 mai 2021, l'autorité intimée a confronté les allégations du recourant avec les réponses apportées par les mis en cause et considéré qu'elles « ne repos[aient] pour une partie sur aucune preuve et pour une autre [n'étaient] pas des éléments pouvant constituer une atteinte à la personnalité » (p. 2 de ladite décision). Savoir si cette motivation résiste à l'examen par rapport à l'ensemble des pièces versées à la procédure est une question distincte de celle du droit d'être entendu et sera discuté dans les considérants qui suivent.

L'autorité intimée ne conteste pas ne pas avoir transmis la prise de position commune du professeur F_____ et de M. G_____ du 22 février 2021 avant la notification de sa décision sur opposition du 6 mai 2021. Il convient de reconnaître que l'absence de communication de ces déterminations avant la prise de décision constitue un vice, même s'il aurait pu être attendu du recourant, pourtant assisté d'un conseil, qu'il en demande la transmission dans le cadre de la procédure d'opposition. Toutefois, ce vice a été guéri dans le cadre de la procédure par-devant la chambre de céans, puisque ce document fait partie des pièces produites à l'appui de la réponse au recours de l'autorité intimée du 16 août 2021 et que le recourant a eu la possibilité de s'exprimer à cet égard. Il a cependant choisi de renoncer à s'exprimer selon son écriture du 26 août 2021.

Enfin, au vu des éléments dont disposait l'université, recueillis tant auprès du recourant que des personnes mises en cause, on ne saurait lui faire grief d'avoir renoncé à l'audition de Mme H_____ et d'avoir procédé à une appréciation anticipée des preuves, ce d'autant plus que, comme il le sera démontré ci-après, la plainte du recourant ne justifiait pas l'ouverture d'une procédure d'investigation.

6) Le recourant estime que l'université a violé ses droits de la personnalité sous deux aspects. L'institution lui avait mis une pression continuelle pour diminuer sa rémunération tout en augmentant sa charge de travail. En outre, elle n'avait pas respecté leurs différents accords et l'avait contraint à accepter des modifications unilatérales.

a. En qualité de membre du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche (art. 9 let. b LU ; art. 4 al. 1, 2 et 4 R-pers), le recourant est 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), aux dispositions de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'État, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers du 21 décembre 1973 (LTrait - B 5 15) et, pour le surplus, au R-pers, soit sa deuxième partie (art. 12 al. 1 LU ; art. 2 al. 1 R-pers).

En tant que membre du corps professoral (art. 9 let. a LU ; art 4 al. 1, 2 et 3 R-pers), le professeur F_____ est soumis aux mêmes dispositions que le recourant.

M. G_____, membre du corps du personnel administratif et technique de l'université, est soumis aux dispositions de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 4 décembre 1997 (LPAC - B 5 05) et de la LTrait et de leurs règlements d'application, dont le règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux du 24 février 1999 (RPAC - B 5 05.01) (art. 12 al. 2 LU et 1 al. 2 let. b LPAC). Il est par ailleurs soumis à la troisième partie du R-pers (art. 2 al. 2 R-pers).

b. L'université veille à la protection de la personnalité des membres du corps enseignant et combat l'apparition ou la persistance des comportements constitutifs de harcèlement psychologique ou sexuel (art. 8 al. 1 R-pers). Elle met en place un système de gestion des conflits global, accessible à l'ensemble de la communauté universitaire (art. 8 al. 3 R-pers). Les art. 62 ss R-pers définissent les règles applicables au processus de médiation et à la procédure de plainte pour atteinte ou suspicion d'atteinte aux droits de la personnalité d'un membre du corps enseignant, notamment en cas de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel (art. 8 al. 4 et 62 al. 1 R-pers).

c. Selon l'art. 63 R-pers, est constitutif d'un harcèlement psychologique tout enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels une ou plusieurs personnes tendent à déstabiliser, à isoler, à marginaliser, voire à exclure une ou plusieurs personnes du lieu de travail (al. 1). Tout harcèlement est une forme aiguë d'atteinte à la personnalité (al. 3).

Le harcèlement psychologique, appelé aussi mobbing, dont la définition jurisprudentielle vaut pour les relations de travail fondées tant sur le droit privé que sur le droit public (arrêt du Tribunal fédéral 1C_156/2007 du 30 août 2007 consid. 4.2 ; Rémy WYLER/Boris HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 447-448 ; Rémy WYLER, La responsabilité civile de l'employeur, y compris en ce qui concerne les actes de ses organes et auxiliaires, in DTA 2011 249, p. 252), se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. Le mobbing s'inscrit dans un élément de durée, de répétition, de finalité et ne saurait être admis en présence d'atteintes isolées à la personnalité (Rémy WYLER/Boris HEINZER, op. cit., p. 448 ; Jean-Philippe DUNAND/Pascal MAHON, Commentaire du contrat de travail, 2013, p. 283 n. 34 ad art. 328 CO).

d. La procédure d'investigation a pour but d'établir les faits et de déterminer si les éléments constitutifs d'une atteinte aux droits de la personnalité sont réalisés ou non (art. 69 R-pers). Tout membre du corps enseignant qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité peut demander l'ouverture d'une procédure d'investigation (art. 70 al. 1 R-pers).

Conformément à l'art. 71 R-pers, le rectorat notifie à la personne mise en cause la plainte et les éventuelles pièces annexées (al. 1). Le rectorat examine la recevabilité de la plainte (al. 2). Il peut refuser d'entrer en matière, notamment lorsqu'il estime la plainte manifestement abusive, non fondée ou hors délai. Il classe alors la plainte et en informe par écrit le plaignant et la personne mise en cause (al. 3). Il peut entendre le plaignant et la personne mise en cause ainsi que les témoins qu'il juge utile avant de se déterminer sur la suite à donner à la plainte. Les auditions de témoins sont menées hors la présence des parties. Il est tenu procès-verbal des auditions, signé par la personne entendue. Le rectorat peut confier cette enquête préliminaire à un enquêteur externe (al. 4).

e. Selon l'art. 46 R-pers, un enseignant peut être nommé à plus d'une fonction dans le corps enseignant (al. 1). Lorsque le cumul excède un engagement à charge complète, un maître assistant, un assistant ou un post-doctorant peut être autorisé par le rectorat, avec l'accord préalable du décanat de l'unité principale d'enseignement et de recherche (ci-après : UPER), concernée, à exercer, le temps d'une suppléance, la fonction de chargé d'enseignement, respectivement la fonction de chargé de cours à un taux maximum de 20 % en cumul sur une moyenne annuelle.

7) En l'espèce, alors qu'il était engagé en qualité de post-doctorant à 100 % depuis le 1er janvier 2018 et compte tenu de la maladie de l'un des professeurs membre du corps professoral de la faculté, le recourant a été nommé en tant que chargé de cours suppléant à 25 % dès le 1er juin 2018. Son activité en tant que post-doctorant a été portée à 95 %, comme cela ressort tant des décisions de nomination que des cahiers des charges figurant au dossier.

Force est toutefois de constater que le R-pers autorise le cumul des fonctions et des charges comme l'explique l'art. 46 R-pers précité. Ainsi, l'université était en droit de prévoir un cumul d'activités dont le taux final était de 120 %. Le recourant a d'ailleurs signé les cahiers des charges correspondants.

L'état de santé dudit professeur se dégradant, la charge du recourant dans sa suppléance a été portée à 35 % dès le 1er août 2018 et son activité en tant que post-doctorant réduite à 65 %.

Il n'est pas contesté par l'université que le recourant a, au cours de sa suppléance, entre septembre et novembre 2018, assumé un taux d'enseignement annuel de cinq heures hebdomadaires au lieu de trois. C'est d'ailleurs pour cette

raison que dès le 1er décembre 2018, son taux d'activité de chargé de cours suppléant a été porté à 60 % (au lieu de 35 %) et sa fonction de post-doctorant réduite à 40 % (au lieu de 65 %).

Toutefois et contrairement à ce que soutient le recourant, la chambre administrative ne discerne aucune pression continuelle de la faculté pour augmenter la charge de travail du recourant. Il s'avère plutôt que sa charge de travail a été fixée en fonction de l'évolution de l'état de santé de feu le professeur D_____. En outre et comme le reconnaît le recourant dans ses écritures, sa situation administrative a été corrigée à son avantage à la suite de l'intervention dudit professeur. On ne saurait par conséquent retenir que l'intéressé aurait subi une quelconque atteinte à sa personnalité en lien avec son taux d'activité.

Selon les explications de l'université, l'institution a pour pratique que tout enseignant quittant sa charge assume la session d'examens qui suit la fin de son mandat. Outre le fait que le cahier des charges du recourant signé le 29 avril 2019 comporte l'indication que les examens et contrôles des connaissances liés aux enseignements dispensés font partie des tâches confiées, ce qui sous-entend que la session d'août/septembre 2020 était également comprise, cette pratique n'est pas contraignante selon les explications de l'autorité intimée. De toute manière, le mandat du recourant, en tant que chargé de cours suppléant, ayant été prolongé jusqu'au 28 février 2021, ce dernier n'a finalement pas été amené à travailler hors de toute relation contractuelle lors de cette session d'examens. Sur ce point également, aucun comportement hostile à son encontre ne peut être retenu.

Enfin, le recourant considère que les accords intervenus entre les différents interlocuteurs n'ont pas été respectés et qu'il a dû accepter des modifications unilatérales. Il illustre cela par différentes discussions à propos de son dernier cahier des charges et du point relatif à la finalisation de l'ouvrage de feu le professeur D_____.

Il est possible que le recourant ait évoqué les deux échéances de son mandat (janvier 2021 et avril 2021) lors de l'entretien du 19 février 2020. Cependant, les courriels postérieurs figurant au dossier démontrent, d'une part, que l'échéance au mois d'avril 2021 n'a jamais été discutée plus avant ni validée par le décanat et, d'autre part, que l'université a pris des dispositions afin que le recourant puisse mener à bien la tâche consistant à finaliser l'ouvrage en question. C'est d'ailleurs pour ces raisons que l'audition de Mme H_____ n'était pas décisive pour trancher cette problématique, de sorte que l'université n'était pas tenue de procéder à son audition.

En effet, dans son courriel du 23 juin 2020 à la secrétaire du décanat à la suite de la réception de son cahier des charges concernant son mandat du 1er août 2020 au 28 février 2021, le recourant s'interrogeait sur la question de la date d'achèvement de l'ouvrage du professeur D_____, fixé au 28 février 2021. Il

pouvait s'engager à ne pas demander de délai supplémentaire pour cet ouvrage, mais ne pouvait pas garantir que celui-ci serait prêt à être publié à cette date. Le 25 juin 2020, l'un des professeurs du département a indiqué, par courriel à la secrétaire du décanat, que le recourant s'était engagé à « tout faire » pour finaliser l'ouvrage d'ici au 28 février 2021. « Il n'était pas allé au-delà ».

Le même jour, le recourant a écrit à plusieurs professeurs du département concernant ce point. Il indiquait que le point 2, formulé ainsi : « L'ouvrage terminé est en quatre volumes et sa finalisation est attendue au plus tard à la fin du présent mandat, soit au 28 févier 2021 » ne correspondait pas à leurs discussions. Il s'était engagé à ne pas demander de financement supplémentaire à la faculté pour cet ouvrage une fois son contrat prolongé jusqu'au 28 février 2021, mais il lui était impossible de garantir une livraison de l'ouvrage finalisé à cette date. Il avait donc modifié la phrase dont il était question afin que l'engagement de l'université, comme le sien, soient conformes à leur accord. Ainsi, la phrase suivante avait été ajoutée : « L'ouvrage terminé est en quatre volumes. L'auteur s'engage à tout mettre en œuvre pour s'approcher au maximum de la finalisation de l'ouvrage à la fin du présent mandat, soit au 28 février 2021 ». Dès lors et contrairement à ce que soutient le recourant, les parties s'étaient mises d'accord sur une absence de prolongation ultérieure du mandat en vue de l'achèvement de l'ouvrage. Par ailleurs et en vue de la réalisation de cette tâche, force est de constater que le recourant a été déchargé du cours « Introduction au droit » pour lui permettre de se concentrer sur cette mission durant le semestre d'automne 2020 jusqu'à la fin de son mandat arrêté au 28 février 2021. Il sied également de relever que le recourant a signé tous les cahiers des charges se trouvant au dossier, manifestant par là son accord quant aux tâches attendues dans les délais fixés.

Concernant les autres épisodes dont se prévaut le recourant, à savoir l'absence de réponses à ses différents courriels ou encore la problématique de l'annuité qui lui aurait été promise, dont il sera question ci-dessous, les pièces produites par l'université attestent que les diverses demandes du recourant ont été traitées par l'institution et ont fait l'objet de discussions internes.

Par exemple, trois options avaient été envisagées concernant la finalisation de l'ouvrage de feu le professeur D_____ : un renouvellement du mandat de chargé de cours du recourant pour un semestre avec un cahier des charges modifié (le cours d'« Introduction au droit » lui était retiré), son engagement comme collaborateur scientifique pour un semestre pour se concentrer exclusivement à l'achèvement de l'ouvrage en question, la renonciation audit ouvrage pour raisons budgétaires (le mandat du recourant prendrait alors fin le 30 septembre 2020). En définitive, la première option a été privilégiée et il ressort d'un courriel du 16 avril 2020 du professeur directeur du département concerné, que le recourant – en copie dudit courriel – avait accepté (avec plaisir) de prolonger son mandat au semestre d'autonome 2020-2021 avec décharge dudit cours. Il profiterait de cette décharge

pour finaliser l'ouvrage, conformément aux engagements pris, étant relevé que le recourant travaillait dessus depuis le 1er août 2019 selon son cahier des charges signé le 29 avril 2019. Deux autres personnes travaillaient au demeurant sur cet ouvrage selon les échéanciers et différents courriels figurant au dossier, à savoir Mme H_____ et Monsieur I_____. Il apparaît ainsi que des ressources humaines couplées à un temps suffisant ont été consacrées par l'université pour mener à bien cette tâche.

Quant à la question de l'annuité, celle-ci a également fait l'objet d'une investigation auprès de l'université et une réponse a été apportée au recourant comme l'atteste le courrier de l'université du 13 janvier 2021 adressé à son conseil.

De manière générale et si des incompréhensions ou des malentendus entre le recourant et ses différents interlocuteurs ne sont pas impossibles, ils ne sauraient, même pris ensemble, être constitutifs d'éléments attentatoires à la personnalité du recourant au sens de l'art. 63 al. 1 R-pers.

Dans ces circonstances, l'université était fondée, en application de l'art. 71 al. 3 R-pers, à classer la plainte formée par le recourant. La décision de l'université du 6 mai 2021 rejetant l'opposition de l'intéressé contre ce refus d'entrer en matière est ainsi conforme au droit.

Au vu de ce qui précède, le recours contre la décision sur opposition du 6 mai 2021, mal fondé, sera rejeté.

8) Le recourant émet plusieurs prétentions pécuniaires à l'encontre de l'université. Il semble également se plaindre d'une notification irrégulière de la décision sur opposition du 23 août 2021, envoyée par courrier B.

9) a. Selon l'art. 62 al. 1 let. a LPA, le délai de recours contre une décision finale ou une décision en matière de compétence est de trente jours. Il court dès le lendemain de la notification de la décision (art. 62 al. 3 1ère phr. LPA).

b. S'agissant d'un acte soumis à réception, telle une décision ou une communication de procédure, la notification est réputée faite au moment où l'envoi entre dans la sphère de pouvoir de son destinataire (Pierre MOOR/Étienne POLTIER, Droit administratif, vol. 2, 3ème éd., 2011, p. 302-303 n. 2.2.8.3). Il suffit que celui-ci puisse en prendre connaissance (ATF 118 II 42 consid. 3b ; 115 Ia 12 consid. 3b ; arrêts du Tribunal fédéral 2P.259/2006 du 18 avril 2007 consid. 3.1 ; 2A.54/2000 du 23 juin 2000 consid. 2a et les références citées).

c. Les décisions sont notifiées aux parties, le cas échéant à leur domicile élu auprès de leur mandataire, par écrit (art. 46 al. 2 1ère phr. LPA). Une notification irrégulière ne peut entraîner aucun préjudice pour les parties (art. 47 LPA).

d. En l'espèce, la LPA n'interdit pas une communication d'une décision finale par courrier B. La décision sur opposition du 23 août 2021 a été adressée au conseil du recourant et ce dernier a interjeté recours dans le délai de trente jours, de sorte qu'il n'a subi aucun préjudice découlant de ce mode de notification.

Le grief, pour autant qu'il soit recevable, est mal fondé.

10) a. Le post-doctorant, titulaire depuis moins de cinq ans du titre de docteur ou d'un titre jugé équivalent lors de l'engagement, poursuit, sous la responsabilité d'un professeur ordinaire, d'un professeur associé, d'un professeur assistant, d'un maître d'enseignement et de recherche ou d'un chargé de cours, une activité de recherche auprès de l'université. Il peut aussi participer à l'enseignement (art. 148 al. 1 R-pers).

b. Selon l'art. 195 R-pers, les traitements des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche et de leurs suppléant sont fixés selon leurs fonctions. Le chargé de cours bénéficie d'une classe 23 (position 0 à 22) et le post-doctorant d'une classe 14 (position 0 à 22) (al. 1 let. b et i). Les chargés de cours qui assument cette fonction en plus d'une autre fonction rémunérée exercée à plein temps au sein de l'université ou d'une institution partiellement ou totalement financée par une collectivité publique genevoise sont rémunérés en cumul à hauteur de 25 % du traitement afférent à la fonction de chargé de cours, pour un taux d'activité équivalent (al. 2).

c. En l'espèce, il n'est pas contesté par l'université que durant les mois de septembre à novembre 2018 (par exemple allégués 57 et 58 du mémoire de réponse de l'université et déterminations du professeur F_____ et M. G_____ p. 5), le recourant a dispensé plus d'heures d'enseignement que ce que prévoyait son cahier des charges dans sa fonction de chargé de cours suppléant (en cumul) (35 %). Ainsi, l'intéressé assurait une charge d'enseignement annualisée de cinq heures par semaine au lieu de trois.

L'université ne peut pas être suivie lorsqu'elle considère que ce travail ne pourrait pas être rémunéré au motif que la fonction de post-doctorant comprendrait des tâches d'enseignement. En effet, l'art. 148 al. 1 2ème phr. R-pers se limite à indiquer une « participation » à l'enseignement. Or, la fonction dans laquelle le recourant a été nommé va bien au-delà d'une simple participation. En effet, il ressort de son cahier des charges relatif à celle de chargé de cours suppléant qu'il devait dispenser les cours. En tant que post-doctorant et toujours selon son cahier des charges relatif à cette fonction, il devait uniquement les encadrer, ce qui correspond effectivement à une participation à l'enseignement au sens de l'art. 148 al. 1 R-pers.

D'ailleurs, la situation a été rapidement corrigée par l'université, dès le 1er décembre 2018, puisque son taux d'activité en tant que chargé de cours

suppléant a été porté à 60 %, correspondant au nombre d'heures dispensées depuis le mois de septembre 2018 et à un enseignement annualisée de cinq heures par semaine.

Par conséquent, le recourant est en droit d'obtenir le manque à gagner qui s'élève à CHF 2'327.25 correspondant à la différence entre un poste à 60 % et un poste à 35 % pendant la période de septembre à novembre 2018, étant relevé que le recourant n'ayant pas conclu aux intérêts moratoires, ceux-ci ne seront pas additionnés au paiement ordonné (art. 69 al. 1 LPA).

Le grief sera admis.

11) Le recourant fait encore valoir un montant de CHF 8'872.25 au titre d'une annuité supplémentaire promise.

a. Au début de chaque année civile et après six mois au moins d'activité dans sa fonction, le membre du personnel a droit, jusqu'au moment où le maximum de la classe dans laquelle est rangée sa fonction est atteint, à l'augmentation annuelle prévue par l'échelle des traitements (art. 12 al. 1 LTrait).

Le calcul du droit à une annuité supplémentaire s'établit au 1er janvier de chaque année à l'exception du corps enseignant primaire, secondaire et tertiaire (calcul au 1er septembre de chaque année dès 2010) et du corps enseignant universitaire (1er août de chaque année) (art. 2 al. 4 1ère phr. LTrait).

b. Le principe de la bonne foi, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 Cst., protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 137 II 182 consid. 3.6.2 ; 137 I 69 consid. 2.5.1 et les arrêts cités ; arrêts du Tribunal fédéral 1C_151/2012 du 5 juillet 2012 consid. 4.2.1 ; 2C_1023/2011 du 10 mai 2012 consid. 5). Conformément au principe de la confiance, qui s'applique aux procédures administratives, les décisions, les déclarations et comportements de l'administration doivent recevoir le sens que l'administré pouvait raisonnablement leur attribuer en fonction des circonstances qu'il connaissait ou aurait dû connaître. Le principe de la confiance est toutefois un élément à prendre en considération et non un facteur donnant en tant que tel naissance à un droit (arrêt du Tribunal fédéral du 14 octobre 2004 in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, p. 203 n. 569 et les références citées). La protection de la bonne foi ne s'applique pas si l'intéressé connaissait l'inexactitude de l'indication ou aurait pu la connaître en consultant simplement les dispositions légales pertinentes (ATF 135 III 489 consid. 4.4 ; 134 I 199 consid. 1.3.1 ; Thierry TANQUEREL, op. cit., p. 203 s. n. 571).

Selon la jurisprudence, les assurances ou les renseignements erronés donnés par les autorités confèrent des droits aux justiciables lorsque les cinq conditions cumulatives suivantes sont remplies. Tout d'abord, on doit être en présence d'une promesse concrète effectuée à l'égard d'une personne déterminée. Il faut également que l'autorité ait agi dans le cadre et dans les limites de sa compétence, que la personne concernée n'ait pas été en mesure de se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement fourni, qu'elle se soit fondée sur ce renseignement pour prendre des dispositions qu'elle ne peut ensuite modifier sans subir de préjudice et, enfin, que la loi n'ait pas subi de changement depuis le moment où la promesse a été faite (ATA/240/2020 du 3 mars 2020 consid. 6b et les références citées).

c. En l'espèce, il est douteux que le recourant puisse revendiquer, à la fois, une indemnité pour son activité supplémentaire déployée durant les mois de septembre à novembre 2018 et une annuité visant à compenser cette même activité, à plus forte raison au vu de la solution dégagée ci-dessus qui admet sa prétention en CHF 2'327.25. Il semble en effet que la prétention en annuité ait ainsi perdu son objet, ce qui vaudrait donc également pour la période ultérieure du 1er septembre 2019 au 28 février 2021.

Cela étant, il ressort de la décision de nomination du 26 avril 2019 que le recourant a été colloqué dès le 1er août 2019 en classe 23 annuité 4.

Il s'est plaint auprès des ressources humaines de l'université en octobre 2019 qu'il ne bénéficiait pas de l'annuité qui lui aurait été promise par M. G_____ laquelle apparaissait pourtant sur le portail informatique de l'université.

Outre le fait que le dossier ne contient aucune trace écrite de M. G_____ ou d'une autre personne concernant une promesse d'annuité, il ressort du dossier et des explications des ressources humaines de l'université que leur système informatique connaît des problèmes sur ce point au mois d'août de chaque année et qu'il convient de procéder à des ajustements en cas d'erreurs. Le changement du taux d'activité de l'intéressé avait été la raison de l'erreur, laquelle avait fait passer son annuité de 2 à 6, ce qui est plausible puisqu'il passait, au même moment, d'un taux de 60 % à 100 % en tant que chargé de cours suppléant.

Par ailleurs, même à suivre la position du recourant à propos de cette éventuelle promesse faite par M. G_____, le recourant aurait pu se douter que celui-ci ne disposait d'aucune autorité décisionnelle en la matière puisque celle-ci appartient à l'autorité de nomination selon l'art. 179 al. 3 R-pers, à savoir le rectorat de l'université (art. 152 R-pers), et non pas à l'administrateur de la faculté.

Au surplus et comme cela ressort de la fiche de salaire du recourant du mois de septembre 2019, l'annuité 4 est clairement indiquée concernant les mois d'août

et septembre 2019, si bien qu'en réalité, il n'a jamais perçu un salaire correspondant à une annuité 6.

Enfin, la finalité de l'annuité vise à tenir compte de l'activité antérieure à l'engagement (art. 179 al. 3 R-pers) et non pas à compenser un travail supplémentaire effectué pendant une certaine période.

Au vu de ces éléments, le recourant ne peut pas se prévaloir du principe de la bonne foi afin d'obtenir le paiement de CHF 8'872.25 au titre de l'annuité supplémentaire revendiquée.

d. S'agissant des prétentions du recourant en paiement de CHF 20'635.85 au titre des mois de prolongation de son mandat jusqu'en avril 2021 et comme vu supra, aucune promesse ne lui a été faite quant à une poursuite de travail au-delà du 28 février 2021, étant rappelé qu'il a signé, le 25 juin 2020, son cahier des charges après l'avoir lui-même modifié.

Dès lors, ses prétentions sur ce poste ne sont pas fondées.

e. Enfin, la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1985 (LEg - RS 151.1) n'entrant pas en ligne de compte, le tort moral éventuel et les dommages-intérêts sont appréhendés par l'art. 2 de la loi sur la responsabilité de l'État et des communes du 24 février 1989 (LREC - A 2 40). Or, les prétentions fondées sur la LREC relèvent du TPI, conformément à l'art. 7 al. 1 LREC, de sorte que le chef de conclusions du recourant en indemnisation pour tort moral est irrecevable.

Au vu de ce qui précède, le recours contre la décision sur opposition du 23 août 2021 est partiellement admis et la décision attaquée annulée dans cette mesure. L'université est ainsi condamnée à verser au recourant un montant de CHF 2'327.25 au titre du travail supplémentaire effectué pendant les mois de septembre à novembre 2018.

12) Le recourant succombe dans l'un des recours (sa plainte pour atteinte aux droits de sa personnalité) et obtient partiellement gain de cause, sur un point, dans l'autre (ses prétentions pécuniaires). En conséquence, l'émolument, fixé à CHF 1'500.-, sera supporté à raison de deux tiers (CHF 1'000.-) par le recourant et le tiers restant (CHF 500.-) par l'université (art. 87 al. 1 LPA).

Une indemnité de procédure proportionnellement réduite lui sera allouée, de CHF 500.-, à charge de l'université, étant rappelé que de jurisprudence constante, l'indemnité allouée ne constitue qu'une participation aux honoraires d'avocat (ATA/706/2021 du 6 juillet 2021 consid. 12 et les arrêts cités), ce qui résulte aussi, implicitement, de l'art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 (RFPA - E 5 10.03) (art. 87 al. 2 LPA). Aucune indemnité de procédure ne sera allouée à l'université

qui dispose d'un service juridique à même de traiter ce type de problématique (ATA/421/2021 du 20 avril 2021 consid. 7).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

préalablement :

ordonne la jonction des causes n^os^ A/1859/2021 et A/2929/2021 sous le n^o^ A/1859/2021 ;

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 29 mai 2021 par Monsieur A_____ contre la décision sur opposition du 6 mai 2021 de l'Université de Genève ;

au fond :

rejette le recours du 29 mai 2021 contre la décision sur opposition du 6 mai 2021 de l'Université de Genève ;

admet partiellement, dans la mesure où il est recevable, le recours du 6 septembre 2021 contre la décision sur opposition du 23 août 2021 de l'Université de Genève ;

condamne l'Université de Genève à verser à Monsieur A_____ une indemnité d'un montant de CHF 2'327.25 au titre du travail supplémentaire effectué pendant les mois de septembre à novembre 2018 ;

rejette le recours du 6 septembre 2021 pour le surplus ;

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

met un émolument de CHF 500.- à la charge de l'Université de Genève ;

alloue à Monsieur A_____ une indemnité de procédure de CHF 500.-, à la charge de l'Université de Genève ;

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 Maître Rémy Bucheler, avocat du recourant, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Mme Payot Zen-Ruffinen, présidente, Mmes Krauskopf et Pedrazzini Rizzi, M. Verniory, Mme Lauber, juges.

Au nom de la chambre administrative :

la greffière-juriste :	la présidente siégeant :
D. Werffeli Bastianelli	F. Payot Zen-Ruffinen

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le la greffière :