

FR_GERICHTE 601 2022 125 vom 4. Mai 2023

FR Kantonsgericht, 2023-05-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2022_125

FR: FR_GERICHTE 601 2022 125 du 4 mai 2023

IT: FR_GERICHTE 601 2022 125 del 4 maggio 2023

Regeste

Arrêt de la IIe Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

Erwägungen

E. 11

juin 2019 rendu en la cause B-273/2019, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après: SECO) a été reconnu compétent pour connaître des demandes d'équivalence. Par décision du 15 juin 2020, le SECO a rejeté la demande de A. _____ du 7 mai 2018, relevant en substance que celle-ci avait interrompu la formation en vue de l'obtention du brevet fédéral pour des raisons de santé en 2015, n'avait pas passé l'examen y relatif, ne pouvait se prévaloir d'aucune formation reconnue comme équivalente et que son expérience professionnelle acquise dans son activité auprès du SPE ne prouvait pas le développement de compétences équivalentes au brevet. Par arrêt du 20 avril 2021 rendu en la cause B-3881/2020, le Tribunal administratif fédéral a annulé cette décision et renvoyé la cause au SECO pour qu'il rende une nouvelle décision, charge à lui d'examiner les tâches dont avait été chargée l'intéressée, autant dans le domaine privé, soit avant son entrée en fonction, que dans le domaine public, et de déterminer si les compétences qu'elle avait acquises pouvaient être qualifiées d'équivalentes. Par nouvelle décision du 20 septembre 2021, le SECO a admis la demande du 7 mai 2018, reconnaissant l'expérience professionnelle de la précitée comme équivalente au brevet fédéral de spécialiste RH. C. Par courrier adressé au SPE le 29 novembre 2021, la collaboratrice a fait valoir que la décision du SECO avait pour conséquence la modification de sa classe salariale; depuis son engagement, il fallait ainsi constater qu'elle devait bénéficier de la classe 18, puisqu'elle pouvait se prévaloir, déjà au moment de son entrée en fonction, d'un "brevet fédéral de spécialiste RH et de dix ans d'expérience". Par réponse du 18 janvier 2022, le SPE a informé A. _____ qu'il était prévu d'adapter son nouveau traitement en classe 18, palier 13, avec effet au 1er octobre 2021. Sur ce dernier point, le SPE s'est référé à la directive de l'ancienne DEE du 1er janvier 2013 relative à la classification des conseillers/ères en personnel du canton de Fribourg (ci-après: la directive du 1er janvier 2013) ainsi qu'au préavis du Service du personnel et de l'organisation (ci-après: SPO) rendu le 18 janvier 2022, dont il ressortait que "[l]es décisions d'équivalence déploient leurs effets juridiques depuis le jour où elle ont été rendues, et selon la pratique de l'Etat de Fribourg, la classification salariale est adaptée au 1er jour du mois suivant".

Tribunal cantonal TC Page 3 de 14 Par courrier du 25 janvier 2022 adressé au SPE, la collaboratrice a fait valoir, entre autres, que la décision du SECO du 20 septembre 2021 se fondait sur sa formation professionnelle initiale qui remontait à quinze ans, soit à une date antérieure à son entrée en fonction au sein de l'ORP en 2009 et que, partant, du point de vue temporel, elle possédait déjà l'équivalent du brevet fédéral de spécialiste RH lors de son

engagement. Ainsi, l'équivalence devait rétroagir au 1er septembre 2009. En outre, se fondant sur la directive du 1er janvier 2013, l'intéressée a relevé qu'elle remplissait deux des trois conditions mises à l'obtention de la classe 18 lors de son engagement, dès lors qu'elle possédait un CFC et une équivalence (rétroactive) du SECO. S'agissant de la troisième condition, à savoir dix ans d'expérience auprès du SPE, elle était remplie dès le 1er septembre 2021 (recte: 2019). Enfin, elle a également exposé que, lors de son engagement, elle remplissait déjà les conditions de la classe salariale 16 (conseillère en personnel ORP II), puisqu'elle avait un CFC, bénéficiait des années d'expérience requises et pouvait se prévaloir de l'équivalence (rétroactive) délivrée par le SECO. Dans ces conditions, elle considérait que son traitement initial aurait dû être arrêté en classe 16 au 1er septembre 2009 et devait être modifié en classe 18 au 1er septembre 2019. Par courrier du 7 mars 2022, la DEEF a confirmé la prise de position du SPE du 18 janvier 2022 quant à la question de la rétroactivité. Le 7 ou le 8 avril 2022, la collaboratrice a maintenu l'argumentation présentée dans son courrier du 25 janvier 2022 et requis qu'une décision motivée soit rendue par rapport à sa classification au 1er septembre 2009, respectivement au 1er septembre 2019. D. Le 21 avril 2022, la DEEF a requis du SECO qu'il interprète sa propre décision du 20 septembre 2021 et se prononce sur la question de la rétroactivité de la reconnaissance. Par réponse du 5 mai 2022, le SECO a exposé que sa décision déployait ses effets uniquement à partir du moment où elle avait été rendue. Par courrier du 21 juin 2022, la collaboratrice a fait valoir que l'avis du SECO ne devait pas être suivi et a maintenu sa position. A titre préliminaire, elle a relevé qu'elle ne saurait pâtir de la lenteur avec laquelle l'autorité fédérale avait traité son dossier, rappelant que celle-ci avait rendu une première décision, le 15 juin 2020, soit deux ans après sa demande, annulée ensuite par le Tribunal administratif fédéral. Pour le reste, elle a fait valoir que la question topique ne relevait pas de la rétroactivité de la loi, mais bien plutôt de l'effet rétroactif que pouvait avoir une décision de reconnaissance d'équivalence. Dans ces conditions, il appartenait à l'autorité d'engagement, compétente en matière de fixation du traitement d'un collaborateur, de trancher, et non au SECO. En outre, se fondant sur un arrêt rendu par la Cour de céans, l'intéressée a relevé que l'effet rétroactif avait déjà été accordé dans le cadre de la collocation d'une collaboratrice de la DEEF. Celle-ci ne pouvait dès lors pas se fier à la position du SECO. Ceci sans parler de l'application du principe de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire. E. Par décision du 29 septembre 2022, la DEEF a rejeté la demande de la collaboratrice et fixé son traitement en classe 18, palier 13, avec effet au 1er octobre 2021, soutenant pour l'essentiel que les décisions administratives n'ont en principe des effets qu'à compter du jour où elles sont notifiées, que c'est par ailleurs la pratique appliquée par le SPO et que cela permet d'éviter des inégalités de traitement et une insécurité juridique. F. Agissant le 18 octobre 2022, A. _____ interjette recours auprès du Tribunal cantonal contre dite décision et conclut, sous suite de frais et dépens, principalement, à ce qu'elle soit rétroactivement colloquée en classe 16 au 1er octobre 2009 et en classe 18 au 1er octobre 2019.

Tribunal cantonal TC Page 4 de 14 Subsidièrement, elle requiert le renvoi de la cause à la DEEF pour nouvelle décision dans le sens des considérants. A l'appui de ses conclusions, elle considère que l'avis du SECO, qui a initialement rejeté sa demande de reconnaissance, doit être examiné avec retenue, sa neutralité pouvant être remise en cause. A l'instar de ce qu'elle a exposé dans sa prise de position du 21 juin 2022, elle répète que l'autorité précitée, et la Direction qui fait sienne son argumentation, confondent deux institutions juridiques distinctes, en tant qu'il n'est pas question ici de l'application rétroactive d'une norme légale

mais bien d'une décision. En outre, elle relève que, lorsque le SECO a rendu sa décision de reconnaissance d'équivalence, il s'est basé sur ses nombreuses années d'expérience dans le domaine des RH, antérieures à son engagement. Ce sont celles-ci qui ont permis, dans son cas, de remplacer l'exigence du brevet fédéral de spécialiste RH. Dans ces conditions, la recourante considère qu'elle possédait déjà - de fait - un brevet fédéral de spécialiste RH à la date de son engagement. Elle remplissait dès lors, à ce moment-là, les trois conditions de la directive du 1er janvier 2013 pour être colloquée en classe 16 (conseillère en personnel ORP II). Ensuite, partant du même postulat, elle estime qu'elle satisfaisait, dès le 1er septembre 2019, à tous les critères fixés pour obtenir un traitement en classe 18. Pour le reste, elle réitère certains griefs déjà présentés dans ses précédentes écritures, notamment en lien avec l'égalité de traitement et l'interdiction de l'arbitraire, et rappelle que la Cour de céans a déjà eu à traiter un cas où la collaboratrice concernée avait obtenu une collocation avec effet rétroactif. Le 31 octobre 2022, la recourante rectifie sa conclusion principale en tant qu'elle demande rétroactivement à être colloquée en classe 16 dès le 1er septembre 2009 et en classe 18 dès le 1er septembre 2019. G. Invitée à se déterminer, la DEEF formule ses observations le 20 janvier 2023 et requiert à titre préliminaire que la présente cause 601 2022 125 soit jointe à une autre affaire similaire (601 2022 124), exposant qu'elles sont étroitement liées sur le fond et dans le temps. Pour le reste, l'autorité d'engagement conclut au rejet du recours, sous suite de frais et dépens, arguant en substance que la pratique de l'Etat de Fribourg consistant à considérer qu'une décision administrative a un effet ex nunc est conforme à la doctrine et au principe de l'égalité de traitement. Aucun autre échange d'écritures n'a eu lieu entre les parties. Il sera fait état des arguments développés par celles-ci à l'appui de leurs conclusions, dans les considérants en droit du présent arrêt, pour autant que cela soit utile à la résolution du litige. en droit 1. 1.1. En vertu de l'art. 42 al. 1 let. b du code fribourgeois du 23 mai 1991 de procédure et de juridiction administrative (CPJA; RSF 150.1), l'autorité peut, pour de justes motifs, joindre en une même procédure des requêtes qui concernent le même objet. En l'occurrence, s'il est vrai que les procédures de recours 601 2022 124 et 601 2022 125 portent toutes deux la même problématique, force est de souligner qu'elles concernent deux personnes

Tribunal cantonal TC Page 5 de 14 différentes, avec des parcours professionnels distincts, et qu'elles reposent sur deux décisions séparées. Dans ces conditions, il ne se justifie pas de donner suite à la requête de la DEEF et de joindre les causes. 1.2. Déposé dans le délai et les formes prescrits (art. 79 ss CPJA), le recours (601 2022 124) est recevable en vertu des art. 114 al. 1 let. a CPJA et 132 al. 1 de la loi cantonale du 17 octobre 2001 sur le personnel de l'Etat (LPers; RSF 122.70.1). Le Tribunal cantonal peut dès lors en examiner les mérites. Selon l'art. 77 CPJA, le recours devant le Tribunal cantonal peut être formé pour violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation (let. a) et pour constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents (let. b). En revanche, à défaut d'habilitation légale expresse, la Cour ne peut pas examiner en l'espèce le grief d'inopportunité (art. 78 al. 2 CPJA). 2. En l'occurrence, est litigieuse la question de savoir si la recourante peut, se fondant sur la décision du SECO du 20 septembre 2021, exiger la correction ab initio de son salaire, et ainsi se voir octroyer la classe 16 à compter de son engagement en 2009, et la classe 18 après dix ans de fonction auprès du SPE, en 2019. En somme, la requête de l'intéressée constitue une demande de reconsidération au sens de l'art. 104 CPJA. Il ne s'agit en revanche ni de la problématique de l'effet dans le temps d'une reconnaissance ni de l'effet rétroactif de l'obtention de la classe de fonction. 3. 3.1. Aux termes de l'art. 85b al. 4 de la loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité

(LACI; RS 837.0), le Conseil fédéral fixe les exigences professionnelles auxquelles doit répondre la personne responsable du service public de l'emploi. A ce titre, dans l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02), il a été prévu, à l'art. 119b al. 1 OACI, dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2021 (RO 2021 339), que les personnes chargées de mettre en œuvre le service public de l'emploi doivent, dans les cinq ans qui suivent leur entrée en fonction, disposer du titre de "Spécialiste RH avec brevet fédéral, option de spécialisation Placement public et conseil en personnel" ou justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelles reconnue équivalente par l'organe de compensation de l'assurance-chômage. Dans son ancienne version, en vigueur du 1er juillet 2003 au 30 juin 2021, l'art. 119b al. 1 aOACI s'articulait de la même manière, hormis qu'il était fait mention "d'un brevet fédéral de conseiller en personnel" et que c'était l'AOST qui était désignée compétente pour traiter les demandes de reconnaissance d'équivalence. 3.2. Sur le plan cantonal, d'après l'art. 86 LPers, la compétence de fixer le traitement appartient à l'autorité d'engagement, sur le préavis du SPO ou sur la base de directives de gestion de celui-ci. D'après l'art. 3 al. 1 let. c du règlement cantonal du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (RPers; RSF 122.70.11), les Directions sont considérées comme des autorités d'engagement au sens de la législation sur le personnel. Aux termes de l'art. 87 LPers, le traitement initial est fixé entre le minimum et le maximum de la classe ou d'une des classes attribuées à la fonction, en tenant compte de l'expérience professionnelle du collaborateur ou de la collaboratrice et de son expérience personnelle (al. 1).

Tribunal cantonal TC Page 6 de 14 Toutefois, lorsque le collaborateur ou la collaboratrice n'a pas la formation ou l'expérience répondant aux exigences de la fonction telles qu'elles résultent de la définition de la fonction et du poste de travail, le traitement initial est fixé dans une classe inférieure à la classe ou aux classes attribuées à la fonction. Dès que le collaborateur ou la collaboratrice répond aux exigences précitées, son traitement est fixé à l'intérieur des classes attribuées à la fonction, conformément à l'alinéa 1 (al. 2). Selon le message, "[I]e système de la classe inférieure pour les collaborateurs (...) qui n'ont pas encore l'expérience ou la formation répondant aux exigences du poste [...] permet de résoudre les cas relativement fréquents où le collaborateur ne peut acquérir la formation requise qu'en cours d'emploi, soit par une filière de formation spécifique, soit par la pratique dans la fonction. Cet article permet également l'engagement de personnel enseignant n'ayant pas encore le diplôme requis, engagement rendu nécessaire selon les circonstances (...). Ces derniers engagements sont toutefois limités dans le temps et subordonnés à la condition que le collaborateur [...] acquiert le diplôme requis dans un délai déterminé" (Message du 28 novembre 2000 accompagnant le projet de LPers, Bulletin des séances du Grand Conseil, BGC 2001 p. 1005, 1023). Selon la jurisprudence, il faut admettre que le collaborateur engagé selon l'hypothèse de l'art. 87 al. 2 LPers doit pouvoir prétendre à la classe attribuée à sa fonction aussitôt qu'il satisfaisait aux exigences du poste, soit notamment immédiatement après l'acquisition de la formation requise, ce qui n'est pas nécessairement le cas quand il s'agit de promotions au sens des art. 107 et 108 RPers (cf. not. arrêts TC FR 601 2016 240 du 31 mars 2017 consid. 3c; 601 2017 45 du 31 janvier 2018 consid. 2b). Par principe, et dès lors que les salaires sont versés mensuellement, le passage au traitement correspondant à la classe de fonction doit intervenir au premier jour du mois suivant l'acquisition du diplôme ou du critère préalablement fixé (arrêt TC FR 601 2016 240 du 31 mars 2017 consid. 4d). 3.3. Dans l'arrêté du 19 novembre 1990 concernant la classification des fonctions du personnel de l'Etat (ci-après: l'arrêté de 1990; RSF

122.72.21), la conseillère en personnel ORP peut prétendre aux classes 16-18. Quant à la directive du 1er janvier 2013 auxquelles se réfèrent les parties dans les différentes écritures figurant au dossier, elle se présente comme suit. 1. Conditions générales Conformément à l'art. 119b de l'ordonnance [du 31 août 2003] sur l'assurance-chômage (OACI; RS 837.02)], les personnes chargées du service public de l'emploi doivent, dans les cinq ans qui suivent leur entrée en fonction, être titulaires d'un brevet fédéral de conseiller en personnel ou justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelles reconnues équivalentes par l'AOST. 1.1. Formation professionnelle (exigences minimales, cf. tableau de classification) Conseiller/ère en personnel ORP II (classe 16) - CFC de 3 ans avec au moins 5 ans d'expérience professionnelle ou - CFC de 3 ans et formation professionnelle supérieure de niveau tertiaire (diplôme fédéral, maîtrise fédérale, brevet fédéral) avec au moins 5 ans d'expérience professionnelle et

Tribunal cantonal TC Page 7 de 14 - Brevet fédéral de spécialiste en Ressources humaines (option conseil) ou équivalence délivrée par l'AOST Conseiller/ère en personnel ORP I (classe 18) - Diplôme de niveau HE (bachelor) avec au moins 5 ans d'expérience professionnelle ou - CFC de 3 ans et 10 ans d'expérience au Service public de l'emploi en tant que conseiller/ère en personnel ORP II ou - CFC de 3 ans et formation professionnelle supérieure de niveau tertiaire (diplôme fédéral, maîtrise fédérale, brevet fédéral) et 5 ans d'expérience au Service public de l'emploi en tant que conseiller/ère en personnel ORP II et - Brevet fédéral de spécialiste en Ressources humaines (option conseil) ou équivalence délivrée par l'AOST 1.2. Classe inférieure Toute personne ne répondant pas aux exigences minimales de formation et d'expérience précitées peut être engagée par le service mais son traitement initial est alors fixé 2 classes en dessous de la classe attribuée à la fonction (art. 87 LPers et art. 106 RPers). Exemples - si la personne est titulaire d'un bachelor mais n'a pas le brevet fédéral de spécialiste en Ressources humaines, elle obtiendra la classe 16 jusqu'à l'obtention du brevet. - si la personne a suivi une formation professionnelle supérieure de niveau tertiaire mais n'a pas le brevet fédéral de spécialiste en Ressources humaines, elle obtiendra la classe 14 jusqu'à l'obtention du brevet. - si la personne est titulaire d'un CFC de 3 ans mais n'a pas le brevet fédéral de spécialiste en Ressources humaines, elle obtiendra la classe 14 jusqu'à l'obtention du brevet. 2. Entrée en vigueur La présente directive entre en vigueur le 1er janvier 2013. 3.4. En l'occurrence, le contrat de travail initial de la recourante indique qu'elle a été engagée en tant que conseillère en personnel ORP en classe 14, palier 18. Compte tenu de l'arrêté de 1990, qui fait mention des classes 16 à 18 pour cette fonction, force est ainsi d'admettre que le traitement de la recourante a été fixé dans une classe inférieure à celles-ci, conformément à l'art. 87 al. 2 LPers. Ceci est également confirmé par la directive du 1er janvier 2013, qui, à son ch. 1.2, donne expressément un exemple correspondant à la situation de l'époque de la collaboratrice. C'est par ailleurs le lieu de relever que son expérience professionnelle passée a été prise en compte dans la fixation de son traitement initial, dès lors qu'elle s'est vue octroyer le palier 18. En application du système de la classe inférieure et étant rappelé que l'intéressée a obtenu la reconnaissance du SECO par décision du 20 septembre 2021, la DEEF a accordé à la recourante

Tribunal cantonal TC Page 8 de 14 le passage automatique dans sa classe de fonction, à savoir la classe 18, palier 13, avec effet au 1er octobre 2021. 4. 4.1. En l'espèce, la recourante conteste cette classification. Elle relève que dans sa décision du 20 septembre 2021, le SECO a pris en compte ses nombreuses années d'expérience dans le domaine des

RH, antérieures à son engagement, et fait valoir que ce sont celles-ci qui ont permis de remplacer, la concernant, l'exigence du brevet fédéral de spécialiste RH. Dans ces conditions, elle considère qu'elle possédait déjà - de fait - un tel diplôme à la date de son engagement. Elle remplissait ainsi, d'après elle, au 1er septembre 2009 déjà, les trois conditions de la directive du 1er janvier 2013 pour obtenir la classe 16 (conseillère en personnel ORP II) ainsi que, dès le 1er septembre 2019, tous les critères imposés pour un traitement en classe 18 (conseillère en personnel ORP I). Partant, elle argue qu'elle doit obtenir - rétroactivement - les différences de traitement dues. 4.2. Son raisonnement ne résiste pas à l'examen. 4.2.1. Il sied d'emblée de constater que l'intéressée se méprend lorsqu'elle prétend que c'est son expérience professionnelle antérieure qui a été déterminante pour obtenir l'équivalence. Dans sa décision du 20 septembre 2021, le SECO a en effet retenu que "(...) les conditions de l'équivalence au sens des dispositions légales et réglementaires précitées sont remplies, compte tenu, en particulier, de la formation professionnelle initiale, avec la preuve de l'acquisition d'un diplôme d'études commerciales, et d'une expérience professionnelle de douze années dans le domaine de l'assurance-chômage de la demandeuse". Quoiqu'en pense la recourante, l'expérience acquise auprès du SPE a joué un rôle majeur dans l'octroi de la reconnaissance d'équivalence. En ce sens, son argumentation part déjà d'un postulat erroné. 4.2.2. Cela étant, même si c'était uniquement son expérience professionnelle antérieure qui devait avoir fait la différence, voire même si le SECO avait expressément retenu que sa décision de reconnaissance avait effet rétroactif au jour de l'engagement de la recourante, ce qui n'est pas le cas, l'on peut sérieusement douter du fait qu'une autorité fédérale - saisie uniquement de la question de la reconnaissance de l'équivalence - aurait été en droit d'imposer à une autorité d'engagement - cantonale -, seule compétente en matière de classification salariale, un salaire et la date à laquelle celui-ci prend effet. De l'avis de la Cour, il est peu probable que la pratique de l'Etat de Fribourg, consistant à adapter la classification de ses collaborateurs au premier jour du mois suivant l'obtention du diplôme ou la satisfaction du critère requis, puisse être remise en cause aussi simplement. La question de la potentielle rétroactivité de la reconnaissance doit en ce sens être fermement distinguée de celle de la rétroactivité de la classification, les principes afférents à chacune de ces décisions administratives étant différents, tout autant que les autorités qui les appliquent. 4.2.3. A cela s'ajoute que la rétroactivité d'une décision de reconnaissance d'équivalence au jour de l'engagement du collaborateur, dans le but d'obtenir une modification rétroactive de son traitement, comme le souhaiterait la recourante, serait contraire non seulement à la jurisprudence constante du Tribunal cantonal - selon laquelle le collaborateur n'est, sur le principe, pas en droit de rediscuter son salaire initial des années après son entrée en fonction (cf. arrêts TC 1A 2006 117 du 21 février 2018; 601 2016 258 du 20 juillet 2017) - mais également au droit. Le système de la classe inférieure, explicité ci-avant (cf. consid. 3), serait en effet vidé de sa substance: il ne ferait en effet

Tribunal cantonal TC Page 9 de 14 pas de sens de permettre à un collaborateur, qui ne remplit pas les exigences de sa fonction au jour de son engagement, d'obtenir rétroactivement la différence de traitement due, au motif qu'il satisfait par la suite au critère fixé. 4.2.4. La rétroactivité demandée par l'intéressée créerait au surplus une insécurité juridique par rapport à l'ensemble des collaborateurs du SPE, ainsi autorisés à remettre en cause leur traitement initial des années après leur entrée en fonction. Plus flagrant encore, si la demande de la recourante devait être admise, cela engendrerait une inégalité de traitement par rapport aux personnes ayant suivi la formation et passé l'examen permettant

l'obtention du brevet fédéral, qui verraient leur classification modifiée uniquement au premier jour du mois suivant l'acquisition du diplôme (cf. consid. 3.2). Ces dernières seraient ainsi désavantagées par rapport à leurs collègues qui, comme la recourante, obtiendraient la reconnaissance de l'équivalence d'une expérience professionnelle acquise précédemment. Cette façon de faire ne peut, à l'évidence, pas être cautionnée, d'autant plus qu'il sied de préciser que, selon le guide de l'AOST du 23 décembre 2014, le suivi de la formation doit rester la règle, et la reconnaissance d'équivalence au brevet fédéral l'exception (arrêt TAF B-4567/2020 du 20 avril 2021 consid. 3.2.2). Cette conception a du reste été communiquée clairement aux collaborateurs du SPE, au travers de la note intranet du 20 avril 2018 du chef de service (cf. consid. 6.1.2; bordereau produit par la recourante devant le Tribunal cantonal, pièce 5). 4.2.5. Enfin, si l'on doit concéder que la rétroactivité de la classification a été admise dans l'arrêt du 9 décembre 2019 rendu en la cause 601 2018 166, force est de constater que les circonstances de cette affaire étaient différentes du cas d'espèce. L'arrêt précité concernait en effet une collaboratrice à qui un Conseiller d'Etat avait fait des promesses, portant entre autres sur une promotion avec effet rétroactif. La question de la rétroactivité de la classification faisait partie intégrante de l'assurance donnée. Or, en l'occurrence, aucune promesse ou assurance de la sorte n'a été donnée à la recourante. 5. En l'espèce, comme évoqué ci-avant au consid. 2, la problématique n'est pas tant de savoir si la décision de reconnaissance du SECO, ou celle rendue en matière de classification, peuvent avoir, sur le principe, un effet rétroactif, mais bien plutôt de déterminer si le contrat de travail de 2009 - qui faisait application du système de la classe inférieure - était manifestement erroné, impliquant une correction du salaire ab initio, en application de l'art. 104 CPJA. 5.1. Aux termes de cette disposition, une partie peut en effet, en tout temps, demander à l'autorité administrative de reconsidérer sa décision (al. 1). L'autorité n'est tenue de se saisir de la demande que si les circonstances se sont modifiées dans une mesure notable depuis la première décision (al. 2 let. a), ou si le requérant invoque des faits ou des moyens de preuve importants qu'il ne connaissait pas lors de la première décision ou dont il ne pouvait pas se prévaloir ou n'avait pas raison de se prévaloir à cette époque (al. 2 let. b), ou si le requérant invoque un autre motif de révision au sens de l'art. 105 (al. 2 let. c). Il y a motif de révision, au sens de l'art. 105 al. 1 CPJA, lorsqu'une partie allègue des faits ou produits des moyens de preuve nouveaux et importants (let. a), ou prouve que l'autorité n'a pas tenu compte de faits importants établis par pièces (let. b), ou établit que l'autorité a violé les dispositions relatives à la récusation ou au droit d'être entendu (let. c). 5.2. Pour déterminer si une décision est erronée, il faut se fonder sur l'état du droit en vigueur et la pratique existant au moment du prononcé de cette décision. La reconsidération vise la correction d'une application originellement erronée du droit, y compris la constatation des faits (JAÏCO

Tribunal cantonal TC Page 10 de 14 CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 104, n. 104.14). Alors que l'art. 104 al. 2 let. a CPJA fait référence aux vrais novas, l'al. 2 let. b, ainsi que l'al. 2 let. c, se consacrent aux pseudos-novas (cf. BOVAY, procédure administrative, 2015, p. 397; JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, art. 104, n. 104.19). Les pseudos-novas sont des faits ou des moyens de preuve qui existaient déjà avant la décision ou le jugement, mais dont le requérant n'avait pas connaissance ou qu'il était dans l'impossibilité d'invoquer. Tous les cantons qui codifient la reconsidération mentionnent les pseudos-novas; ils le font soit par renvoi aux motifs de la révision, soit spécifiquement comme l'art. 104 al. 2 let. b CPJA. ZUFFEREY précise à cet égard que cette let. n'ajoute rien à ce que contient déjà l'art. 104 al. 2 let. c CPJA, lorsqu'il renvoie à l'art. 105 al. 1 let. a

CPJA, si ce n'est tout au plus qu'il explicite le qualificatif "nouveau" (ZUFFEREY, Les rapports entre la révision, la reconsidération et le recours ordinaire, in RFJ 1995, p. 131 ss, 139). 5.3. L'autorité saisie d'une demande de reconsidération doit tout d'abord contrôler si les conditions requises pour l'obliger à statuer sont remplies. Si elle estime que tel n'est pas le cas, alors même que le requérant prétendrait le contraire, elle peut refuser d'examiner le fond de la requête. L'administré qui recourt contre une décision d'irrecevabilité d'une demande de reconsidération ne peut pas remettre en cause la décision initiale au fond précédemment entrée en force. Il peut seulement prétendre que l'autorité à laquelle il a présenté sa demande de reconsidération était tenue d'entrer en matière sur cette requête (ATF 113 Ia 153 / JdT 1989 I 215 consid. 3c; cf. arrêt TF 2C_198/2018 du 25 juin 2018 consid. 3.3 et les références citées; cf. TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, n. 1428 ss). Si, en revanche, l'autorité saisie de la demande de réexamen entre en matière et rend une décision sur la base de moyens de preuve ou d'arguments nouveaux, cette décision peut faire l'objet d'un recours pour des motifs de fond (arrêt TF 2C_606/2013 du 4 avril 2014 consid. 2 et les références; cf. TANQUEREL, n. 1431). 5.4. En l'occurrence, il sied de constater que l'autorité d'engagement est entrée en matière sur la demande de la recourante. Se fondant sur le système de la classe inférieure, elle a, suite à la décision du SECO du 20 septembre 2021, modifié la classe salariale de l'intéressée avec effet au 1er octobre 2021, et a décidé de son passage en classe de fonction 18, palier 13. La DEEF a ainsi adapté, pour l'avenir, la classification de la recourante aux nouvelles circonstances, comme le prescrit l'art. 104 al. 2 let. a CPJA. En revanche, pour le reste, c'est à juste titre qu'elle l'a rejetée. Dès lors que la demande de reconnaissance d'équivalence n'a été déposée qu'en 2018, soit près de neuf ans après l'entrée en fonction de l'intéressée, et que la décision y relative n'a été rendue qu'en septembre 2021, force est en effet de constater que la recourante ne peut pas se prévaloir de pseudos-novas, soit des faits ou des moyens de preuve existants à tout le moins au moment de son engagement mais dont elle n'avait toutefois pas connaissance. Ainsi, elle ne peut pas arguer de la décision du SECO, largement postérieure à son entrée en fonction, pour exiger une reconsidération au sens de l'art. 104 al. 2 let. b ou c CPJA. 5.5. En conclusion, rien ne justifie de reconsidérer le traitement de la collaboratrice ab initio, dont il faut admettre qu'il avait été correctement fixé sur la base des éléments existants à l'époque. La réadaptation de la classe salariale de l'intéressée, avec effet au 1er octobre 2021, est en revanche conforme à l'art. 104 al. 2 let. a CPJA et au système de la classe inférieure. 6. Reste à déterminer si un quelconque avantage doit être concédé à l'intéressée pour d'autres motifs.

Tribunal cantonal TC Page 11 de 14 6.1. En soi, si la recourante estimait disposer d'une expérience professionnelle antérieure suffisante, il lui appartenait de déposer sa demande de reconnaissance au moment de son engagement, lorsque la question de son traitement initial a été discutée, voire en 2015, lorsqu'elle a été contrainte d'abandonner la formation tendant à l'obtention du brevet fédéral pour des raisons de santé. Il est relevé à cet égard que la recourante allègue qu'elle avait entrepris les démarches nécessaires en 2012 mais qu'elle avait été informée du fait qu'il n'était plus possible d'obtenir d'équivalence et qu'il fallait suivre la formation pour obtenir le brevet fédéral RH. Ce n'est qu'en 2018, par le biais de la note intranet de son chef de service du 20 avril, qu'elle a appris qu'une telle possibilité existait bel et bien. Elle fait valoir que, si elle avait été renseignée correctement par sa hiérarchie, elle aurait déposé sa demande plus tôt. 6.1.1. A cet égard, il est rappelé que le droit à la protection de la bonne foi - découlant directement de l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique - préserve la confiance légitime que le citoyen 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. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore que l'administré se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (cf. ATF 143 V 95 consid. 3.6.2; 141 V 530 consid. 6.2; 137 II 182 consid. 3.6.2).

6.1.2. En l'occurrence, la note intranet du chef de service à laquelle se réfère la recourante se présentait comme suit: ORP: équivalence Brevet fédéral en RH (...) Depuis quelques jours je constate que le thème susmentionné est sujet à diverses discussions au sein de notre Service. Afin d'éviter toute fausse information, interprétation ou supposition, je tiens à préciser ce qui suit: ■ [L'AOST] est seule compétente pour traiter les demandes d'équivalence pour l'ensemble de la Suisse. ■ Contrairement à la ligne connue et pratiquée ces dernières années, l'AOST a octroyé une équivalence à l'un de nos collaborateurs suite à un échec définitif aux examens du Brevet RH. ■ L'expérience professionnelle préalable à l'entrée en fonction au sein du SPE a été déterminante dans cette décision. ■ Cette décision rendue par le Comité exécutif de l'AOST concerne une situation individuelle et particulière. Afin d'assurer un niveau de compétences identique parmi les conseillers en personnel (CEP) du SPE, la ligne cantonale en termes de formation pour les CEP demeure inchangée. Les CEP engagés au sein du SPE doivent suivre la formation menant au Brevet fédéral en Ressources humaines.

Tribunal cantonal TC Page 12 de 14 ■ Les expériences professionnelles antérieures effectuées dans un domaine d'activité similaire à celui de l'ORP sont bien sûr prises en considération mais la plus-value apportée par l'obtention du Brevet RH reste non-négligeable. ■ (...) 6.1.3. Il convient de relever que la recourante ne produit aucune pièce à l'appui de son allégation, et ne précise également pas qui, de sa hiérarchie, lui aurait donné ce renseignement, qu'elle considère comme erroné. Si la question peut rester ouverte de savoir qui, de la DEEF ou du SPE était réellement compétent pour fournir une telle information, en lieu et place de l'organe fédéral - l'AOST à l'époque, le SECO aujourd'hui - seul compétent pour les demandes de reconnaissance d'équivalence, force est en tous les cas de relever que la pratique en la matière a changé ces dernières années. Cela ressort très explicitement de la note du chef de service du 20 avril 2018, et indirectement également de la première décision de refus rendue par le SECO le 15 juin 2020. Il est rappelé au surplus le changement d'autorité compétente en matière de reconnaissance suite à l'arrêt du Tribunal administratif fédéral du 11 juin 2019 rendu en la cause B-273/2019. Partant, l'intéressée ne peut pas se prévaloir du droit à la protection de la bonne foi. 6.2. Enfin, la recourante se plaint du fait que la procédure de reconnaissance d'équivalence a pris du temps puisqu'elle a dû recourir au Tribunal administratif fédéral avant de se voir notifier une décision positive de la part du SECO, le 20 septembre 2021. Elle fait valoir qu'en raison des différences importantes de traitement des dossiers entre chaque administré désireux d'obtenir une décision de reconnaissance d'équivalence, il se justifie de les traiter différemment, conformément au principe de l'égalité de traitement. Cette opération différenciée doit se traduire, d'après elle, au travers d'une collocation rétroactive à la date où les conditions

citées par la directive étaient réunies. 6.2.1. En référence à ce qui a été exposé ci-avant (cf. consid. 4.2.2), il paraît difficilement imaginable que la durée de la procédure menée sur le plan fédéral puisse, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles, contraindre l'autorité d'engagement cantonale à déroger à ses principes en matière de classification salariale, en guise de compensation. Il incombe bien plutôt à l'administré, estimant subir un dommage du fait du retard engendré, de s'adresser à l'autorité prétendument responsable pour faire valoir son préjudice. 6.2.2. Au demeurant, il sied de rappeler que tout justiciable considérant subir un retard injustifié, assimilable à un déni de justice formel, contraire au prescrit de l'art. 29 al. 1 Cst., doit entreprendre ce qui est en son pouvoir pour que l'autorité fasse diligence, que ce soit en l'invitant à accélérer la procédure ou en recourant, le cas échéant, pour retard injustifié (ATF 107 Ib 155; arrêt TC 601 2016 46 du 8 avril 2016 consid. 3b). Or, il ne ressort pas du dossier que la recourante aurait procédé à de telles démarches auprès du SECO. A cela s'ajoute du reste que, par courrier du 19 novembre 2019, la recourante a été averti par le SECO que, compte tenu du changement de procédure induite par l'arrêt du Tribunal administratif fédéral B-273/2019 du 11 juin 2019, le traitement de son dossier prendrait plus de temps. 6.2.3. Au surplus, il est précisé, à toutes fins utiles, à l'aune des principes régissant la responsabilité des collectivités publiques et de leurs agents que, pour qu'une décision d'un magistrat ou d'un fonctionnaire puisse être qualifiée d'illicite, il faut une violation grave du droit résultant, par exemple, de l'abus ou de l'excès du pouvoir d'appréciation, de la violation d'un texte clair ou de la méconnaissance d'un principe général du droit. La faute du magistrat suppose une violation d'un devoir primordial de sa fonction (cf. ATF 112 II 231 consid. 4). Le fait de rendre une décision qui se

Tribunal cantonal TC Page 13 de 14 révèle par la suite inexacte, contraire au droit ou même arbitraire, ne suffit pas à cet effet (ATF 139 IV 137 consid. 4.2). 6.3. Sur le vu de ce qui précède, l'intéressée ne peut tirer aucun avantage de ces griefs, qui doivent dès lors être écartés. 7. 7.1. Partant, le recours est rejeté et la décision de la DEEF du 29 septembre 2022 confirmée dans son principe. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de donner suite aux offres de preuve formulées par les parties, l'interrogatoire de la collaboratrice n'étant notamment pas susceptible de modifier l'issue de la présente procédure (cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1 et les arrêts cités; 145 I 167 consid. 4.1; arrêts TF 8C_610/2021 du 2 février 2022 consid. 3.2; TC FR 603 2015 51 du 18 juillet 2016 consid. 5; DUBEY/ZUFFEREY, Droit administratif général, 2014, n. 1972; JAÏCO CARRANZA/MICOTTI, CPJA annoté, 2006, art. 59, n. 59.4). 7.2. Selon l'art. 134a al. 2 CPJA, des frais de procédures sont perçus lorsque la valeur litigieuse égale au moins celle des prud'hommes, fixée à CHF 30'000.- (art. 113 al. 2 let. d et 114 let. c du code de procédure civile du 19 décembre 2008, CPC; RS 272). En l'occurrence, dès lors que le décompte produit par la recourante devant la DEEF dans son écrit du 7 ou 8 avril 2022 (ég. bordereau produit par la recourante devant le Tribunal cantonal, pièce 24) faisait état, à titre de salaire net dû rétroactivement, d'un montant de CHF 61'597.46, il se justifie de percevoir des frais judiciaires. Ceux-ci, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante qui succombe. Vu l'issue du litige, aucune indemnité de partie ne lui est allouée. (dispositif en page suivante)

Tribunal cantonal TC Page 14 de 14 la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision de la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation professionnelle du 29 septembre 2022 est confirmée. II. Les frais judiciaires, par CHF 2'000.-, sont mis à la charge de la recourante. III. Il n'est pas alloué d'indemnité de partie. IV. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lucerne, dans les 30

jours dès sa notification. La fixation du montant des frais de procédure peut, dans un délai de 30 jours, faire l'objet d'une réclamation auprès de l'autorité qui a statué, lorsque seule cette partie de la décision est contestée (art. 148 CPJA). Fribourg, le 4 mai 2023/ape/smo La Présidente La Greffière-rapporteure

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.