

Dès lors qu'une procédure de **renouvellement** était en cours et qu'elle avait mis au jour des éléments problématiques méritant d'être instruits (**difficultés relationnelles, harcèlement sexuel**), on ne peut pas faire grief à l'Université de ne pas avoir renouvelé le mandat du professeur de manière ordinaire pour ensuite prononcer une éventuelle sanction disciplinaire et/ou résilier ses rapports de service.

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président, Heine et Abrecht.

Greffier : M. Ourny.

Participants à la procédure

A.,
représenté par Me Nicolas Capt, avocat,
recourant,

contre

Université de Genève,
représentée par Me Pierre Gabus et Me Lucile Bonaz, avocats,
intimée.

Objet

Droit de la fonction publique (renouvellement),

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 28 juin 2022 (A/1159/2021-FPUBL ATA/669/2022).

Faits :

A.

A.a. A. (ci-après aussi: le professeur associé), né en 1973, a été nommé le 12 janvier 2016 professeur associé au sein de la section B. de la faculté C. (ci-après: la faculté) de l'Université de Genève (ci-après: l'Université). Il était affilié au centre (...) et son mandat courait du 1er février 2016 au 31 juillet 2020.

A.b. Au début de l'année 2020, la faculté a entamé la procédure d'évaluation du mandat du professeur associé en vue de son renouvellement. Le 17 janvier 2020, les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche (ci-après: les CER) ont préavisé favorablement, sous réserves, le renouvellement de ce mandat; malgré des retours globalement positifs des collaborateurs de l'intéressé, des éléments problématiques - liés à des conflits avec ces derniers ainsi qu'à l'encadrement des étudiants - étaient apparus. Le 20 février 2020, la commission chargée d'examiner le renouvellement du mandat de l'intéressé (ci-après: la commission) a préavisé favorablement, à l'unanimité, ledit renouvellement du 1er août 2020 au 31 juillet 2025, tout en exigeant que les problèmes soulevés par les CER soient résolus dans les meilleurs délais. Le même jour, le collège des professeurs ordinaires de la faculté a accepté la

proposition du renouvellement du mandat du professeur associé par 17 oui et deux abstentions. Le 10 mai 2020, le décanat de l'Université a rendu son avis au sujet du premier renouvellement de ce mandat; en réponse aux problèmes relevés lors de la procédure d'évaluation, il recommandait la mise en place de mesures d'accompagnement, selon un planning s'étendant de juin 2020 à avril 2021.

A.c. Le 2 juillet 2020, D., qui avait travaillé sous la direction de A. dans le cadre de son mémoire de master en 2016, a écrit au rectorat de l'université. Elle s'est plainte de l'encadrement de son ancien professeur, qui avait des exigences élevées et imposait des tâches à réaliser à brève échéance sans aucun suivi de sa part. Après un "lab meeting" en présence d'autres étudiants, il lui avait proposé de parler de son projet de master en marchant en direction de son propre domicile. La conversation avait toutefois porté sur des questions d'ordre privé, notamment sur le désir sexuel, ce qui l'avait mise mal à l'aise, de même que la manière avec laquelle il la regardait. Il l'avait ensuite invitée à boire un verre, ce qu'elle n'avait pas pu refuser étant donné qu'elle devait lui parler de son projet. A une autre occasion, il avait à nouveau insisté pour qu'ils discutent en se promenant en dehors du campus universitaire. Elle n'avait pas non plus réussi à maintenir la conversation sur le développement de son projet, le professeur associé divaguant et lui demandant son avis sur la nature de la conscience et du désir sexuel. Durant la même période, celui-ci lui avait dit, lors d'un "lab meeting", "D., this is why I love you", suscitant les plaisanteries des autres étudiants, qui suggéraient qu'il était amoureux d'elle. Constatant que son projet n'avancait pas et qu'elle éprouvait un malaise grandissant en sa présence, elle avait décidé de changer de projet de master et d'être supervisée par un autre professeur. Après avoir subi de nouveaux "regards déshabillants" et des remarques déplacées de la part de A. début 2020, elle avait contacté la cellule de confiance de l'Université et avait appris l'existence potentielle de deux autres "victimes" du prénommé.

A.d. Le 3 juillet 2020, le décanat a écrit au rectorat au sujet de "plaintes concernant des comportements de type harcèlement psychologique et sexuel" du fait du professeur associé. En cours d'évaluation du mandat de celui-ci, les CER avaient signalé deux cas de harcèlement sexuel, ensuite de quoi les ressources humaines (RH) avaient été saisies. Les faits dénoncés devaient être instruits et, le cas échéant, le mandat de l'intéressé devait être renouvelé de manière conditionnelle le temps que l'enquête aboutisse. Un entretien s'est tenu à ce sujet le 13 juillet 2020, en présence du recteur, de la directrice des RH ainsi que du professeur associé, assisté de son avocat.

A.e. Par décision du 15 juillet 2020, le rectorat a prononcé le renouvellement conditionnel du mandat de A. pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 juillet 2021.

Par décision du même jour, le rectorat a ordonné l'ouverture d'une enquête administrative à l'encontre du professeur associé ainsi que sa suspension provisoire, sans suppression de traitement. Par décision sur opposition du 28 juillet 2020, le rectorat a annulé la suspension provisoire et a autorisé l'intéressé à poursuivre ses activités hors des locaux de l'Université.

A.f. Dans son rapport rendu le 3 décembre 2020, l'enquêtrice mandatée par le rectorat a constaté que le professeur associé ne s'était pas comporté de manière correcte avec D., tant comme personne que comme professeur chargé de son encadrement, certaines de ses remarques étant constitutives de harcèlement sexuel. Par des messages écrits crus et désobligeants, il avait également fait acte de harcèlement à l'encontre de E., maître-assistante à la faculté ayant partagé son bureau. En outre, la pression mise sur les étudiants lors des examens notamment pouvait relever du harcèlement psychologique. Le manque de temps consacré à ses étudiants et la difficulté pour D. d'obtenir un sujet de recherche démontraient qu'il n'avait pas satisfait aux devoirs de sa charge.

A.g. Par décision du 24 février 2021, le rectorat a rejeté l'opposition formée par A. contre la décision du 15 juillet 2020 prononçant le renouvellement conditionnel de son mandat de professeur associé.

A.h. Par décision du 25 mars 2021, confirmée sur opposition le 27 mai 2021, le rectorat a refusé de renouveler le mandat de professeur associé de l'intéressé au-delà du 31 juillet 2021.

B.

Saisie de recours contre les décisions sur opposition des 24 février 2021 et 27 mai 2021, la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève les a rejetés par arrêt du 28 juin 2022.

C.

A. interjetée un recours en matière de droit public contre cet arrêt, en concluant à sa réforme en ce sens que les décisions sur opposition du 24 février 2021 et du 27 mai 2021 soient annulées et qu'il soit constaté que son mandat ordinaire de professeur associé "court encore à ce jour". A titre subsidiaire, il conclut à l'annulation de l'arrêt attaqué et au renvoi de la cause à la cour cantonale pour nouvelle décision au sens des considérants.

L'intimée conclut à l'irrecevabilité du recours, subsidiairement à son rejet. La juridiction cantonale s'en rapporte à justice quant à la recevabilité du recours et persiste dans les considérants et le dispositif de son arrêt. Le recourant a répliqué.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt entrepris concerne des rapports de travail de droit public au sens de l'art. 83 let. g LTF. Il tranche une contestation pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. qui ouvre la voie du recours en matière de droit public en ce domaine (art. 51 al. 1 let. a et 85 al. 1 let. b LTF). Interjeté en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans les formes requises (art. 42 LTF) contre une décision finale (art. 90 LTF) prise par l'autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let. d LTF), le recours en matière de droit public est recevable.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral, qui est un juge du droit, conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 145 V 188 consid. 2) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF). Si le recourant entend s'écarter des constatations de fait de l'autorité précédente, il doit expliquer de manière circonstanciée en quoi les conditions de l'art. 105 al. 2 LTF seraient réalisées et la correction du vice susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

2.2. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Toutefois, il n'examine la violation de droits fondamentaux ainsi que celle de dispositions de droit cantonal et intercantonal que si ce grief a été invoqué et motivé par le recourant (art. 106 al. 2 LTF). Sauf exceptions non pertinentes en l'espèce (cf. art. 95 let. c, d et e LTF), on ne peut pas invoquer la violation du droit cantonal ou communal en tant que tel devant le Tribunal fédéral (art. 95 LTF a contrario). En revanche, il est possible de faire valoir que sa mauvaise application consacre une violation du droit fédéral, en particulier qu'elle est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. ou contraire à un autre droit fondamental (ATF 143 I 321 consid. 6.1; 142 II 369 consid. 2.1; 142 V 577 consid. 3.2).

Appelé à revoir l'application ou l'interprétation d'une norme cantonale ou communale sous l'angle de l'arbitraire, le Tribunal fédéral ne s'écarte de la solution retenue par l'autorité cantonale de dernière instance que si celle-ci apparaît insoutenable, en contradiction manifeste avec la situation effective, adoptée sans motif objectif et en violation d'un droit certain. En revanche, si l'application de la loi défendue par l'autorité cantonale ne s'avère pas déraisonnable ou manifestement contraire au sens

et au but de la disposition ou de la législation en cause, cette interprétation sera confirmée, même si une autre solution paraît également concevable, voire préférable (ATF 148 I 145 consid. 6.1; 145 II 32 consid. 5.1).

3.

3.1. Aux termes de l'art. 12 al. 1 de la loi sur l'université [de Genève] du 13 juin 2008 (LU; RS/GE C 1 30), le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 139, 140, 141, 142, 143 et 144 de la loi sur l'instruction publique du 17 septembre 2015 (LIP; RS/GE C 1 10) et 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 4 septembre 2018 (L'Etat; RS/GE B 5 15) (première phrase); pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixés dans le règlement interne sur le personnel (seconde phrase). Sur la base de la loi sur l'université, le Conseil d'État de la République et canton de Genève a, sur proposition du rectorat, approuvé le Règlement sur le personnel de l'Université du 17 mars 2009 (RPers).

3.2.

3.2.1. Les devoirs des membres du corps enseignant sont régis par les art. 20 ss RPers. Selon l'art. 20 RPers, les membres du corps enseignant sont tenu-es au respect de l'intérêt de l'Université et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. L'art. 21 RPers dispose que les membres du corps enseignant doivent par leur attitude: entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieures, leurs collègues et leurs subordonné-es et permettre et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a); établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec les étudiant-es et le public (let. b); justifier et renforcer la considération et la confiance dont l'Université et la communauté universitaire doivent être l'objet (let.c). A teneur de l'art. 22 RPers, les membres du corps enseignant chargés de fonctions d'autorité sont en outre tenus, notamment, d'organiser le travail de leur structure et de leurs subordonné-es (let. a); de diriger leurs subordonné-es, d'en coordonner et contrôler l'activité (let. b); de veiller à la réalisation des tâches incombant à leur structure (let. c); de veiller à la protection de la personnalité des membres du personnel (let. f). Selon l'art. 23 RPers, les membres du corps enseignant doivent remplir tous les devoirs de leur fonction consciencieusement et avec diligence (al. 1); ils/elles doivent respecter leur horaire de travail et assurer une présence régulière et appropriée à l'Université compte tenu en particulier de l'exécution de leur cahier des charges (al. 2, première phrase).

3.2.2. Selon l'art. 89 al. 2 RPers, le/la professeur-e associé-e est nommé-e pour une première période de 4 ans au maximum (première phrase); la nomination est renouvelable pour des périodes successives de 5 ans au maximum (seconde phrase). La procédure de renouvellement fait l'objet des art. 119 ss RPers. Aux termes de l'art. 119 al. 1 RPers, le renouvellement du mandat d'un-e professeur-e ordinaire, d'un-e professeur-e associé-e et d'un-e professeur-e titulaire est notamment subordonné aux conditions suivantes: que les aptitudes pédagogiques, scientifiques, d'organisation et de gestion administrative correspondent aux exigences de la fonction (let. b); que le/la professeur-e respecte les devoirs qui incombent aux membres du corps enseignant et qu'il/elle soit bien intégré-e au sein de la structure (let. e). L'art. 119 al. 2 RPers prévoit qu'une décision de ne pas renouveler un mandat doit être fondée sur un grief ou une carence au sens de l'al. 1.

Selon l'art. 121 al. 1 RPers, la commission de renouvellement, chargée d'examiner le premier renouvellement du mandat (cf. art. 120 RPers), formule les propositions de renouvellement ou de non-renouvellement du mandat sur la base des critères mentionnés à l'art. 119 al. 1 let. a à e RPers. En vertu de l'art. 122 al. 1 RPers, la commission peut associer à ses travaux, avec voix consultative, d'autres membres du corps professoral (première phrase); elle sollicite, en concertation avec le/la

président-e du conseil participatif de l'UPER (unité principale d'enseignement et de recherche), l'avis des collaborateurs/trices de l'enseignement et de la recherche, des membres du personnel administratif et technique et des étudiant-es les plus à même de se prononcer compte tenu du domaine concerné (deuxième phrase). Les propositions formulées par la commission sont soumises au vote du collège des professeurs ordinaires, puis le dossier complet de la procédure de renouvellement est transmis au rectorat pour examen et décision (cf. art. 122 al. 3 et 7 RPers).

Selon l'art. 124 RPers, lorsqu'il ressort de la procédure de renouvellement que des difficultés ou des lacunes sont apparues au cours du mandat antérieur et qu'elles pourraient être surmontées à bref délai, le recteur ou la rectrice peut prendre une décision de renouvellement conditionnel pour une période inférieure à la durée ordinaire du mandat (al. 1); il/elle fixe le délai à l'échéance duquel il/elle décide, sur proposition de l'UPER concernée, soit de confirmer l'enseignant-e dans sa fonction pour le terme ordinaire du mandat, soit de renoncer définitivement au renouvellement, en tenant compte des délais fixés par l'art. 123 al. 1 (al. 2).

3.2.3. A teneur de l'art. 80 al. 1 RPers, les membres du corps enseignant qui enfreignent leurs devoirs de service ou de fonction, soit intentionnellement, soit par négligence, peuvent faire l'objet des sanctions suivantes (également exposées à l'art. 142 al. 1 LIP), dans l'ordre croissant de gravité: le blâme (let. a); la suspension d'augmentation de traitement pendant une durée déterminée (let. b); la réduction du traitement à l'intérieur de la classe de fonction (let. c); le transfert dans un autre emploi au sein de l'Université avec le traitement afférent à la nouvelle fonction, pour autant que l'intéressé-e dispose des qualifications professionnelles et personnelles requises pour occuper le nouveau poste (let. d); la révocation, notamment en cas de violations incompatibles avec les missions d'enseignement et de recherche (let. e). En vertu de l'art. 81 al. 2, première phrase, RPers, le rectorat peut en tout temps ordonner l'ouverture d'une enquête administrative qu'il confie à une personne qui a les compétences requises.

3.3. L'art. 141 LIP dispose que le Conseil d'État peut, pour motif fondé, résilier les rapports de service d'un membre du corps enseignant (al. 1, première phrase); l'autorité compétente est tenue, préalablement à la résiliation, de proposer des mesures de développement et de réinsertion professionnels et de rechercher si un autre poste au sein de l'administration cantonale correspond aux capacités de l'intéressé (al. 2, première phrase).

4.

4.1. Les juges cantonaux ont constaté que le recourant ne contestait pas avoir rencontré des difficultés d'ordre managérial et d'encadrement durant son premier mandat de professeur associé, ce qui avait conduit à la mise en place d'un comité d'accompagnement, avec la fixation d'objectifs et de délais en vue de les atteindre. Son comportement avec D. (cf. let. A.c supra) n'était pas celui que l'on était en droit d'attendre d'une personne occupant une fonction professorale à l'Université; une telle attitude constituait un manque non seulement de distance mais également d'encadrement de la prénommée, laquelle n'avait pas pu bénéficier du soutien académique nécessaire à la réalisation de son projet de master, dont le recourant assurait la supervision. L'intimée avait ainsi retenu à juste titre qu'en égard à son comportement avec D., le recourant n'avait pas satisfait aux conditions énumérées à l'art. 119 al. 1 let. b et e RPers (adéquation des aptitudes pédagogiques aux exigences de la fonction et respect des devoirs incombant aux membres du corps enseignant).

S'agissant de la conduite du recourant avec E., les premiers juges ont retenu qu'il lui avait envoyé des messages à caractère ouvertement sexuel qui la concernaient directement dans son intimité. Ces messages étaient sans commune mesure avec ceux de E., qui contrairement au recourant n'avait pas employé de termes crus et à forte connotation sexuelle. En outre, elle n'avait pas répondu à certaines questions, n'avait pas réagi aux relances du recourant - qui lui avait fait savoir qu'il était très désireux d'avoir une relation sexuelle avec elle - et avait dévié la conversation sur des aspects plus scientifiques. Comme elle l'avait expliqué, elle n'avait pas pu adopter un ton sec avec le recourant, étant donné

qu'elle occupait alors la fonction de maître-assistante et que l'intéressé faisait partie du corps professoral. Les messages du recourant avaient suscité un malaise chez son interlocutrice, qui s'était vue contrainte de changer de bureau. La cour cantonale a par ailleurs relevé que le recourant s'était livré à des regards déshabillants sur E., tout comme d'ailleurs sur D.. Par son attitude, le recourant avait contrevenu aux devoirs incombant aux membres du corps enseignant.

4.2. L'instance précédente a ensuite exposé que le comportement du recourant durant la procédure d'enquête administrative s'ajoutait aux éléments précités. Il avait en effet déposé une plainte pénale - pour violation du secret de fonction et diffamation, voire calomnie - contre la doyenne et la conseillère aux études de l'Université, ce qui pouvait être perçu comme une tentative d'intimidation des intéressées pour influencer sur le cours de ladite enquête administrative. Il avait également déposé une plainte pénale - pour faux témoignage - contre E. quelques jours avant la troisième audition de celle-ci par l'enquêtrice. En outre, il n'avait pas satisfait à son obligation de collaborer au cours de l'enquête administrative, dès lors qu'il n'avait produit qu'une version caviardée des échanges avec E. et qu'il avait retranché l'ensemble des messages crus et à connotation sexuelle. C'était ainsi à juste titre que l'intimée avait considéré que l'attitude du recourant durant l'enquête administrative avait fini par rompre le lien de confiance avec son employeur. Par conséquent, l'intimée n'avait ni excédé ni abusé de son pouvoir d'appréciation en considérant, à l'issue de l'enquête administrative, que le mandat de professeur associé du recourant ne pouvait pas être renouvelé, les conditions de l'art. 119 al. 1 let. b et e RPer n'étant pas réunies.

4.3. Les juges cantonaux ont, enfin, écarté le grief du recourant selon lequel l'intimée aurait procédé à une révocation déguisée. A l'issue de l'enquête administrative, celle-ci n'était en effet pas tenue d'infliger une sanction disciplinaire au recourant; elle pouvait mettre un terme aux relations de travail de manière ordinaire. Ce faisant, elle avait respecté le principe de la proportionnalité sans contrevenir au principe de la bonne foi. Dans ce cadre, le recours portant sur la décision de renouvellement conditionnel devenait sans objet, dès lors que les violations des devoirs de fonction constatées ne permettaient en aucun cas la poursuite des rapports de service, qu'ils aient été reconduits de manière ordinaire ou conditionnelle. Même en cas de renouvellement ordinaire, l'intimée aurait pu procéder à une résiliation des rapports de service pour motif fondé. En toute hypothèse, les conditions d'un renouvellement conditionnel étaient réalisées, de sorte que l'on ne pouvait pas reprocher à l'intimée d'avoir fait application de l'art. 124 RPer, ce qui du reste n'avait pas porté préjudice au recourant.

5.

5.1. Le recourant se plaint d'une application arbitraire de l'art. 124 RPer. Il soutient que le renouvellement conditionnel prévu par cette disposition aurait pour but de permettre à un professeur de surmonter des difficultés apparues lors de son mandat et de le faire bénéficier d'une période d'observation, qui se terminerait par une décision de renouvellement (ordinaire) ou de non-renouvellement prise par le rectorat. Le renouvellement conditionnel n'aurait ainsi pas pour vocation de sanctionner un professeur, mais de lui donner la possibilité de s'améliorer. Contrairement à ce qu'a semble-t-il retenu la juridiction cantonale, le point de savoir si le mandat du recourant pouvait faire l'objet d'un renouvellement conditionnel ne serait pas de faible importance; en effet, à défaut d'un renouvellement conditionnel, l'intimée aurait dû renouveler le mandat de manière ordinaire et ouvrir une procédure disciplinaire, qui aurait offert au recourant des garanties procédurales et matérielles différentes, quand bien même elle aurait probablement abouti à une décision de non-renouvellement. Or les conditions d'application de l'art. 124 RPer n'auraient pas été données au moment de la décision de renouvellement conditionnel du 15 juillet 2020. Les difficultés du recourant ayant motivé cette décision n'auraient en effet pas été mises au jour durant la procédure de renouvellement, mais postérieurement à celle-ci. En outre, ces difficultés - de nature disciplinaire - n'auraient pas été surmontables à brève échéance et n'auraient donc pas été susceptibles de motiver un renouvellement conditionnel. Les griefs de D. à l'encontre du recourant n'auraient pas non plus justifié l'application de

l'art. 124 RPers. L'autorité précédente aurait par ailleurs omis de relever qu'aucune échéance au sens de cette disposition n'avait été impartie au recourant par l'intimée.

Le recourant soutient que le résultat auquel l'arrêt entrepris aboutit serait arbitraire. Dès lors que son mandat n'aurait pas pu être renouvelé conditionnellement en application de l'art. 124 RPers, l'intimée aurait dû procéder à un renouvellement ordinaire. Dans cette hypothèse, elle aurait eu trois alternatives, toutes moins délétères pour le recourant: attendre l'échéance du second mandat en juillet 2024 [recte: 2025] puis prononcer un éventuel non-renouvellement; ordonner une enquête administrative puis prononcer une éventuelle révocation du mandat ensuite d'un "examen strict de la proportionnalité" et dans le respect du droit d'être entendu du recourant; résilier les rapports de service pour motif fondé sur la base de l'art. 141 LIP, cette dernière option impliquant une tentative de reclassement professionnel (cf. art. 141 al. 2 LIP).

5.2.

5.2.1. La procédure d'évaluation du mandat de professeur associé du recourant a débuté en janvier 2020, en vue de son renouvellement. Les CER ont d'emblée mis en évidence des éléments problématiques dans leur préavis du 17 janvier 2020; il y était fait état de conflits entre l'intéressé et des collaborateurs concernant son style de gestion, d'une trop grande pression mise sur ceux-ci du fait de délais de remise de travaux trop courts, ainsi que de problèmes d'encadrement des étudiants (encadrement de projets de master délégué à des collaborateurs eux-même doctorants, arrêts de master en cours d'année et propositions de sujets de master irréalisables dans les délais impartis). Bien qu'ayant préavisé favorablement le 20 février 2020 le renouvellement du mandat du recourant, la commission a relevé que les problèmes soulevés par les CER exigeaient que des solutions soient trouvées dans les meilleurs délais. Dans son avis du 10 mai 2020, le décanat est revenu sur les "éléments préoccupants" relatés par les collaborateurs du recourant et a recommandé la mise en oeuvre de plusieurs mesures d'accompagnement, selon un planning s'étendant de juin 2020 à avril 2021. C'est dans ce contexte que le rectorat a été informé début juillet 2020 des faits dont se sont plaintes D. et E.. Les faits en question sont ainsi venus s'ajouter aux éléments problématiques mis en exergue auparavant, lesquels avaient déjà été jugés suffisamment sérieux pour que des mesures d'accompagnement aient été mises en place. Les reproches faits par les prénommées au recourant étaient en outre étroitement liés aux difficultés relevées précédemment par les CER, puisqu'ils portaient sur l'encadrement d'une étudiante (à savoir D.) et sur les rapports du recourant avec une collègue (à savoir E.).

Au vu de ce qui précède, le tribunal cantonal n'a pas versé dans l'arbitraire en retenant qu'en toute hypothèse, les conditions d'un renouvellement conditionnel au sens de l'art. 124 RPers étaient réalisées. Dès lors que l'enquête administrative - ordonnée le même jour que la décision de renouvellement conditionnel - n'avait pas encore débuté au moment où ladite décision a été prise, il n'était à ce moment-là pas inenvisageable que le recourant ait pu surmonter ses difficultés à bref délai. En outre, en renouvelant le mandat de professeur associé de manière conditionnelle pour une durée d'un an, l'intimée a bien fixé au recourant une échéance au sens de l'art. 124 al. 2 RPers.

5.2.2. Compte tenu des soupçons de violation par le recourant de ses devoirs de service ou de fonction (cf. art. 80 al. 1 RPers), les conditions pour l'ouverture d'une enquête administrative au sens de l'art. 81 al. 2 RPers étaient également réunies, ce que le recourant ne semble du reste pas contester. Même si cette enquête administrative n'a abouti à aucune sanction disciplinaire, on ne saurait reprocher à l'intimée de s'être appuyée sur le rapport de l'enquêtrice pour confirmer, par décision sur opposition du 24 février 2021, la décision de renouvellement conditionnel du mandat du recourant jusqu'au 31 juillet 2021 et refuser, par décision sur opposition du 27 mai 2021, le renouvellement dudit mandat au-delà de cette date. Au cours de l'enquête administrative, le recourant a pu exercer son droit d'être entendu, tout comme dans le cadre de la procédure de renouvellement de son mandat. L'intimée a par ailleurs agi de manière proportionnée, notamment en autorisant le recourant à poursuivre ses activités hors des locaux de l'Université durant l'enquête. Dès lors qu'une procédure de

renouvellement était en cours et qu'elle avait mis au jour des éléments problématiques méritant d'être instruits, on ne peut pas faire grief à l'intimée - de surcroît sous l'angle restreint de l'interdiction de l'arbitraire - de ne pas avoir renouvelé le mandat du recourant de manière ordinaire pour ensuite prononcer une éventuelle sanction disciplinaire et/ou résilier ses rapports de service. Pour le reste, le recourant ne conteste pas que les conditions de renouvellement au sens de l'art. 119 al. 1 RPer n'étaient pas données. Il s'ensuit que l'arrêt cantonal échappe à la critique et que le recours doit être rejeté.

6.

Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF). Bien qu'obtenant gain de cause, l'intimée n'a pas droit à des dépens (art. 68 al. 3 LTF; cf. arrêt 8C_70/2010 du 20 décembre 2010 consid. 8.2, non publié in ATF 137 I 58).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 3'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties et à la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève.

Lucerne, le 16 mars 2023

Au nom de la IVe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

Le Greffier : Ourny