

# **GE\_GERICHTE ATA/1363/2025 vom 9. Dezember 2025**

GE Cour de justice, 2025-12-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATA\\_1363\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_1363_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATA/1363/2025 du 9 décembre 2025

IT: GE\_GERICHTE ATA/1363/2025 del 9 dicembre 2025

## **Regeste**

Résumé: Recours contre la clôture de la procédure de nomination de la requérante à la fonction de professeure associée ou assistante en droits de l'enfant. La requérante fait grief à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de la réalité des « carrières académiques duales » et des effets discriminatoires sur les femmes des politiques d'anti-népotisme. La chambre de ceans relève que seul a motivé la clôture de la procédure de nomination le constat de la relation de grande proximité entre la requérante et le directeur adjoint de l'entité académique – et les implications de celle-ci –, indépendamment d'une considération liée à la répartition des rôles entre les sexes. Même à admettre que la prise en compte de liens de famille, comme en l'espèce, pourrait avoir pour effet de désavantager un plus grand nombre de femmes que d'hommes, force serait de constater que la clôture de la procédure de nomination serait objectivement justifiée. Recours rejeté.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

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

### **E. 2**

Les parties divergent sur l'existence d'une décision susceptible de recours, soit sur le caractère de décision du courrier du 28 juin 2024.

#### **E. 2.1**

La chambre administrative examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (art. 11 al. 2 LPA ; ATA/1125/2025 du 14 octobre 2025 consid. 1 ; ATA/879/2025 du 19 août 2025 consid. 2.1).

#### **E. 2.2**

Selon l'art. 2 du règlement relatif à la procédure d'opposition au sein de l'université du 16 mars 2009 (RIO-UNIGE), ont notamment qualité pour former opposition les membres du corps professoral et les membres du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, pour autant qu'ils soient touchés par une décision d'une autorité universitaire et qu'ils aient un intérêt digne de protection à ce que cette décision soit modifiée ou annulée par ladite autorité. Selon l'art. 3 al. 1 RIO-UNIGE, sont considérées comme décisions, au sens dudit règlement, toutes les décisions au sens de l'art. 4 LPA rendues par une autorité universitaire dans un cas d'espèce.

#### **E. 2.3**

En droit genevois, la notion de décision est calquée sur le droit fédéral (art. 5 de la loi fédérale sur la procédure administrative du 20 décembre 1968 - PA - RS 172.021), ce qui est également valable pour les cas limites, ou plus exactement pour les actes dont l'adoption n'ouvre pas de voie de recours. Ainsi, de manière générale, les communications, opinions, recommandations et renseignements ne déploient aucun effet juridique et ne sont pas assimilables à des décisions, de même que les avertissements ou certaines mises en demeure (arrêts du Tribunal fédéral 1C\_113/2015 du 18 septembre 2015 consid. 2.2 ; 8C\_220/2011 du 2 mars 2012 consid. 4.1.2 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 4.6).

#### **E. 2.4**

Selon l'art. 4 al. 1 LPA, sont considérées comme des décisions au sens de l'art. 1 LPA les mesures individuelles et concrètes prises par l'autorité dans le cas d'espèce fondées sur le droit public fédéral, cantonal, communal et ayant pour objet de créer, de modifier ou d'annuler des droits ou des obligations (let. a), de constater l'existence, l'inexistence ou l'étendue de droits, d'obligations ou de faits (let. b) et de rejeter ou de déclarer irrecevables des demandes tendant à créer, modifier, annuler ou constater des droits ou obligations (let. c).

#### **E. 2.5**

Selon l'art. 29a Cst., toute personne a droit à ce que sa cause soit jugée par une autorité judiciaire. La Confédération et les cantons peuvent, de par la loi, exclure l'accès au juge dans des cas exceptionnels. Cette norme constitutionnelle étend le contrôle judiciaire en principe à toutes les contestations juridiques, y compris aux actes de l'administration, en établissant une

- 9/24 - A/3548/2024 garantie générale de l'accès au juge (ATF 143 I 344 consid. 8.2 ; 141 I 172 consid. 4.4.1). Il s'agit en particulier de contestations portant sur les droits et les obligations de personnes, physiques ou morales (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Pour pouvoir invoquer l'art. 29a Cst., il faut que le justiciable se trouve dans une situation de contestation juridique, c'est-à-dire qu'il existe un litige portant sur un différend juridique qui met en jeu des intérêts individuels dignes de protection (ATF 144 II 233 consid. 4.4 ; 143 I 336 consid. 4.1 ; 140 II 315 consid. 4.4). Il faut que la personne qui se prévaut de cette disposition puisse faire valoir, à tout le moins de manière vraisemblable, un droit (ATF 141 I 241 consid. 4.1). Elle ne s'oppose pas aux conditions de recevabilité habituelles du recours (ATF 143 I 344 consid. 8.2). Elle ne s'applique toutefois pas, notamment, aux actes internes de l'administration qui n'ont pas le caractère d'une décision (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D\_1/2016 du 23 janvier 2017 consid. 5.1). La distinction entre acte administratif interne et décision peut s'avérer particulièrement difficile en ce qui concerne les fonctionnaires. Doivent être considérées comme des décisions les mesures qui affectent les droits et obligations d'un fonctionnaire en tant que sujet de droit, par exemple la fixation de son salaire, les sanctions disciplinaires ou encore le changement d'affectation qui va au-delà de l'exécution des tâches qui incombent au fonctionnaire dans sa sphère d'activité habituelle ou des instructions qui lui sont données dans l'exercice de ces tâches (ATF 136 I 323 consid. 4.5). À l'inverse, un acte qui a pour objet l'exécution même des tâches qui incombent à l'employé en déterminant les devoirs attachés au service, telles que la définition du cahier des charges ou des instructions relatives à la manière de trancher une affaire, est un acte interne (ATF 136 I 323 consid. 4.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 8D\_5/2017 du 20 août 2018 consid. 7.1 ; ATA/1167/2023 du 31 octobre 2023 consid. 2.2).

## **E. 2.6**

Aux termes de l'art. 2 let. d LPA, les règles de procédure contenues dans la LPA ne sont pas applicables, en matière de fonction publique, aux procédures relatives à la création initiale des rapports de service et aux promotions. Selon les travaux préparatoires de la LPA, l'exception de cette disposition résulte de la nature particulière de la procédure en cause (MCG 1984 I 1531). Il s'agit de situations dans lesquelles, compte tenu de la particularité des actes en cause, il se justifie de ne pas rendre applicable la réglementation générale de procédure (ATA/919/2025 du 26 août 2025 consid. 9 ; MCG 1985 III 4377).

## **E. 2.7**

Dans sa jurisprudence d'alors, l'ancien Tribunal administratif, devenu depuis lors la chambre administrative, considérait que les personnes faisant acte de candidature à un emploi public n'avaient aucun droit à l'obtenir (ATA/412/2006 du 26 juillet 2006 consid. 3c ; ATA/39/2004 du 13 janvier 2004 consid. 4 ; ATA/840/2003 du 18 novembre 2003 consid. 4) et que le refus de promotion n'était qu'une simple communication non susceptible de recours (ATA/412/2006 précité consid. 3c). Dans sa jurisprudence plus récente, la chambre administrative a retenu, en se basant sur l'ATA/533/2011 du 30 août 2011 consid. 7, que, sauf lorsque la loi prévoyait

- 10/24 - A/3548/2024 un système de promotion automatique, le fonctionnaire qui n'était pas promu au poste convoité ne disposait pas de voie de droit, faute d'applicabilité de la LPA (ATA/1051/2022 du 18 octobre 2022 consid. 5c ; ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 consid. 7b ; ATA/1283/2019 du 27 août 2019 consid. 3c ; ATA/533/2011 du 30 août 2011 consid. 7). Ainsi, la chambre de céans a déclaré irrecevable un recours formé contre le refus de promouvoir un policier à un poste de sergent-major opérationnel, refus qui n'était qu'une simple communication (ATA/1283/2019 du 27 août 2019 consid. 4).

L'ATA/533/2011 précité concernait néanmoins un policier soumis à l'ancienne loi sur la police du 26 octobre 1957 (aLPol), dont l'art. 27 prévoyait expressément un recours auprès de la chambre administrative pour certains cas (al. 4) et une décision en dernier ressort du Conseil d'État pour d'autres (al. 5 et 8 ; ATA/533/2011 précité consid. 7). Plus récemment encore, la chambre administrative s'est prononcée en faveur de la recevabilité d'un recours contre la non-confirmation d'une promotion (ATA/1167/2023 précité), après avoir adopté une position variable par le passé (ATA/1221/2021 du 16 novembre 2021 ; ATA/429/2020 du 30 avril 2020 ; ATA/1737/2019 du 3 décembre 2019 ; ATA/1411/2019 du 24 septembre 2019). La chambre administrative a ainsi constaté que le litige était susceptible d'entrer dans l'exception de l'art. 2 let. d LPA et que le recourant n'avait pas de droit à voir sa promotion confirmée, mais a déclaré le recours recevable. En effet, la confirmation ou non de sa promotion touchait directement aux droits et obligations du recourant face à son employeur et affectait sa situation juridique. Il s'agissait donc d'une contestation juridique qui devait bénéficier de la garantie d'accès au juge en vertu des art. 29a Cst. et 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950 (CEDH - RS 0.101). La non-confirmation de la promotion constituait dès lors une décision attaquable (ATA/1167/2023 précité consid. 2.11).

## **E. 2.8**

Dans une décision du 8 novembre 2005, la commission de recours de l'université (ci-après : CRUNI) avait retenu que clore l'ouverture d'inscription pour un poste de maître d'enseignement et de recherche sans procéder à une nomination était un acte d'organisation

interne (ACOM/68/2005). En effet, cette annonce ne visait pas la situation juridique personnelle de l'intéressé en tant que telle mais concernait, au contraire, l'organisation interne de l'École de traduction et d'interprétation (ci-après : ETI) qui avait choisi de ne pas nommer de maître d'enseignement et de recherche. C'était donc l'ETI qui était la destinataire de cet acte dans l'exercice de ses tâches. La CRUNI ajoutait que, certes, cette annonce avait eu un effet indirect sur la situation juridique de la recourante, qui se voyait privée de la possibilité d'être engagée par l'université, cet effet ne suffisant cependant pas pour générer une obligation qui entraînerait l'existence d'une décision au sens juridique. Plus récemment, la chambre administrative a eu à qualifier un courrier du rectorat informant deux candidats de la clôture de la procédure de nomination d'un

- 11/24 - A/3548/2024 professeur ordinaire, associé ou assistant, cette clôture ayant été motivée par le constat qu'une condition incluse dans son cahier des charges et son appel à candidatures ne pouvait être remplie. Elle a constaté que ledit courrier ne constituait pas une décision et n'était donc pas susceptible d'être attaqué par la voie de l'opposition (ATA/951/2019 précité consid. 5 s.). Cet arrêt a été confirmé par le Tribunal fédéral, qui a constaté que la clôture de la procédure de nomination, en tant qu'acte interne à l'administration, avait des conséquences – indirectes – non seulement pour le recourant, dont la commission de nomination avait retenu la candidature primo loco et non unico loco, mais aussi pour l'autre candidate, et elle n'avait pas pour objet d'annuler des droits dans la mesure où le recourant n'avait pas un droit à être nommé. Il ne ressortait de l'état de fait aucun élément qui permettait « ne serait-ce que de supposer » que la clôture de la procédure de nomination n'avait été qu'un moyen abusif choisi par le rectorat pour contourner une décision de refus d'embauche qui aurait été discriminatoire au sens de la LEg. Dans ces conditions, les griefs tirés de l'abus de droit et de la violation de la LEg tombaient à faux (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_463/2019 précité consid. 4.2 s.). Dans un arrêt du 26 août 2025, la chambre administrative a considéré que le refus de retenir la candidature de l'intéressé, qui se plaignait de ne pas avoir été sélectionné parmi les quatre candidats, pour une promotion était une mesure individuelle qui le visait directement. Cependant, il ne s'agissait pas d'une décision au sens de l'art. 4 LPA, l'intéressé ne disposant pas d'un droit à l'obtenir. Le refus de promotion qui n'était qu'une simple communication n'était pas susceptible de recours (ATA/919/2025 précité consid. 15.2).

## **E. 2.9**

Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale (art. 13 al. 1 LEg). En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'art. 5 al. 2 LEg est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité (art. 13 al. 2 LEg). Selon l'art. 5 LEg, lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220), la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit (al. 2). En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. (al. 4 1<sup>re</sup> phr.). Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions

contractuelles plus favorables aux travailleurs (al. 5). Malgré la référence générale aux rapports de droit public faite à l'art. 13 al. 1 LEg, les dispositions générales de procédure fédérale ne sont applicables qu'aux rapports

- 12/24 - A/3548/2024 de travail du personnel fédéral. Dans les rapports de travail du personnel des cantons et des communes (ainsi que d'autres entités de droit public relevant du droit cantonal ou communal), les voies de droit et la procédure en matière d'égalité entre femmes et hommes sont régies par le droit cantonal de procédure (Christian BRUCHEZ, in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], Commentaire de la LEg, 2011, n. 13 s. ad art. 13 LEg). En cas de discrimination à la promotion, l'art. 5 al. 1 let. b LEg donne un droit à la personne concernée de requérir l'annulation d'une décision de non-promotion. Il est en outre possible de réclamer, sur la base de l'art. 5 al. 1 let. d LEg, le salaire qui n'a pas été versé du fait de la non-promotion discriminatoire avec effet rétroactif au jour où la promotion a été refusée. Du fait de ces droits, lorsqu'une discrimination à la promotion est alléguée, un tribunal ne peut donc pas dénier à la personne concernée la qualité pour recourir au motif qu'il n'existe pas de droit à être promu (Christian BRUCHEZ, in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], op. cit., n. 37 ad art. 13 LEg). Lorsqu'une discrimination à l'embauche est alléguée, l'art. 13 al. 2 2e phr. LEg fait obstacle à l'application des règles et de la jurisprudence qui excluent les recours dans les litiges portant sur la création initiale des rapports de travail (Christian BRUCHEZ, in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], op. cit., n. 43 ad art. 13 LEg).

### **E. 2.10**

Dans un arrêt du 15 avril 2025, la chambre de céans a jugé que le vote du collège des professeurs d'une faculté refusant d'entrer en matière sur la nomination par appel au poste de professeur ordinaire d'une recourante, professeure associée, équivalait à un refus de promotion et était discriminatoire au sens de la LEg. L'application de cette dernière faisait échec à l'art. 2 let. d LPA et le refus constituait en conséquence un acte attaquant (ATA/412/2025 du 15 avril 2025 consid. 12.1). Elle a retenu la nullité dudit refus en raison de l'absence de compétence attribuée au collège des professeurs. La cause est actuellement pendante devant le Tribunal fédéral (1C\_288/2025).

### **E. 2.11**

En l'espèce, l'acte attaqué est la clôture de la procédure de nomination du 28 juin 2024 concernant la recourante. Il découle de la jurisprudence susmentionnée qu'en principe, la clôture de la procédure de nomination, en tant qu'acte interne à l'administration, n'a que des conséquences indirectes pour le candidat dont la commission de nomination a retenu la candidature primo loco et n'a en conséquence pas pour objet d'annuler des droits, dans la mesure où celui-ci n'a pas un droit à être nommé. Cela étant, si la recourante ne bénéficie certes pas d'un droit à être nommée, et si l'art. 2 let. d LPA prévoit l'inapplicabilité de la LPA dans le cadre d'une embauche ou d'une promotion, la LEg fait échec à cette disposition en cas d'allégation de discrimination entre femmes et hommes dans le cadre de la procédure de nomination.

- 13/24 - A/3548/2024 Or, la recourante allègue une discrimination entre femmes et hommes à la promotion. Elle affirme en particulier qu'il résulte de l'argumentation fondant la décision de clôture une discrimination indirecte, qui ne repose sur aucun motif justificatif. Celle-ci a pour conséquence de priver l'accès à certains départements au membre du couple dont la carrière est la moins avancée, à savoir majoritairement la femme,

au motif que la présence de son partenaire fait obstacle à toute nomination. Ces allégations, auxquelles la recourante a apporté une certaine substance, relèvent de la LEg, de sorte que la clôture de la procédure de nomination doit être considérée comme un acte attaquant. L'intimée l'avait du reste reconnu dans sa décision du 23 septembre 2024, en ne déclarant pas l'opposition de la recourante irrecevable.

### **E. 3**

Se pose aussi la question de l'intérêt actuel au recours.

#### **E. 3.1**

Aux termes de l'art. 60 al. 1 let. b LPA, ont qualité pour recourir toutes les personnes qui sont touchées directement par une décision et ont un intérêt digne de protection à ce qu'elle soit annulée ou modifiée. Selon la jurisprudence, le recourant doit avoir un intérêt pratique à l'admission du recours, soit que cette admission soit propre à lui procurer un avantage, de nature économique, matérielle ou idéale (ATF 138 II 162 consid. 2.1.2 ; ATA/613/2025 du 3 juin 2025 consid. 4.1). Un intérêt digne de protection suppose un intérêt actuel à obtenir l'annulation de la décision attaquée (ATF 138 II 42 consid. 1 ; 137 I 23 consid. 1.3). L'existence d'un intérêt actuel s'apprécie non seulement au moment du dépôt du recours, mais aussi lors du prononcé de la décision sur recours (ATF 137 I 296 consid. 4.2 ; 136 II 101 consid. 1.1). Si l'intérêt actuel disparaît durant la procédure, le recours, devenu sans objet, doit être simplement radié du rôle ou déclaré irrecevable (ATF 142 I 135 consid. 1.3.1).

#### **E. 3.2**

En l'espèce, contrairement à l'avis de l'intimée, le fait que la recourante ait entre-temps été nommée à un poste de professeure assistante en prétitularisation conditionnelle au rang de professeure associée en psychologie scolaire à l'F\_\_\_\_\_ ne supprime pas son intérêt actuel pratique au traitement de son recours, dès lors que les conditions notamment financières de ce poste sont moins favorables et qu'elle demeure intéressée par le poste litigieux, lequel correspond selon elle « parfaitement » à ses centres d'intérêts et de recherches. La qualité pour recourir de la recourante sera donc admise. Pour le surplus, les autres conditions de recevabilité sont remplies, de sorte qu'il convient d'entrer en matière.

### **E. 4**

À titre préalable, la recourante sollicite l'audition de quatre témoins et la production des formulaires de déclaration de conflits d'intérêts établis par les membres de la commission de nomination.

#### **E. 4.1**

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour la personne intéressée de produire des preuves pertinentes, d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, de participer à

- 14/24 - A/3548/2024 l'administration des preuves essentielles ou, à tout le moins, de s'exprimer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre. Il n'empêche toutefois pas l'autorité de mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant à une appréciation anticipée des preuves qui lui sont encore proposées, elle a la certitude que ces dernières ne pourraient pas l'amener à modifier son opinion (ATF 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du

Tribunal fédéral 1C\_359/2022 du 20 avril 2023 consid. 3.1). Le droit d'être entendu ne comprend pas un droit d'être entendu oralement, l'intéressé devant simplement disposer d'une occasion de se déterminer sur les éléments propres à influencer sur l'issue de la cause (art. 41 LPA ; ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 145 I 167 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C\_372/2021 du 26 janvier 2023 consid. 2.3).

#### **E. 4.2**

En l'espèce, la recourante a pu exposer son point de vue tant dans son acte de recours que dans sa réplique, après avoir pris connaissance de la position et des pièces de l'intimée, en particulier du formulaire relatif aux conflits d'intérêts signé par le Prof. B\_\_\_\_\_ le 21 novembre 2023. Elle a par ailleurs pu produire les pièces qu'elle estimait utiles. L'ensemble de ces éléments suffit à la chambre de céans pour trancher le litige en toute connaissance de cause, eu égard à son pouvoir d'examen dans le cas d'espèce, sans qu'il apparaisse nécessaire de procéder à l'audition de témoins ou à l'apport des documents requis. Il ne sera par conséquent pas procédé à d'autres actes d'instruction.

#### **E. 5**

Le litige porte sur la conformité au droit de la clôture de la procédure de nomination de la recourante à la fonction de professeure associée ou assistante en droits de l'enfant.

#### **E. 5.1**

De manière générale, la jurisprudence reconnaît à l'administration une grande latitude pour s'organiser et un large pouvoir d'appréciation. Celle-ci dispose ainsi d'une très grande liberté de décision dans la définition des modalités concernant les rapports de service qu'elle entretient avec ses agents (arrêt du Tribunal fédéral 2P.46/2006 du 7 juin 2006 consid. 3.1 ; François BELLANGER, Contentieux communal genevois, in L'avenir juridique des communes, 2007, p. 149). Ainsi, l'administration doit bénéficier de la plus grande liberté d'appréciation pour fixer son organisation et créer, modifier ou supprimer des relations de service nécessaires à son bon fonctionnement, questions relevant de l'opportunité et échappant par conséquent au contrôle de la chambre administrative (ATA/1167/2023 précité consid. 4.1 ; ATA/429/2020 du 30 avril 2020 consid. 8c). Ce pouvoir discrétionnaire ne signifie toutefois pas que l'autorité est libre d'agir comme bon lui semble. Elle ne peut ni renoncer à exercer ce pouvoir ni faire abstraction des principes constitutionnels régissant le droit administratif, notamment la légalité, la bonne foi, l'égalité de traitement, la proportionnalité et

- 15/24 - A/3548/2024 l'interdiction de l'arbitraire (ATA/1167/2023 précité consid. 4.1 ; ATA/429/2020 précité consid. 8c). L'exercice d'un contrôle judiciaire dans ce cadre-là garde ainsi tout son sens, même si le juge administratif doit alors observer une très grande retenue dans l'examen de la manière dont l'administration a exercé ses prérogatives. Le juge doit contrôler que les dispositions prises demeurent dans les limites du pouvoir d'appréciation de l'autorité et qu'elles apparaissent comme soutenables au regard des prestations et du comportement du fonctionnaire ainsi que des circonstances personnelles et des exigences du service (ATF 120 Ib 134 consid. 2a ; ATA/1167/2023 précité consid. 4.1 ; ATA/429/2020 précité consid. 8c).

#### **E. 5.2**

En l'espèce, l'examen de la chambre administrative intervient dans le cadre de la clôture de la procédure de nomination de la recourante. Or, la recourante n'avait pas de droit à être

nommée et une telle nomination relève de la large liberté d'appréciation de l'autorité intimée ainsi que, en grande partie, de l'opportunité, que la chambre de céans ne revoit pas (art. 61 al. 2 LPA). Dans ce cadre, la chambre administrative se doit donc uniquement de vérifier le respect des principes constitutionnels.

## **E. 6**

La recourante se plaint d'une violation de l'égalité de traitement, en tant qu'elle serait discriminée en raison de sa situation familiale, ainsi que de la proportionnalité.

### **E. 6.1**

Selon l'art. 8 Cst., tous les êtres humains sont égaux devant la loi (al. 1) ; nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (al. 2). L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (al. 3).

### **E. 6.2**

La LEg a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes (art. 1 LEg). Les dispositions en matière d'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit privé et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg). À teneur de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1).

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle

- 16/24 - A/3548/2024 n'est pas justifiée objectivement. La discrimination est en revanche qualifiée d'indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la LEg, FF 1993 I 1163, p. 1210 ; ATF 142 II 49 ; ATF 124 II 409 consid. 7 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_605/2016 du 9 octobre 2017 consid. 6.1 ; Claudia KAUFMANN, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n. 139 ss ad art. 3 LEg). Explicitement mentionnés à l'art. 3 al. 1 LEg, les critères de l'état civil et de la situation familiale sont présumés discriminatoires. En effet, la décision d'écarter les personnes mariées dont le conjoint jouit d'un bon revenu, par exemple, a pour résultat de désavantager majoritairement les femmes qui, plus souvent que les hommes, se trouvent dans cette situation. De même, une mesure ayant pour effet de désavantager le personnel engagé à temps partiel peut entraîner une discrimination indirecte à raison du sexe, sachant que cette catégorie de personnes est composée d'une proportion plus élevée de femmes que d'hommes. Le choix d'une entreprise de se séparer en priorité des personnes ayant le moins d'ancienneté a des répercussions différentes pour les employés et les employées, ces dernières étant plus nombreuses à avoir interrompu leur parcours professionnel pour des raisons familiales. Le critère de la flexibilité spatiale et temporelle peut également jouer au

détriment des travailleuses qui, en raison des tâches domestiques dont elles ont fréquemment la responsabilité, sont moins souvent à même que les travailleurs d'organiser leur temps de travail de façon souple. Enfin, les exigences de force ou de taille minimale posées dans certaines professions n'affectent pas femmes et hommes de la même manière (Karine LEMPEN, in Gabriel AUBERT/ Karine LEMPEN [éd.], op. cit., n. 10 ad art. 3 LEg). Le concept de discrimination indirecte à raison du sexe reflète une conception matérielle de l'égalité. Il implique d'examiner les effets d'une mesure sur les femmes et les hommes en tant que groupes sociaux. Afin de juger si une mesure a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus forte proportion de personnes d'un sexe, la juge devra s'éloigner du cas concret et s'inspirer de l'expérience générale de la vie. Elle pourra s'aider de probabilités ou de données statistiques. Une discrimination indirecte à l'égard des femmes est statistiquement vraisemblable lorsque leur proportion dans le groupe de personnes désavantagées par une mesure est « considérablement plus élevée » que leur proportion dans le groupe avantagé. À l'heure actuelle, la jurisprudence n'a pas chiffré l'écart nécessaire entre ces deux proportions pour qu'un sexe soit considéré comme majoritairement touché (Karine LEMPEN, in Gabriel AUBERT/Karine LEMPEN [éd.], op. cit., n. 9 ad art. 3 LEg). Le caractère discriminatoire d'une mesure disparaît si celle-ci est justifiée objectivement. Ainsi, un critère peut être justifié objectivement, même s'il a pour effet de désavantager un plus grand nombre de femmes que d'hommes, lorsqu'il est

- 17/24 - A/3548/2024 exigé par l'exécution du travail. De même, un critère peut être justifié objectivement lorsqu'il poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes, par exemple un objectif de politique sociale. La vigilance s'impose toutefois dans ce domaine, car une motivation apparemment objective peut fort bien cacher un stéréotype sexuel. À cet égard, le juge ne saurait se satisfaire du fait qu'un motif objectif quelconque est invoqué : il devra bien plus procéder à une pesée des intérêts en jeu sous l'angle du principe de proportionnalité. Si le but poursuivi est objectivement justifié, il faudra également que le critère utilisé soit nécessaire et propre à atteindre ce but et que l'on ne puisse raisonnablement exiger de l'employeur qu'il choisisse un critère moins discriminatoire ou qu'il prenne des mesures afin de réduire l'effet discriminatoire (Message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la LEg, FF 1993 I 1163, p. 1211).

### **E. 6.3**

L'examen des candidatures est effectué sur la base de cinq critères au moins, dont celui de l'aptitude du candidat à participer aux responsabilités de gestion et d'administration (art. 99 al. 3 let. d RPers).

### **E. 6.4**

Le CIDE est un centre interdisciplinaire et interfacultaire de formation et de recherche de l'université. Son fonctionnement est régi par le règlement d'organisation du CIDE du 1er janvier 2015 (ci-après : RO) et, pour le surplus, par les règles de l'université (art. 1.1 RO). Les organes du CIDE sont le conseil stratégique, l'assemblée participative, le collège des professeurs et la direction (art. 9 RO). Le conseil stratégique est composé du recteur ou d'un membre du rectorat désigné par lui qui le préside, des doyens des facultés concernées, ou de représentants désignés par eux, ainsi que de deux membres extérieurs à l'université au moins désignés par le recteur, spécialistes reconnus dans les domaines d'excellence du CIDE et qui sont désignés pour un mandat de quatre ans, renouvelable. Le directeur du CIDE participe aux réunions du conseil stratégique avec voix consultative (art. 10.1 RO).

L'assemblée participative se compose de neuf membres répartis et désignés comme suit : quatre professeurs, désignés par le collège des professeurs du CIDE ; deux collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, élus par leur collège électoral ; deux étudiants, élus par leur collège électoral ; un membre du personnel administratif et technique, élu par son collège électoral (art. 11.1 RO). Le collège des professeurs est composé des membres du corps professoral du CIDE, à l'exception des professeurs honoraires, ainsi que d'un membre du corps professoral de chaque faculté partenaire du CIDE désigné par le doyen de la faculté concernée (art. 12.1 RO). Le CIDE associe les facultés de droit, de psychologie et des sciences de l'éducation, des sciences de la société et de médecine (art. 1.2 RO). Le collège des professeurs définit notamment les choix fondamentaux du CIDE (art. 12.2 RO).

- 18/24 - A/3548/2024 La direction est assurée par un directeur nommé pour une période de quatre ans par le recteur. Le directeur propose, le cas échéant, au collège des professeurs des directeurs adjoints responsables pour des programmes d'études ou de recherche au sein du CIDE (art. 13.1 RO). La direction a pour tâches de : prendre les mesures nécessaires à la bonne marche du CIDE dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, de la formation continue et des services à la cité ; mettre en œuvre les activités du CIDE qui se rattachent à ses missions ; préparer les projets de modification du règlement d'organisation du CIDE ; assurer l'application des règlements d'études ; élaborer le projet de budget ; établir le rapport d'activités ; soumettre à l'organe compétent toute question dont elle est saisie et qui ne relève pas de sa compétence (art. 13.2 RO).

### **E. 6.5**

En l'espèce, l'intimée reproche à la recourante que son lien de famille avec le Prof. C\_\_\_\_\_ n'a pas été annoncé de façon transparente à l'ensemble des membres de la commission de nomination. Ce lien direct de famille a pour conséquence que la recourante n'est pas en mesure d'assumer pleinement toutes les responsabilités de gestion et d'administration qui incombent à une professeure associée, ce tout particulièrement au regard du statut de directeur adjoint de son partenaire. Son engagement engendrerait des situations de conflits d'intérêts qui feraient courir un risque d'image important pour le CIDE et l'université. La recourante fait grief à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de la réalité des « carrières académiques duales » et des effets discriminatoires sur les femmes des politiques d'anti-népotisme. Elle explique que le fait de se trouver dans une relation de couple avec un membre du corps académique a davantage de conséquences négatives pour les femmes, notamment en termes de progression de carrière. Fréquemment, les femmes étaient plus jeunes que leur partenaire et se trouvaient à une étape de carrière antérieure, ce qui avait pour conséquence que la progression du partenaire dont la carrière était la plus avancée – généralement l'homme – se faisait au détriment de l'autre partenaire – généralement la femme. Les politiques de lutte contre le népotisme et les conflits d'intérêts au sein du monde académique avaient donc tendance à limiter, majoritairement, l'avancement des carrières féminines, empêchant l'engagement de la meilleure candidate pour un poste en raison du fait qu'elle était l'épouse d'un professeur. Il ne ressort pas des pièces produites que la relation familiale de la recourante aurait été formellement annoncée à la commission de nomination. L'unique mention expresse de cette relation figure dans la lettre du 26 avril 2024 de la doyenne à la rectrice, qui indique que la candidate « entretient des liens de parenté proches, de par son concubinage, avec [...] C\_\_\_\_\_, qui est professeur associé à la Section des sciences de l'éducation de la FPSE et Directeur-adjoint du CIDE ». Or, la connaissance de cette information était nécessaire à la correcte évaluation par les

membres de la commission des critères de nomination. La chambre de céans relève que seul a motivé la clôture de la procédure de nomination le constat de la relation de grande proximité entre la recourante et le

- 19/24 - A/3548/2024 directeur adjoint du CIDE – et les implications de celle-ci –, indépendamment d'une considération liée à la répartition des rôles entre les sexes. Il n'est pas propre à la situation d'être femme ou homme de se retrouver candidat à un poste dans le monde académique. Les motifs auraient été identiques si la recourante avait été un homme et sa compagne la directrice adjointe du CIDE, ou même si les partenaires avaient été du même genre, ce que la recourante ne conteste pas. Elle estime toutefois que cette argumentation de l'intimée dénote « une méconnaissance évidente des effets de genre », puisque si elle avait appartenu à un groupe statistiquement privilégié, la situation n'aurait pas été constitutive de discrimination indirecte. Même à admettre que la prise en compte de liens de famille, comme en l'espèce, pourrait avoir pour effet de désavantager un plus grand nombre de femmes que d'hommes, force serait de constater que la clôture de la procédure de nomination serait objectivement justifiée. La recourante dispose, certes, d'un intérêt privé à être nommée au poste convoité. Cela étant, et bien qu'elle fasse valoir qu'« aucun organe du CIDE » n'est uniquement composé des quatre professeurs qui y travaillent, c'est à bon droit que l'intimée a considéré que des risques de conflits d'intérêts existaient en raison de la taille du CIDE, qui ne réunit que quatre professeurs, dont le partenaire de la recourante. Il s'ensuit que ni ce dernier ni elle ne serait, si elle était nommée, en mesure d'assurer pleinement les responsabilités de gestion et d'administration incombant aux membres du corps professoral. En effet, en raison de leur relation, notamment parentale, ils seraient l'un et l'autre dans l'obligation de se récuser sur les points concernant l'autre. Malgré la qualité de son dossier, qui n'est pas remise en cause par l'intimée, il ne peut être retenu, comme la recourante l'allègue, que son aptitude à participer aux responsabilités de gestion et d'administration constituerait « un élément de peu d'importance dans la pondération globale des critères de sélection » pour le poste en question. L'annonce d'emploi, en particulier, décrivait la charge en indiquant que le titulaire « participera à la gestion, l'organisation et la direction au sein [...] du [CIDE] ». Dans ces conditions, la clôture de la procédure de nomination répond à l'intérêt public au bon fonctionnement du CIDE et de ses organes. Le fait que l'université poursuive un objectif de lutte contre le népotisme institutionnel s'inscrit, de surcroît, dans le cadre de l'intérêt public à préserver la confiance placée dans les institutions. Quoi que la recourante en dise, la nomination de la partenaire de vie de l'un des quatre professeurs du CIDE entraînerait à tout le moins l'apparence d'une concentration de pouvoirs en mains de deux d'entre eux et d'une situation d'avantage pour l'autre partenaire. Ainsi, le critère utilisé est non seulement apte à atteindre les buts visés, mais également nécessaire, puisque les mesures proposées par la doyenne déterminant les « conditions cadre » de l'engagement de la recourante ne permettraient pas de pallier les risques concrets de conflits d'intérêts. En effet, si les deux partenaires devaient s'abstenir de voter au sein, par exemple, du collège des

- 20/24 - A/3548/2024 professeurs – composé de huit personnes, dont quatre externes au CIDE, représentants des facultés partenaires –, alors le corps professoral du CIDE serait privé de la moitié de ses votants, ce qui serait susceptible de déséquilibrer la répartition des pouvoirs décisionnels au sein dudit collège. De plus, il n'est pas non plus insoutenable de considérer qu'il n'est pas satisfaisant que seuls deux membres du corps professoral doivent occuper des postes de direction durant leur carrière, dès lors que la recourante et son

partenaire ne pourraient pas assumer ensemble les fonctions de directeur et directrice adjointe ou de directrice et directeur adjoint du CIDE. L'intimée a également retenu, sans arbitraire, que les compétences de la direction « induis[ai]ent fonctionnellement et nécessairement une situation de supériorité hiérarchique » par rapport aux autres membres du corps professoral, de sorte que le risque de conflit d'intérêts ne peut être nié. Dans le cadre de la pesée des intérêts en jeu, il ne saurait être reproché à l'intimée d'avoir estimé que les intérêts publics précités étaient importants et devaient être préférés à l'intérêt privé de la candidate à être nommée. Ceux-ci constituent ainsi des buts légitimes, lesquels justifient la clôture de la procédure concernant la recourante. En conséquence, la décision attaquée ne consacre aucune discrimination à l'encontre de la recourante en raison de son sexe ou de sa situation familiale.

## **E. 7**

La recourante se plaint également d'une violation du principe de la légalité.

### **E. 7.1**

La procédure de nomination des professeurs ordinaires, des professeurs associés et des professeurs assistants au sein des unités principales d'enseignement et de recherche est réglée aux art. 95 ss RPers. La procédure se déroule de la manière suivante : après une mise au concours (art. 96 RPers), une procédure de nomination est ouverte (art. 97 RPers), puis le décanat initie la création d'une commission de nomination (art. 98 RPers). Lors d'une procédure ouverte par inscription publique, le représentant de la délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes participe en tout temps à l'examen des candidatures (art. 98 al. 6 RPers). La commission examine tous les dossiers de candidature remplissant les conditions formelles de l'inscription puis, dans son rapport final, propose deux candidatures rangées par ordre de préférence (art. 99 RPers) ; elle soumet ensuite ce rapport, accompagné des rapports des experts, au collège des professeurs ordinaires de l'unité principale d'enseignement et de recherche (ci-après : UPER) concernée et ce dernier préavise la proposition (art. 99 al. 7 et 8 RPers). Le dossier est ensuite transmis au rectorat pour examen et décision du recteur (art. 100 RPers). Le rectorat s'assure notamment que la procédure s'est déroulée conformément aux exigences de la loi et du règlement (art. 100 al. 2 let. a RPers). Enfin, la décision appartient au recteur qui, en vertu de l'art. 101 RPers, peut approuver la candidature rangée en première position ou ne pas l'approuver (al. 1 et 2). Si le recteur ne retient aucune des deux propositions, il procède, après

- 21/24 - A/3548/2024 consultation du décanat, à la suspension de la procédure de nomination dans l'attente d'une nouvelle proposition de nomination ou à la clôture de la procédure de nomination (al. 3). Il informe les candidats qui ont été auditionnés par la commission de nomination (art. 102 RPers).

### **E. 7.2**

Est notamment exposé à un conflit d'intérêts de niveau 2 l'ancien ou actuel mentor, directeur de thèse, superviseur ou subordonné de la personne concernée (art. 2.2 de la directive 0358).

### **E. 7.3**

Tous et toutes les membres d'une commission de nomination doivent annoncer par écrit l'existence ou l'absence de conflits d'intérêts avant le début des travaux de la commission. Sauf décision expresse du président de la commission, les conflits d'intérêts de niveau 2

n'impliquent pas une récusation mais demandent une gestion transparente comme décrite aux ch. 4.2 ss, sous le regard expert du représentant de la délégation à l'égalité dans les procédures de nomination (art. 4.1 de la directive 0358). Lors du travail de la commission de nomination visant à sélectionner les candidatures qui seront retenues pour la liste restreinte, le membre d'une commission doit s'abstenir de commenter et d'évaluer les dossiers pour lesquels il ou elle a déclaré un conflit d'intérêts de niveau 2, sauf demande expresse du président de la commission. Ses évaluations des candidates et candidats sans conflit d'intérêts sont prises en compte dans le classement final des candidatures (art. 4.2 de la directive 0358). Lors de l'examen des candidatures retenues sur la liste restreinte, le ou la membre d'une commission de nomination doit s'abstenir de commenter ou d'évaluer les dossiers pour lesquels il ou elle a déclaré un conflit d'intérêts de niveau 2, lorsque celle-ci discute de ces candidatures, sauf demande expresse du président de la commission. Le cas échéant, il peut être amené à quitter temporairement la salle de réunion de la commission. Il ou elle participe aux discussions concernant les autres candidates et candidats et participe au vote sauf demande expresse du président de la commission (art. 4.3 de la directive 0358). Le ou la présidente de la commission est en charge de faire observer cette directive (art. 4.6 de la directive 0358).

#### **E. 7.4**

En l'espèce, la rectrice regrette également l'existence d'un conflit d'intérêts découlant du statut de superviseur du directeur du CIDE à l'égard de la recourante, en sa qualité de collaboratrice scientifique. La recourante conteste l'existence d'un vice de procédure ayant affecté les travaux de la commission de nomination. Elle fait valoir qu'aucun des membres de la commission de nomination « ne pouvait [...] ignorer » qu'il existait pour le directeur du CIDE « une situation relevant d'un conflit d'intérêts de niveau 2 ». L'intéressé avait d'ailleurs rempli le « Formulaire relatif aux conflits d'intérêts dans les procédures de nomination [et] de promotion du corps professoral » émanant de la FPSE le 21 novembre 2023, dans lequel il avait déclaré un conflit d'intérêts relatif

- 22/24 - A/3548/2024 pour la recourante et confirmé que leurs relations n'altéraient pas son impartialité, choisissant de prendre part aux travaux de la commission. Leur relation professionnelle étant « connue de toutes et tous », la question « a ainsi dû » être thématifiée et discutée et il « a dû » être considéré que ce lien professionnel ne l'empêchait pas de participer à l'évaluation de sa candidature. Ce faisant, et nonobstant le formulaire du 21 novembre 2023, la recourante reconnaît que ce point n'a pas été « formalisé par écrit » dans le rapport de la commission. Le conflit d'intérêts n'a ainsi pas été traité conformément à la procédure d'annonce prévue par la directive 0358, d'autant moins que le formulaire dont elle se prévaut n'est pas celui joint à ladite directive et émanant du rectorat. Dans le formulaire qui aurait dû être utilisé, il n'appartient pas à celui qui déclare le conflit d'intérêts de choisir de participer aux travaux de la commission. En outre, le directeur du CIDE était, in casu, le rapporteur de la commission. L'affirmation de la recourante selon laquelle « le fait que le rapport de la commission du 8 mars 2024 ne mentionne pas que cet élément a été abordé ne signifie pas qu'il ne l'a pas été » ne convainc pas. Outre que la constatation inexacte des faits alléguée n'est pas prouvée, un traitement par hypothèse implicite du conflit d'intérêts ne satisferait pas à l'objectif visé par la directive 0358 d'une gestion transparente des conflits d'intérêts, qui exige des déclarations écrites et formelles. Ce constat s'impose sans qu'un reproche de « formalisme excessif » puisse être formulé à l'encontre de l'intimée. Par contraste, le conflit d'intérêts de niveau 2 déclaré par l'ancienne

directrice de thèse de la recourante figure expressément dans ledit rapport, qui précise que celle-ci « s'est abstenue de commenter et d'évaluer [son] dossier » pour la suite des travaux de la commission. Or, les « autres membres » – parmi lesquels son responsable hiérarchique – ont déclaré ne pas avoir de conflit d'intérêts de niveau 2 et, surtout, « ont pu s'exprimer librement sur l'ensemble des candidatures ». Ensuite, lors de l'examen des candidatures retenues sur la liste restreinte, son ancienne directrice de thèse s'est abstenue de commenter ou d'évaluer son dossier, alors que les « autres membres ont confirmé ne pas avoir de conflit d'intérêt[s] 2 et ont ainsi pu commenter et évaluer les deux candidatures de la liste restreinte ». Même à admettre que le conflit d'intérêts aurait été déclaré, le reproche subsisterait sur le fait que l'existence dudit conflit aurait dû conduire l'intéressé à s'abstenir de participer aux délibérations de la commission concernant la candidature de la recourante sauf autorisation expresse, ce qu'il n'a pas fait. Aucune demande expresse de la présidente de la commission ne ressort au demeurant des pièces produites, et en particulier du rapport. Enfin, la recourante conteste l'invalidation des travaux de la commission. Elle prétend que la directive 0358 ne prévoit pas une telle conséquence en cas de violation de la directive en lien avec un conflit d'intérêts de niveau 2, de sorte que la clôture de la procédure de nomination pour ce motif est contraire au droit.

- 23/24 - A/3548/2024 La recourante ne saurait être suivie sur ce point. Même si la commission de nomination a proposé son engagement à un poste de professeure associée, il appartenait à la rectrice de s'assurer que la procédure s'était déroulée conformément aux exigences de la loi et du règlement (art. 100 al. 2 let. a RPers). Dès lors, contrairement à ce que la recourante soutient, l'invocation par l'université d'un vice de procédure « imputable à ses propres instances » n'est pas constitutive d'un abus de droit. Si la procédure ne s'est pas déroulée conformément aux exigences du RPers et qu'aucune proposition n'est retenue, l'art. 101 al. 3 RPers attribue à la rectrice la compétence de clore la procédure de nomination. Dans ces conditions, la clôture de la procédure en raison d'un vice de procédure n'est pas non plus contraire au droit. Pour le surplus, la procédure ayant conduit à la clôture ne prête pas le flanc à la critique, dans la mesure où la rectrice s'est entretenue avec la doyenne, qui dirige le décanat, avant de procéder à ladite clôture. Au regard de ce qui précède, l'intimée n'a ni excédé ni abusé de son large pouvoir d'appréciation en clôturant la procédure de nomination concernant la recourante, étant rappelé que cette dernière n'avait pas un droit à être nommée. Il n'y a en conséquence pas lieu d'entrer en matière sur les prétentions de la recourante visant sa nomination ou le versement d'une indemnité. Mal fondé, le recours sera rejeté.

## **E. 8**

En application de l'art. 13 al. 5 LEg, la procédure est gratuite. Il ne sera en conséquence pas perçu d'émolument (art. 87 al. 1 LPA). Vu l'issue du litige, aucune indemnité de procédure ne sera allouée (art. 87 al. 2 LPA). En tant que le recours concerne la conclusion d'un contrat de travail, la valeur litigieuse au sens de l'art. 85 al. 1 let. b de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) est supérieure à CHF 15'000.-.

\* \* \* \* \*