

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/3522/2017-FPUBL

ATA/1263/2018

COUR DE JUSTICE

Chambre administrative

Arrêt du 27 novembre 2018

dans la cause

Mme A_____

représentée par Me Xavier-Marcel Copt, avocat

contre

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

EN FAIT

1) Par décision du 25 juillet 2014 du rectorat de l'Université de Genève (ci-après : l'université) signée sous « p. o. » par Mme B_____, responsable des ressources humaines (ci-après : RH) du C_____ (ci-après : C_____ ou l'institut), Mme A_____ a été nommée maîtresse assistante à charge partielle (75 %) au C_____ du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2017, pour un traitement annuel de CHF 69'624.-.

2) Par courriel du 8 novembre 2016, M. D_____, professeur et directeur du C_____, a transmis à Mme A_____ une lettre du même jour l'informant que, par décision prise le 3 novembre précédent, le Comité de direction du C_____ ne souhaitait pas renouveler son contrat après son terme officiel et lui confirmant les avertissements qui lui avaient été signifiés par courriels des 15 octobre 2015 et 30 août 2016 ainsi qu'au cours d'autres entretiens avec Mme E_____, professeure, et lui-même.

3) À un courriel du 21 mars 2017 de M. D_____ lui demandant si elle était disponible le 27 mars suivant pour parler de l'échéance de son contrat, Mme A_____ a répondu souhaiter recevoir plus d'informations et de précisions sur le sujet de la discussion et n'être pas libre le 27 mars 2017.

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

4) Par pli recommandé du 27 mars 2017 concernant « entretien d'évaluation », M. D_____ et Mme E_____, prenant note de l'indisponibilité de Mme A_____ pour un entretien le 27 ou 30 mars 2017 et le contrat de cette dernière arrivant à échéance le 31 juillet 2017, lui ont proposé de prendre d'ores et déjà connaissance du rapport d'évaluation signé par eux le jour même et joint en annexe, avec un délai de dix jours pour faire valoir son point de vue sur cette « opposition » (recte : évaluation). Si l'intéressée décidait de venir en discuter le 30 mars 2017 le matin ou l'après-midi, elle était priée de le leur faire savoir à l'avance.

À teneur dudit rapport d'évaluation, les qualificatifs étaient « insatisfaisant » concernant la recherche, « bon » concernant l'enseignement, ses relations étant jugées bonnes avec les étudiants mais insatisfaisantes avec les responsables hiérarchiques et l'équipe de recherche. À la fin de l'évaluation, il était répondu

« non », pour les motifs évoqués plus avant dans l'évaluation, à la question de savoir si les évaluateurs envisageaient le renouvellement des rapports de service de la personne évaluée.

5) Par courriel du 11 avril 2017, l'administratrice du C_____ a répondu à un courriel du même jour de Mme A_____ que le délai de dix jours fixé pour faire valoir son point de vue selon la lettre précitée du 27 mars 2017 venait à échéance le 13 avril suivant.

6) Par écrit du 13 avril 2017, Mme A_____, se référant à cette lettre, qu'elle avait reçue le 31 mars précédent, a fait part à ses auteurs de ce qu'elle prenait acte de leur décision de non-renouvellement de son contrat mais constatait toutefois que « l'appréciation [qu'elle faisait] de [son] travail durant ces trois années [différait] fortement de la [leur], sollicitant un entretien pour parler des raisons de ces divergences ».

7) Par courriels du 25 avril 2017, l'administratrice de l'institut a fait part à Mme A_____ qu'« à la suite de [sa] demande de pouvoir échanger avec eux quant à l'appréciation de [son] travail », Mme E_____ et M. D_____ lui proposaient de la rencontrer le 27 avril 2017 à 11h00, puis a pris acte que l'intéressée avait confirmé sa disponibilité pour cette date et cet horaire oralement au directeur.

Par courriel du même jour, Mme A_____ l'a remerciée pour ces messages et s'est déclarée « heureuse de pouvoir en discuter le jeudi 27 avril ».

8) Le 27 avril 2017 s'est tenu un entretien entre Mme A_____ d'une part, et M. D_____, Mme E_____ et Mme B_____, d'autre part.

L'intéressée y a fait état d'un prochain voyage aux États-Unis pour y présenter un projet dans une université.

Les intervenants présents ont convenu d'offrir à Mme A_____ la possibilité de formuler, par écrit et dans les quelques jours suivants mais au plus tard le 5 mai 2017, des commentaires au sujet des points discutés lors dudit entretien, ainsi qu'en lien avec le rapport d'évaluation, de manière à ce que ces points soient joints audit rapport.

9) À la suite de cet entretien, le lendemain, un nouveau rapport d'évaluation a été transmis à l'intéressée. Y était ajoutée sous points positifs en matière de recherche, après les termes « un article et un chapitre publiés », la phrase « Un autre article a été accepté pour publication », et des qualificatifs pour son enseignement et ses relations avec les étudiants étaient portés de « bon » à « excellent ».

- 10) Par lettre recommandée du 3 mai 2017 signée par Mme B_____ par ordre (« p. o. ») de M. D_____, le C_____, ayant pris note du courrier du 13 avril 2017 de Mme A_____ dans lequel elle prenait acte du non-renouvellement, a fait part à celle-ci de sa décision de ne pas renouveler son mandat, qui prendrait fin le 31 juillet 2017, conformément à l'art. 157 al. 1 du règlement sur le personnel de l'université, entré en vigueur le 17 mars 2009 (ci-après : RPERS).

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

- 11) C'est à son retour d'un voyage aux États-Unis du 4 mai au matin au 11 mai 2017 au soir que l'intéressée a trouvé dans sa boîte aux lettres une « invitation à retirer un envoi » jusqu'au 11 mai 2017, qui y avait été mise le 4 mai 2017.
- 12) Parallèlement, par courriel du 5 mai 2017 finissant par « Merci et meilleures salutations depuis New York, sous la pluie », Mme A_____ a transmis à l'administratrice du C_____, avec copie à M. D_____ et Mmes E_____ et B_____, en annexe, ses commentaires qui pouvaient être joints à la version modifiée de l'évaluation.

À teneur de cette annexe intitulée « Des précisions/commentaires concernant certains amendements évoqués lors de l'entretien du 27 avril relatif à l'évaluation de mes fonctions de Maître assistante (75 %) », notamment, elle présenterait le 6 mai 2017 un « papier préparé dans le cadre de [son] nouveau projet à [une université américaine] », qu'elle nommait. En bas à droite de ce document figuraient « New York, 5 mai 2017 » puis le nom de l'intéressée.

- 13) Le 18 mai 2017, Mme B_____, ayant constaté que le pli recommandé contenant la décision du C_____ du 3 mai 2017 lui avait été retourné car non retiré par sa destinataire, a contacté par téléphone Mme A_____, laquelle lui a dit ne rien savoir de ce courrier.
- 14) Par plis recommandé et simple du même jour, sans lettre ou message d'accompagnement, Mme B_____ a réexpédié à celle-ci ladite lettre du 3 mai 2017.

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

- 15) Par écrit du 15 juin 2017 reçu le 19 juin suivant, Mme A_____ a formé opposition contre la décision de non-renouvellement contenue dans le courrier du C_____ du 3 mai 2017, la procédure décisionnelle telle que prévue dans le RPERS n'ayant pas été suivie et ladite décision ne se fondant pas sur une motivation suffisante.

- 16) Par lettre du 21 juin 2017 de son conseil nouvellement constitué avec élection de domicile, Mme A_____ a repris et/ou développé plusieurs de ses griefs invoqués dans son acte du 15 juin 2017 et a conclu à l'annulation de la décision querellée.
- 17) Par décision du 26 juin 2017, signée par Mme B_____ en qualité de « responsable de RH secteur », et adressée à l'adresse personnelle de l'intéressée, l'université, division des RH, a déclaré l'opposition formée le 15 juin 2017 par Mme A_____ irrecevable pour tardiveté, le délai de trente jours après le délai de garde de sept jours suivant la notification de la décision du 3 mai 2017, soit après le 11 mai 2018, ayant été dépassé.
- 18) Par pli du 28 juin 2017 signé par Mme B_____ et notifié le lendemain, l'université, division des RH, a adressé à l'avocat de Mme A_____ une nouvelle décision sur opposition, du 28 juin 2017 également, émanant du C_____ et signée par Mme B_____ par ordre (« p. o. ») du directeur dudit institut, nouvelle décision qui reprenait la motivation de celle du 26 juin 2017 et arrivait à la même conclusion.

Dans ledit courrier d'accompagnement, il était précisé que « la présente annule et remplace notre courrier daté du 26 juin 2017 » et ajouté que les rapports de service de Mme A_____ étaient prolongés jusqu'au 30 novembre 2017, comme le permettait l'art. 159 al. 2 RPERs, ce que confirmait une décision du rectorat de l'université, signée par Mme B_____ « p. o. » du rectorat, décidant que l'intéressée était « prolongée dans sa fonction de maître assistante à charge partielle (75 %) » du 1^{er} août au 30 novembre 2017.

- 19) Par courriels du 15 août 2017, le conseil de Mme A_____ a sollicité un entretien téléphonique avec M. D_____ et, par courriel du 21 août suivant, il a demandé la reconsidération de la décision d'irrecevabilité du 28 juin 2017.
- 20) Par acte expédié le 25 août 2017 au greffe de la chambre administrative de la Cour de justice (ci-après : chambre administrative), Mme A_____ a formé recours contre la décision sur opposition rendue le 28 juin 2017 par l'université, concluant, « avec suite de frais et dépens », à ce que ladite chambre, principalement, constate la nullité de cette décision sur opposition au motif qu'elle n'avait pas été signée par l'autorité de nomination, c'est-à-dire le directeur du C_____, subsidiairement, annule ladite décision sur opposition au motif d'une violation des règles de la bonne foi vu la notification de la décision du 3 mai 2017 à une période pour laquelle la recourante avait annoncé son départ pour les États-Unis, et, cela fait et dans ces deux hypothèses, enjoigne l'université d'entrer en matière et de trancher au fond son opposition du 15 juin 2017.

Lors de l'entretien du 27 avril 2017 avait notamment été évoquée la présentation que la recourante était sur le point de faire, dans les jours qui

suivaient, soit le samedi 6 mai 2017, au sein d'une université américaine, celle-là souhaitant en effet que cette présentation soit expressément mentionnée dans l'évaluation à modifier. Autrement dit, elle avait clairement indiqué lors de cet entretien qu'elle se rendrait aux États-Unis pour plusieurs jours, dès le 4 mai 2017, pour assurer la présentation du 6 mai suivant.

- 21) Par réponse du 29 septembre 2017, l'université a conclu au rejet du recours et à la condamnation de la recourante « en tous les frais et dépens ».

Lors de l'entretien du 27 avril 2017, Mme B_____ s'était empressée de confirmer à Mme A_____ que la hiérarchie restait prête à l'entendre au sujet du contenu du rapport d'évaluation, sans pour autant changer sa position concernant le non-renouvellement. Elle avait en effet répété que la procédure allait suivre son cours et qu'elle allait recevoir une décision de non-renouvellement par courrier recommandé, dans les jours qui suivaient.

- 22) Par réplique du 15 décembre 2017, Mme A_____ a persisté dans les conclusions de son recours.

- 23) Le 16 mars 2018 s'est tenue devant le juge délégué de la chambre administrative une audience de comparution personnelle des parties et d'enquêtes.

a. Selon Mme B_____, représentant l'université, avant d'envoyer la lettre du 8 novembre 2016 à Mme A_____, M. D_____ aurait dû avoir avec elle un entretien en bonne et due forme. C'était ensuite qu'il aurait dû envoyer un tel courrier comme confirmation des conclusions de l'entretien d'évaluation, et c'était ensuite, après possibilité de l'intéressée de s'exprimer, qu'une décision de non-renouvellement aurait pu être rendue. Par ailleurs, à cette époque, les RH n'avaient pas été informées d'un tel courrier, ne l'ayant été qu'à fin février – début mars 2017, et elles avaient dit à l'administratrice et au directeur du C_____ qu'il fallait corriger l'erreur de procédure susmentionnée.

Mme A_____ a déclaré n'avoir reçu la lettre du 27 mars 2017 que le 31 mars 2017, de sorte qu'elle n'avait pas pu se rendre à un entretien le 30 mars 2017. Elle n'avait pas compris pourquoi elle était convoquée.

À teneur des déclarations de Mme E_____, qui était à l'époque des faits la supérieure directe de Mme A_____, l'entretien du 27 avril 2017 devait porter sur la question du renouvellement ou non du contrat de celle-ci avec l'université ainsi que sur l'évaluation que M. D_____ et elle-même lui avaient adressée le 27 mars 2017. Lors de cet entretien du 27 avril 2017, avait été évoquée la question du renouvellement du contrat de Mme A_____. Mme E_____ ne se souvenait plus si le délai qui avait été octroyé à l'intéressée à l'issue de cet entretien portait sur le non-renouvellement et/ou sur l'évaluation et n'avait pas le souvenir que, lors dudit entretien du 27 avril 2017, Mme A_____

ait demandé un délai plus long pour formuler ses observations écrites. Celle-ci avait évoqué un voyage aux États-Unis dont sa hiérarchie n'était jusqu'alors pas informée, mais elle n'avait pas indiqué de dates précises. Toujours lors de cet entretien, Mme A_____ avait annoncé deux projets de recherche dont sa hiérarchie n'était pas informée. L'un d'eux ou les deux étaient en lien avec l'F_____ (ci-après : F_____), ce qui avait surpris sa hiérarchie. Il n'y avait pas eu de procès-verbal de l'entretien de ce jour-là.

M. D_____ a déclaré se souvenir que l'entretien du 27 avril 2017 portait sur la question du renouvellement du contrat de Mme A_____ avec l'université. Il ne se souvenait en revanche pas s'il avait porté aussi sur son évaluation, les questions de fond ayant déjà été abordées lors d'autres entretiens. Les responsables du C_____ présents avaient redit clairement à Mme A_____ lors de cet entretien qu'ils n'allaient pas renouveler son contrat. Celle-ci n'avait pas formulé d'objections sur ce non-renouvellement, mais avait seulement rediscuté l'évaluation qui avait été faite de son enseignement, voulant être évaluée de manière plus positive, ce qu'ils avaient ensuite fait. Selon le souvenir de M. D_____, lors de cet entretien, Mme A_____ avait mentionné qu'elle devait aller aux États-Unis pour une conférence et qu'elle y avait des contacts qui lui permettraient d'explorer des opportunités d'avoir un emploi, sans indiquer de dates pour ce voyage ; elle avait fait comprendre aux responsables du C_____ que cela arriverait dans les semaines qui allaient venir. Avant l'été 2017, Mme A_____ n'avait jamais formulé d'objections au non-renouvellement de son contrat. La décision de non-renouvellement du 3 mai 2017 et la décision sur opposition du 28 juin 2017, même si elles n'avaient pas été signées par M. D_____ mais par Mme B_____, correspondaient réellement à sa volonté lorsqu'elles avaient été prononcées. Il avait relu ces décisions avant qu'elles soient notifiées. Il ne les avait pas signées personnellement parce qu'on lui avait dit que telle était la procédure à l'université et que c'était aux RH de le faire. Il avait le souvenir qu'un procès-verbal dactylographié de l'entretien du 27 avril 2017 avait été établi au mois de mai suivant par Mme B_____, qu'il avait vu et qui correspondait à ce qui avait été dit lors de l'entretien. Mme B_____ a alors montré à M. D_____ le compte-rendu qu'elle avait établi – et qui a été produit dans le cadre de la présente procédure – et celui-ci a confirmé que ce document correspondait bien au procès-verbal qu'il venait de mentionner. Mme A_____ lui avait dit qu'elle faisait ou allait faire des projets de recherche avec d'autres institutions que l'université de Genève, à savoir l'F_____ et une université américaine, ce qui confirmait qu'elle acceptait le non-renouvellement de son contrat. À la question de Mme A_____ qui lui demandait si quelques jours avant l'entretien du 27 avril 2017 elle lui avait dit qu'elle était très prise les prochains jours et qu'elle allait partir à New-York et lui avait demandé si l'entretien du 27 avril pouvait être reporté à la mi-mai 2017, M. D_____ a répondu se souvenir qu'elle lui avait dit qu'elle ne souhaitait pas avoir cet entretien avant son départ aux États-Unis car elle était très prise, mais il

ne se souvenait pas des dates du départ aux États-Unis. Il n'avait pas accepté un report de l'entretien prévu le 27 avril 2017.

Après l'audition de Mme E_____ et M. D_____, Mme B_____ a déclaré que, lorsqu'elle avait rédigé le compte-rendu de l'entretien du 27 avril 2017 à son usage personnel, elle n'imaginait pas que Mme A_____ allait contester le non-renouvellement de son contrat. Entre le 31 mars 2017 et le 27 avril 2017, Mme A_____ était venue la voir pour discuter de l'évaluation du point « enseignement ».

Mme A_____ a déclaré que ce n'était qu'en recevant la décision du 3 mai 2017 en date du 19 mai 2017 qu'elle avait compris qu'il y avait une voie de droit contre le non-renouvellement de son contrat et que le règlement de l'université traitait de cette question. C'était aussi à ce moment-là qu'elle avait compris que l'entretien d'évaluation devait précéder une décision de non-renouvellement et que la lettre du directeur du C_____ du 8 novembre 2016 ne respectait ainsi pas cette procédure. Par sa lettre du 13 avril 2017, elle avait voulu discuter afin de modifier plusieurs points, et pas seulement celui de l'enseignement, de l'évaluation datée du 27 mars 2017. Par les mots « je prends acte de votre décision de non-renouvellement de mon contrat », elle avait voulu dire qu'elle en prenait note. Ne connaissant alors pas la procédure, elle n'avait pas pensé qu'elle pouvait contester le non-renouvellement. Si elle avait su que les invitations à des entretiens d'évaluation mentionnées au premier paragraphe de la lettre du 27 mars 2017 seraient des entretiens d'évaluation, elle aurait libéré du temps pour y participer. En aucun cas elle n'avait pensé que c'était un entretien d'évaluation. Avant d'écrire sa lettre du 13 avril 2017, elle avait reçu des conseils de collègues et d'amis au sujet de la lettre de M. D_____ et de Mme E_____ du 27 mars 2017. On lui avait plutôt conseillé de dialoguer avec sa hiérarchie concernant l'évaluation. Elle n'avait pas eu l'impression qu'elle pouvait faire quelque chose à ce stade-là pour s'opposer à un non-renouvellement. Même si elle avait vaguement entendu qu'il était possible de recourir contre un non-renouvellement, elle n'y avait pas réfléchi. Sur question du juge délégué qui lui avait lu la conclusion du compte-rendu d'entretien produit ce jour par Mme B_____, elle a répondu qu'il ne lui avait pas été proposé de discuter au sujet du non-renouvellement de son contrat ni de se prononcer contre celui-ci. Elle n'avait pas dit qu'elle acceptait le non-renouvellement. L'entretien avait commencé avec l'information que son contrat ne serait pas renouvelé. Elle ne pensait alors pas qu'elle pourrait s'y opposer. Les RH auraient dû lui dire quels étaient ses droits. Elle était actuellement affiliée à l'F_____ pour continuer son travail sur son projet de recherche et était en recherche d'emploi et inscrite à l'assurance-chômage.

b. Le « compte rendu d'entretien » précité, établi sans signature le 15 mai 2017 par Mme B_____ et concernant le « non-renouvellement de Mme A_____ dans

la fonction de MA », contenait sous le point 1 « introduction », après un préambule, notamment le paragraphe suivant : « La responsable RH indique qu'il est pris bonne note [que Mme A_____] ne contestait pas la décision de non-renouvellement, ce que Mme A_____ reconferme. La responsable RH rappelle que malgré le fait que dans le [courrier du 27 mars 2017] il était indiqué qu'elle pouvait faire ses remarques par écrit quant au contenu de l'évaluation, elle avait décidé de ne pas en faire. Toutefois, la hiérarchie est prête à l'entendre sans pour autant changer sa position en ce qui concerne le non-renouvellement ». Il était entre autres mentionné, sous points 3 « point de vue de la collaboratrice » : « Par ailleurs elle doit se rendre aux États-Unis ce prochains jours pour présenter son projet à l'UNI de [...]. La hiérarchie n'est pas au courant de ces projets ». Sous le point 4 « conclusion » était écrit : « Au final, il apparaît clairement aux personnes présentes qu'une collaboration constructive future est compromise. Mme A_____ réitère sa décision de ne pas s'opposer au non-renouvellement. La hiérarchie changera l'évaluation sur les points « enseignement » comme discuté et l'enverra à la collaboratrice pour signature. La responsable RH explique à la collaboratrice que la signature de l'évaluation indique la prise de connaissance du contenu et non pas son acceptation. Mme E_____ s'engage à lui fournir un certificat de travail intermédiaire dans les plus brefs délais ».

- 24) Dans ses observations après enquêtes du 27 avril 2018, l'université a persisté dans ses conclusions initiales.
- 25) Dans ses observations après enquêtes du 30 avril 2018, Mme A_____ en a fait de même.

Elle « [contestait] s'être rendue auprès de [Mme B_____], à plusieurs reprises « entre le 31 mars 2017 et le 27 avril 2017 » afin de discuter du point enseignement de son évaluation ».

Après l'audience susmentionnée, il était démontré qu'elle n'avait pas renoncé à son droit de contester la décision litigieuse et que cette dernière lui avait été adressée à une période où elle se trouvait à l'étranger, au vu et au su de l'intimée. Compte tenu du comportement contraire à la bonne foi de celle-ci, la fiction d'une notification à l'échéance du délai de garde de la poste ne lui était pas opposable, de sorte que son opposition du 15 juin 2017 avait été formée en temps utile.

- 26) Le 9 mai 2018, la recourante a répliqué aux observations de l'intimée.

Elle n'avait jamais signé le rapport d'évaluation du 27 mars 2017, ni celui, subséquent, qui lui avait été transmis le lendemain de l'entretien du 27 avril 2017.

- 27) Sur ce, la cause a été gardée à juger.

- 28) Pour le surplus, les arguments des parties seront, en tant que de besoin, repris dans la partie en droit ci-après.

EN DROIT

- 1) Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 85 RPERS ; art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a et 63 al. 1 let. b de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10).
- 2) a. À teneur du préambule et de l'art. 1.3 du règlement d'organisation du C_____, approuvé par le rectorat le 16 mars 2015 et entré en vigueur le lendemain (ci-après : ROC_____), l'institut est une unité d'enseignement et de recherche (ci-après : UER).

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

En application des art. 4 al. 4 let. h et 139 let. h RPERS, les maîtres assistants sont des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche.

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

Pour ce qui est de la procédure de nomination, l'art. 7.1 ROC_____ prévoit qu'en ce qui concerne les maîtres assistants, post-doctorants, assistants, auxiliaires de recherche et d'enseignement et chercheurs invités nommés au sein du C_____, le membre du corps professoral auquel le collaborateur doit être directement rattaché établit une proposition de nomination et la transmet au directeur pour nomination.

Il est précisé qu'à teneur de l'art. 13.1 ROC_____, le directeur assure la direction du C_____ et est nommé pour une période de quatre ans par le recteur.

c. Selon l'art. 157 al. 1 RPERS – dans le chapitre V intitulé « procédure de renouvellement et procédure de prolongation », section 1 qui est afférente entre autres aux maîtres assistant et à laquelle renvoie l'art. 7.2 ROC_____ –, lorsque les mandats des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont renouvelables, leur renouvellement est déterminé par : a) les aptitudes scientifiques et pédagogiques de l'intéressé révélées dans l'exercice de la fonction ; b) les besoins de l'UPER ou de l'UER découlant du plan d'études et par les disponibilités budgétaires ; c) l'état d'avancement du travail de doctorat s'agissant des assistants.

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

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

d. Aux termes de l'art. 84 RPERS, tout membre du corps enseignant touché par une décision au sens de l'art. 4 LPA rendue par l'université et qui a un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit modifiée ou annulée peut former opposition auprès de l'instance qui l'a rendue (al. 1) ; les conditions ainsi que les modalités de l'opposition sont régies par un règlement interne (al. 2).

L'art. 4 RIO-UNIGE, intitulé « autorité compétente », précise que l'autorité qui statue sur l'opposition est celle qui a rendu la décision litigieuse.

En vertu de l'art. 6 du règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'Université de Genève du 16 mars 2009 (RIO-UNIGE), l'opposition doit être formée dans les trente jours qui suivent la notification de la décision litigieuse, auprès de l'autorité qui l'a rendue (al. 1) ; le délai commence à courir le lendemain de la notification de la décision, si celle-ci est communiquée par écrit aux parties (al. 2) ; il commence à courir le lendemain du jour où les parties ont pu en prendre connaissance, si la décision n'a pas été communiquée par écrit aux parties (al. 3) ; à défaut du respect des délais précités, l'opposition sera déclarée irrecevable (al. 4).

Dans le chapitre VIII (« décision sur opposition ») du titre II, l'art. 17 RIO-UNIGE prévoit que, pour le surplus, et sous réserve des dispositions qui précèdent, la LPA est applicable.

- 3) a. En l'espèce, la recourante soutient que la décision sur opposition querellée, signée le 28 juin 2017 par la responsable RH du C_____ par ordre (« p. o. ») du directeur, serait nulle car rendue par une personne qui n'est pas le directeur et qui serait donc incompétente.
- b. La nullité absolue 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).
- c. Tout d'abord, il importe peu que la responsable des RH de l'institut ait signé une première décision sur opposition, le 26 juin 2017 en son propre nom, puisque cette dernière a été annulée et remplacée par celle du 28 juin 2017, qui seule entre en considération.
- d. La question de savoir si la décision du 28 juin 2017 pourrait être nulle du fait de l'absence de la signature personnelle du directeur de l'institut peut demeurer indécise en raison des considérants qui suivent.

- 4) Le principe de la bonne foi entre administration et administré, exprimé aux art. 9 et 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101), exige que l'une et l'autre se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de toute attitude propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 129 I 161 consid. 4 ; 129 II 361 consid. 7.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_1013/2015 du 28 avril 2016 consid. 3.1 ; ATA/393/2018 du 24 avril 2018 consid. 6b).

Le principe de la bonne foi 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 ; 131 II 627 consid. 6.1 ; 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 (arrêt du Tribunal fédéral 2P.170/2004 du 14 octobre 2004 consid. 2.2.1, in RDAF 2005 I 71 ; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, n. 569 s.). 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 (ATA/252/2018 du 20 mars 2018 consid. 8f ; Thierry TANQUEREL, op. cit., n. 569). 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).

En application de ce principe, on admet généralement qu'une partie ne doit pas être lésée par une indication erronée des voies de droit. Il est donc possible que le droit à la protection de la bonne foi conduise à la prolongation d'un délai légal en raison d'une indication erronée donnée par l'autorité (ATF 115 Ia 12 consid. 4a ; 114 Ia 105 consid. 2). Tel est notamment le cas si l'autorité procède à une deuxième notification avant l'échéance du délai de recours, en indiquant sans réserve les voies de droit (ATF 119 V 89 consid. 4b/aa ; 115 Ia 12 consid. 4a et 4c ; arrêt du Tribunal fédéral 6B_701/2016 du 23 mai 2017 consid. 3.3 ; 8C_184/2010 du 27 avril 2010 consid. 3.2).

- 5) Conformément à l'art. 16 al. 1 LPA, un délai fixé par la loi ne peut être prolongé ; les cas de force majeure sont réservés. Les délais de réclamation – ou opposition – et de recours fixés par la loi sont des dispositions impératives de droit public. Ils ne sont, en principe, pas susceptibles d'être prolongés (art. 16 al. 1 1^{ère} phr. LPA), restitués ou suspendus, si ce n'est par le législateur lui-même. Ainsi, celui qui n'agit pas dans le délai prescrit est forclos et la décision en cause

acquiert force obligatoire (ATA/915/2015 du 8 septembre 2015 consid. 6b et les références citées).

À teneur de l'art. 17 al. 1 LPA, les délais commencent à courir le lendemain de leur communication ou de l'événement qui les déclenche. Dans le cadre d'une procédure d'opposition auprès de l'université, l'art. 6 al. 2 RIO-UNIGE prescrit que le délai commence à courir le lendemain de la notification de la décision, si celle-ci est communiquée par écrit aux parties.

La notification doit permettre au destinataire de prendre connaissance de la décision et, cas échéant, de faire usage des voies de droit ouvertes à son encontre. Une décision est notifiée, non pas au moment où l'administré en prend connaissance, mais le jour où elle est dûment communiquée. S'agissant d'un acte soumis à réception et adressé par pli non recommandé, telle une décision ou une communication de procédure, la notification est réputée parfaite au moment où l'envoi entre dans la sphère de pouvoir de son destinataire (arrêt du Tribunal fédéral 2P.259/2006 du 18 avril 2007 consid. 3.1 et les références citées ; ATA/1593/2017 du 12 décembre 2017 consid. 3c ; ATA/509/2016 du 14 juin 2016 consid. 5b), à savoir dans sa boîte aux lettres ou sa case postale. Il n'est pas nécessaire que celui-ci en prenne réellement connaissance (ATF 142 III 599 consid. 2.4.1) ; il suffit qu'il puisse en prendre connaissance (arrêt du Tribunal fédéral 2C_430/2009 du 14 janvier 2010 consid. 2.2).

La décision qui n'est remise que contre la signature du destinataire ou d'un tiers habilité est réputée reçue au plus tard sept jours après la première tentative infructueuse de distribution (art. 62 al. 4 LPA applicable par analogie par renvoi de l'art. 51 al. 4 2^{ème} phr. LPA), pour autant que celui-ci ait dû s'attendre, avec une certaine vraisemblance, à recevoir une communication de l'autorité, ce qui est le cas chaque fois qu'il est partie à la procédure (arrêt du Tribunal fédéral 6B_239/2011 du 22 mars 2012 consid. 3.5 ; ATA/725/2018 du 10 juillet 2018 consid. 1a ; ATA/1595/2017 du 12 décembre 2017 consid. 2 et les arrêts cités).

De jurisprudence constante, celui qui se sait partie à une procédure judiciaire et qui doit dès lors s'attendre à recevoir des actes du juge – condition en principe réalisée pendant toute la durée d'un procès (ATF 130 III 396 consid. 1.2.3) –, est tenu de relever son courrier ou, s'il s'absente de son domicile, de prendre des dispositions pour que celui-ci lui parvienne néanmoins. À ce défaut, il est réputé avoir eu, à l'échéance du délai de garde, connaissance du contenu des plis recommandés que le juge lui adresse. Une telle obligation signifie que le destinataire doit, le cas échéant, désigner un représentant, faire suivre son courrier, informer les autorités de son absence ou leur indiquer une adresse de notification (ATF 141 II 429 consid. 3.1 et les arrêts cités).

Un tribunal doit renoncer à un envoi à une partie, qui plus est non juriste et non représentée par un avocat, qui l'informe d'une absence pour vacances et lui

demande de reporter ladite notification, jusqu'au retour de celle-ci, sauf avis contraire exprimé par ledit tribunal (arrêt du Tribunal fédéral 4A_660/2011 du 9 février 2012 consid. 2.4).

- 6) a. En l'espèce, la recourante allègue avoir annoncé, lors de l'entretien du 27 avril 2017, son absence aux États-Unis et fait donc valoir avoir pris les mesures adéquates, de sorte que l'intimée aurait agi en violation de toute bonne foi en procédant à la notification de la décision initiale le jour de son départ pour l'étranger. La fiction de notification serait donc ici inopérante. Il y a, selon elle, lieu de constater qu'elle a formé valablement opposition au non-renouvellement de son mandat de maître assistante dans les trente jours ayant suivi sa connaissance effective de la décision.
- b. La recourante savait à tout le moins depuis le 8 novembre 2016 que ses supérieurs hiérarchiques, y compris l'autorité de nomination du C_____, avaient l'intention de ne pas renouveler son engagement en qualité de maître assistante, après l'échéance fixée au 31 juillet 2017 dans la décision de nomination du 25 juillet 2014.

Par ailleurs, à l'issue de l'entretien du 27 avril 2017, il lui a été donné la possibilité de formuler, par écrit et dans les quelques jours suivants mais au plus tard le 5 mai 2017, des commentaires au sujet des points discutés lors dudit entretien, ainsi qu'en lien avec son rapport d'évaluation, de manière à ce que ces points soient joints audit rapport.

c. La recourante allègue avoir clairement indiqué aux autres participants de l'entretien du 27 avril 2017 qu'elle se rendrait à New-York, pour plusieurs jours, dès le 4 mai 2017, pour assurer la présentation du samedi 6 mai 2017. Tout au moins, selon elle, l'intimée savait, au 27 avril 2017, que son départ pour les États-Unis était imminent.

Cette allégation n'est pas démontrée dans tous ses éléments précis. Il peut en effet seulement être retenu, comme mentionné dans le « compte rendu d'entretien » établi le 15 mai 2017 par la responsable des RH qu'elle avait informé cette dernière et ses supérieurs hiérarchiques lors de l'entretien du 27 avril 2017 devoir se rendre dans les prochains jours aux États-Unis, afin d'y faire une présentation au sein d'une université. Contrairement à ce que prétend l'intéressée, le directeur n'a pas déclaré, lors de l'audience devant la chambre administrative, qu'elle lui aurait expressément demandé un report à la mi-mai de l'entretien prévu le 27 avril 2017 ; cette assertion est du reste contredite par l'échange de courriels qu'elle a eus avec l'administratrice du C_____ le 25 avril 2017.

d. Quoi qu'il en soit, d'une part, l'envoi adressé le 18 mai 2017, soit dans le délai d'opposition, à la recourante faisait suite à un entretien téléphonique du

même jour, lors duquel celle-ci avait répondu ne rien savoir du courrier du 3 mai 2017 à la responsable des RH de l'institut qui avait pris l'initiative de l'appeler, et ne contenait aucune précision quant à la question de savoir s'il valait ou non nouvelle notification de la décision du 3 mai 2017 faisant partir un nouveau délai d'opposition. D'autre part, l'absence de Suisse de l'intéressée a été connue des responsables du C_____ à la lecture de son courriel du 5 mai 2017, comme l'admet du reste dans sa réponse l'intimée selon laquelle « [c'était] à ce moment précis [qu'elle avait] su que la recourante était déjà à New York, soit après que la décision de non-renouvellement du 3 mai 2017 lui ait été envoyée en recommandé ».

Dans ces circonstances particulières, l'intéressée est, de bonne foi et légitimement, partie du principe qu'en lui adressant la décision du 3 mai 2017 notamment par pli recommandé du 18 mai 2017, l'université avait pris en considération son absence de Suisse durant la période de notification commençant le 3 mai 2017 et lui avait renotifié ladite décision avec un nouveau délai d'opposition.

En conséquence, conformément au principe de la bonne foi qui protège l'administré dans la confiance légitime qu'il met dans un comportement déterminé de l'administration, la décision du 3 mai 2017 doit être considérée comme ayant été à nouveau notifiée à la recourante le 19 mai 2017.

e. Le délai de trente jours pour former opposition contre cette décision (art. 6 al. 1 RIO-UNIGE et 84 RPERS) a commencé à courir le lendemain, soit le 20 mai 2017 (art. 17 al. 1 LPA et 6 al. 2 RIO-UNIGE), et est arrivé à son terme le lundi 19 juin 2017 (art. 17 al. 3 LPA).

Partant, l'opposition formée le 15 juin 2017 par la recourante l'a été dans le délai prescrit et était donc recevable.

Vu ce qui précède, la décision sur opposition querellée, en déclarant irrecevable ladite opposition pour tardiveté, n'est pas conforme au droit et doit être annulée, le recours devant dès lors être admis partiellement et la cause renvoyée à l'intimée pour nouvelle décision sur opposition.

- 7) Vu l'issue du litige, aucun émolument ne sera perçu (art. 87 al. 1 LPA) et une indemnité de procédure de CHF 1'500.- sera allouée à la recourante qui obtient gain de cause (art. 87 al. 2 LPA).

* * * * *

PAR CES MOTIFS
LA CHAMBRE ADMINISTRATIVE

à la forme :

déclare recevable le recours interjeté le 25 août 2017 par Mme A_____ contre la décision sur opposition de l'Université de Genève du 28 juin 2017 ;

au fond :

l'admet partiellement ;

annule la décision sur opposition de l'Université de Genève du 28 juin 2017 ;

renvoie la cause à l'Université de Genève pour nouvelle décision ;

dit qu'il n'est pas perçu d'émolument ;

alloue à Mme A_____ une indemnité de procédure de CHF 1'500.-, 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 Me Xavier-Marcel Copt, avocat de la recourante, ainsi qu'à l'Université de Genève.

Siégeant : Mme Krauskopf, présidente, M. Thélin, Mme Junod, M. Pagan,
Mme Payot Zen-Ruffinen, juges.

Au nom de la chambre administrative :

le greffier-juriste :

F. Scheffre

la présidente siégeant :

F. Krauskopf

Copie conforme de cet arrêt a été communiquée aux parties.

Genève, le

la greffière :