

JU_GERICHTE ADM 2017 35 vom 9. Januar 2019

JU Tribunal cantonal, 2019-01-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2017_35

FR: JU_GERICHTE ADM 2017 35 du 9 janvier 2019

IT: JU_GERICHTE ADM 2017 35 del 9 gennaio 2019

Regeste

Classification de fonction : enseignant postobligatoire II; recours rejeté et classe 17 confirmée. | fonction publique

Erwägungen

E. 2

fonctions EVALUATION.JU, il était prévu de lui attribuer la fonction d' "Enseignant-e postobligatoire II", évaluée en classe 17 (dossier Gouvernement p. 1). C. Le recourant a pris position par courriel du 4 avril 2016 (dossier Gouvernement, p. 2 à 4). D. Par décision du 31 janvier 2017, le Gouvernement (ci-après : l'intimé) a confirmé son préavis (dossier Gouvernement, p. 5-10). E. L'intéressé a recouru contre cette décision le 20 mars 2017, concluant à titre réformatoire principalement à son annulation et à l'attribution de la fonction d'« Enseignant-e postobligatoire III », évaluée en classe 19, subsidiairement à celle d'« Enseignant-e postobligatoire II », évaluée en classe 19 au moins, très subsidiairement à le faire bénéficier des droits acquis jusqu'à la retraite et, encore plus subsidiairement à l'octroi d'une annuité supplémentaire en cas de baisse de traitement. A titre cassatoire, il a conclu à l'annulation de la décision et au renvoi de la cause au Gouvernement pour instruction complémentaire et nouvelle décision au sens des considérants à rendre, le tout sous suite des frais et dépens. A titre préjudiciel, il demande que l'effet suspensif soit accordé au recours et qu'il soit dit que la période deux ans des droits acquis commence à courir dès l'entrée en force de chose jugée de la décision à rendre et non à compter du 1er avril 2017. En résumé, il conteste les points accordés à plusieurs critères pour le poste qu'il occupe à l'école professionnelle technique, en particulier ceux relatifs à l'expérience professionnelle, à la planification et à l'organisation, ainsi que sur le travail personnel permanent indispensable. Il allègue également que le tableau d'application des fonctions du CEJEF ne fait pas partie en tant que tel du système d'évaluation. Il se plaint également d'inégalité de traitement. F. Dans sa réponse du 16 août 2017, déposée au greffe du Tribunal cantonal le 24 août suivant, l'intimé a conclu au rejet du recours, sous suite des frais et dépens. Il conteste les allégués du recours précisant qu'au niveau du CEJEF, ce sont les branches enseignées et les écoles qui permettent de définir la fonction de référence qui revient à l'enseignant. Le recourant occupe un poste à l'EPT à 23.08 %, pour lequel il s'est vu attribuer la fonction d'enseignant postobligatoire II, en classe 17, et pour ce qu'il occupe à 41.37 % à la Maturité professionnelle technique et à 35.57 % à l'école supérieure technique (EST), celle d'enseignant postobligatoire III en classe 19. Il a ainsi reçu trois décisions séparées concernant sa classification. G. Dans une prise de position spontanée du 30 octobre 2018, l'intimé a apporté un correctif à son mémoire de réponse s'agissant de l'enseignement de l'anglais, précisant que tous les enseignants d'anglais à l'EPT devaient occuper la fonction d'enseignant postobligatoire II, évaluée en classe 17, et non celle

d'enseignant postobligatoire III. H. Il sera revenu ci-après en tant que besoin sur les différents éléments du dossier.

E. 2.1

En vertu de l'article 44 LPer, le mode de rémunération ainsi que la classification sont réglés par voie de décret. Sur cette base, le Parlement a adopté, le 18 décembre 2013, un nouveau décret sur les traitements du personnel de l'État entré en vigueur le 1er janvier 2015. Il prévoit que chaque fonction soumise à la législation sur le personnel de l'État fait l'objet d'une description, d'une évaluation et d'une classification (art. 19 al. 1), étant précisé qu'il existe 25 classes de traitement (art. 5 al. 1 du décret). Les critères d'évaluation sont liés aux exigences et charges intellectuelles, psychosociales, physiques et de responsabilité de la fonction (art. 19 al. 2 du décret). Pour procéder aux évaluations, le Gouvernement dispose d'une commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions (CEF) qui est chargée de lui soumettre des propositions ou des "préavis" s'agissant de la description de l'évaluation et de la classification des fonctions ainsi que des tâches particulières (art. 20 du décret et art.

E. 2.2

Se fondant sur cette délégation de compétences, le Gouvernement a adopté le règlement sur le système d'évaluation des fonctions et des tâches particulières du 2 décembre 2014 (ci-après le règlement ; RSJU 173.411.2) et l'arrêté fixant la classification des fonctions et des tâches particulières du personnel de l'État du 5 avril 2016 (RSJU 173.411.21). Le règlement précise que les fonctions soumises à la 4^e législation sur le personnel de l'État et les tâches particulières sont évaluées à l'aide du système d'évaluation des fonctions appelé EVALUATION.JU (art. 1 al. 1). L'évaluation porte sur les exigences et les charges des domaines intellectuel, psychosocial, physique et de responsabilité de la fonction ou de la tâche particulière (art. 2 al. 1 du règlement) selon la pondération suivante : 67 % pour le domaine intellectuel, 13 % pour le domaine psychosocial, 7 % pour le domaine physique et 13 % pour le domaine de la responsabilité (art. 2 al. 2 du règlement).

E. 2.3

Le décret pose le principe selon lequel le salaire est déterminé en tenant compte, pour la classe de traitement, de la fonction, pour les annuités, de la durée des rapports de service et de l'expérience et, pour les primes, des prestations de l'employé (art. 3 let. c du décret). Le nouveau système remplace l'ancien système qui apparaissait en partie dépassé et incohérent sur plusieurs points, qui ne tenait pas compte des dernières formations (hautes écoles notamment) et qui permettait des interprétations suscitant de nombreuses contestations (Message du Gouvernement relatif au projet de décret sur les traitements du personnel de l'État et adaptations législatives, du 21 mai 2013, in Journal des débats (JDD) no 19 du 27 novembre 2013, p. 759, ci- après JDD 2013 p. 759). Parmi la multitude de systèmes existant sur le marché, le Gouvernement a fait le choix de reprendre un modèle établi à l'initiative du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, dont l'acronyme est ABAKABA (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch : Évaluation analytique du travail selon Katz et Baitsch), largement utilisé en Suisse (JDD 2013 p. 761). Le système ABAKABA est en effet déjà appliqué dans d'autres cantons suisses (notamment Fribourg et Argovie). Son introduction dans le canton du Jura, par le biais du système EVALUATION.JU, vise la mise en place d'un système de rémunération équitable, compréhensible et transparent unique pour tout le personnel de l'État (y compris pour les

enseignants) assurant une égalité de traitement entre les métiers et entre les genres. Logiquement, dans ce système d'évaluation, la priorité est donnée à la "fonction" et non au "titre" du poste ou à la "personne" elle-même (JDD 2013 p. 759).

E. 2.4

Le système d'évaluation EVALUATION.JU, qui a été publié au Journal officiel le 2 décembre 2015 (JOJ 2015 p. 908ss, consultable sur www.jura.ch/srh), puis au Recueil systématique (RSJU 173.411.2 ; ci-après Annexe), se présente comme une sorte de "formulaire commenté" qui définit et explique les critères et sous-critères applicables pour évaluer chacun des quatre domaines fixés par le décret sur les traitements et attribue des points correspondants en fonction de situations normalisées. Le système EVALUATION.JU permet ainsi d'évaluer toutes les fonctions selon des critères et des sous-critères identiques relevant des domaines intellectuel, psychosocial, physique et de la responsabilité. Ces critères et ces sous-critères sont liés aux exigences de formation de base minimales requises pour exercer la fonction à évaluer (p. ex. diplôme universitaire, apprentissage, formation continue, permis de conduire) ainsi qu'aux charges et inconvénients spécifiques à celle-ci (p. ex. nombre de subordonnés, charges lourdes à porter, interruptions dans le travail), combinés avec leur fréquence dans l'exercice quotidien de l'activité (voir aussi PFAMMATER, Effectivité de la protection judiciaire en cas de contestation de la 5 classification d'une fonction en droit fribourgeois, Annuaire suisse de droit public, 2008, p. 241 ss, spéc. p. 242). L'addition des points attribués à une fonction pour chaque critère – respectivement pour les sous-critères – donne le nombre de points du domaine considéré, lequel devra encore être pondéré conformément à l'article 2 al. 2 du règlement. La somme des points pondérés est ensuite convertie en classe de traitement, étant précisé qu'EVALUATION.JU ne fixe aucune table de conversion préétablie à cet égard. Autrement dit, EVALUATION.JU impose un système d'évaluation des différentes fonctions du personnel de l'État, sans définir directement la classification de ces fonctions.

3.

E. 3

En droit : 1. La Cour administrative, dans une composition à cinq juges (art. 24 al. 2 LOJ ; RSJU 181.1), est compétente pour statuer sur les recours interjetés contre des décisions de classification de fonction en vertu des articles 160 let. a Cpa et 32 al. 1 du décret sur les traitements du personnel de l'État du 18 décembre 2018 (ci-après : le décret; RSJU 173.411), étant précisé que la procédure d'opposition est exclue (art. 95 let. f Cpa). Il est en outre rappelé que les litiges ayant trait à la rémunération ou à une procédure d'évaluation de fonction ne peuvent pas faire l'objet d'une requête auprès de l'autorité de conciliation du personnel de l'Etat, si bien qu'une telle requête n'est pas une étape préalable indispensable à la recevabilité du présent recours (art. 94 et 99 de la loi sur le personnel de l'État du 22 septembre 2010 [LPer ; RSJU 173.11] et 166 al. 1 de l'ordonnance sur le personnel de l'État du 29 novembre 2011 [OPer ; RSJU 173.111]). Pour le surplus, interjeté dans les forme et délai légaux par une personne disposant manifestement de la qualité pour recourir, le recours est recevable et il y a lieu d'entrer en matière. 2. Le recours porte sur une décision prise par l'intimé dans le cadre du processus de réévaluation complète des fonctions des agents de l'Etat classant l'ensemble du personnel de l'Etat, y compris les enseignants, dans une nouvelle échelle de traitements et fixant des règles de rémunération communes à tous les collaborateurs.

E. 3.1

Le contrôle de la Cour administrative porte sur la violation du droit, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation et sur la constatation inexacte ou incomplète des faits pertinents. En revanche, la Cour administrative ne saurait examiner le grief tiré de l'inopportunité, aucun des cas prévus aux chiffres 1 à 5 de la litt. c de l'article 122 Cpa n'étant réalisé. Il y a abus du pouvoir d'appréciation, ce qui constitue une violation du droit, lorsque l'autorité, tout en respectant les conditions et les limites que lui fixe la loi, ne se fonde pas sur des motifs sérieux et objectifs, se laisse guider par des éléments non pertinents ou étrangers au but des règles, ou viole des principes généraux tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité, la bonne foi ou le principe de la proportionnalité (BROGLIN/WINKLER DOCCOURT, Procédure administrative, Principes généraux et procédure jurassienne, 2015, no 451 et les références citées).

E. 3.2

Sur les questions de droit telles que l'interdiction de l'arbitraire et le respect de l'égalité de traitement, la Cour administrative dispose d'un plein pouvoir d'examen (voir notamment ADM 6/04 du 31 août 2006, consid 3 in fine). Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, les autorités administratives disposent d'une grande marge d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération. La juridiction saisie doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit, mais également de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer de nouvelles inégalités. La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler différentes (TF 8C_418/2013 du 15 octobre 2014 consid. 4.2). Les autorités sont habilitées à choisir, parmi les multiples éléments pouvant entrer en considération, les critères qui doivent être considérés comme déterminants pour la rémunération des fonctionnaires. Le droit constitutionnel n'exige pas que la rémunération soit fixée uniquement selon la qualité du travail fourni, voire selon des exigences effectivement posées. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables (TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.2). Ainsi le Tribunal fédéral a-t-il reconnu que l'article 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur les motifs objectifs tels que l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les charges familiales, les qualifications, le genre et la durée de la formation requise pour le poste, le temps 6 de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (ATF 143 I 65 consid. 5 ; 131 I 105 consid. 3.1 ; 124 II 409 consid. 9c ; TF 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 5.1 ; MARTENET, L'égalité de rémunération dans la fonction publique, PJA 1997, p. 828/829). Dans le cadre de leur large pouvoir d'appréciation, les autorités cantonales sont en particulier autorisées à réserver une contribution supérieure aux porteurs d'un diplôme qui bénéficient d'une formation plus poussée. Il faut néanmoins que cette formation soit utile au travail exercé et que la différence de rémunération reste dans des limites acceptables (TF 1C_186/2008 consid. 5.5 ; ATF 123 I 1 consid. 6h ; 117 Ia 270 consid. 4a ; TF 1C_358/2007 du 2 avril 2008 consid. 5). Enfin, la pertinence d'un critère de différenciation et, donc, l'admissibilité d'une différence de salaire dépend aussi de la mesure de cette différence de salaire (ATF 138 I 321 consid. 5.3, ATF 123 I 1 consid. 6h et TF 8C_991/2010 consid. 5.5).

E. 3.3

Selon la doctrine et la jurisprudence, une procédure d'évaluation implique donc nécessairement de reconnaître un certain pouvoir d'appréciation à l'autorité chargée de cette tâche. Plus la marge de manœuvre de l'évaluateur est importante, plus grande doit être également la retenue avec laquelle le juge revoit les décisions de ce dernier, sous peine de substituer sa propre appréciation à celle de l'évaluateur. La situation est différente lorsque la décision d'évaluation repose sur des critères matériels, organisés selon un système préétabli, comme celui d'EVALUATION.JU. Dans la mesure où l'évaluation s'inscrit alors nécessairement dans un cadre précis et normé, l'examen de l'autorité de recours peut être plus incisif puisque des limites claires ont été posées au pouvoir de l'évaluateur. Même si ce dernier garde un large pouvoir d'appréciation, il se doit d'observer les règles et critères qui définissent son activité. Son pouvoir d'appréciation est ainsi structuré par une série de limites dont le respect peut faire l'objet d'un contrôle judiciaire effectif. Or, du moment que ces règles ne concernent pas seulement des questions de procédure, mais également l'aspect matériel de l'évaluation, l'examen du juge peut être plus poussé, sans toutefois aller jusqu'à revoir la décision sous l'angle de l'opportunité (PFAMMATER, op. cit., spéc. p. 244 ; ADM 144/2010 du 1er septembre 2010 consid. 4 ; ADM 88 et 89/2016 du

E. 3.4

Il s'agit ainsi pour la Cour de céans d'examiner, d'une part, si la décision repose sur un constat exact et complet des faits, en d'autres termes si la fonction du recourant a été correctement appréhendée par le Gouvernement, et, d'autre part, d'apprécier le bien-fondé de l'évaluation de la fonction qui doit être faite sur la base des facteurs et critères déterminés par EVALUATION.JU et en conformité avec les principes d'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire. Lorsqu'ils saisissent le juge d'un recours contre la classification d'une fonction, les recourants font souvent valoir que les contours exacts de leurs activités n'ont pas été déterminés correctement. Il leur appartient cependant de ne pas confondre les questions d'établissement des faits avec celle de l'appréciation de ces mêmes faits (PFAMMATER, op. cit., p. 245). 7 4. Dans sa conclusion principale, le recourant demande que la fonction d'enseignant postobligatoire III, évaluée en classe 19 lui soit attribuée. Il fait valoir une inégalité de traitement avec les enseignants d'anglais et de culture générale auprès de l'EPT dont la fonction a été évaluée en classe 19. Il relève également que l'enseignement dispensé à l'Ecole de commerce, à l'Ecole de culture générale et à l'Ecole professionnelle technique présente des caractéristiques similaires. Il estime que l'appréciation de l'intimé est également arbitraire dans la mesure où des fonctions considérées précédemment comme similaires sont désormais rémunérées et classées différemment. Il précise que la fonction d'enseignant à l'EPT, en classe 20 à l'origine, a été reclassée comme enseignant postobligatoire II en classe 17, celles d'enseignants à l'école supérieure technique (EST) et d'enseignant à la maturité professionnelle technique, précédemment en classe 20, ont été reclassées comme enseignants postobligatoire III en classe 19. De son côté, l'intimé précise que le tableau d'application du CEJEF traduit les exigences légales pour l'enseignement au niveau secondaire II. 4.1 La protection de l'égalité (art. 8 Cst.) et celle contre l'arbitraire (art. 9 Cst.) sont étroitement liées. Une décision est arbitraire lorsqu'elle ne repose pas sur des motifs sérieux et objectifs ou n'a ni sens ni but. Elle viole le principe de l'égalité de traitement lorsqu'elle établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à réglementer ou lorsqu'elle omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Il faut que le traitement

différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 136 II 120 consid. 3.3.2; 133 I 249 consid. 3.3 ; 131 I 1 consid. 4.2 ; 129 I 113 consid. 5.1).

L'inégalité de traitement apparaît ainsi comme une forme particulière d'arbitraire, consistant à traiter de manière inégale ce qui devrait l'être de manière semblable ou inversement (ATF 129 I 1 consid. 3, 346 consid. 6 ; 127 I 185 consid. 5 ; 125 I 1 consid. 2b/aa et les références citées ; TF 8C_285/2016 du 27 avril 2016 consid. 5 et les références). En matière de droit à l'égalité de traitement des fonctionnaires, les autorités cantonales disposent d'un large pouvoir d'appréciation, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération (ATF 123 I 1 consid. 6b ; 121 I 49 consid. 3b et les références citées). Le juge doit observer une retenue particulière lorsqu'il s'agit non seulement de comparer deux catégories d'ayants droit mais de juger tout un système de rémunération; il risque en effet de créer de nouvelles inégalités s'il cherche à atteindre l'égalité en tenant compte de deux catégories d'employés (TF 2P.70/2004 du 17 janvier 2005 consid 2.2 et la jurisprudence cité ; cf. également consid. 3.2 ci-dessus).

4.2 Selon la jurisprudence de la Cour de céans (ADM 99/2016 du 26 février 2018, consid. 5.2ss), la question de savoir si plusieurs activités doivent être considérées comme semblables dépend d'une appréciation qui ne peut pas être purement et strictement objective. Elle est forcément imprégnée de jugements de valeurs subjectifs variables d'une personne à l'autre. Les différences de traitement salarial parmi le personnel de l'État découlent des diverses valeurs que la société peut attribuer aux multiples métiers. Ces valeurs évoluent dans le temps et selon les situations. Une nouvelle classification des fonctions n'est ainsi pas inconstitutionnelle seulement parce qu'elle est politiquement discutable ou parce qu'il serait possible d'en imaginer une autre reposant sur d'autres valeurs (cf. ATF 125 II 385 consid. 5; voir également la jurisprudence soleuroise relative au système ABAKABA, in : SOG 2001 no 26 et GER 2002 no 4). Tout système d'évaluation de fonction, qui classe les employés de l'État dans différentes classes de traitement, doit, par définition, attribuer à ces employés des classes de traitements plus ou moins élevées. L'échelle de traitement est alors conçue de manière à pouvoir classer les traitements de l'ensemble des fonctions exercées au service de l'Etat. Au sommet de l'échelle se situent généralement les professions exigeant un haut degré de formation et impliquant de grandes responsabilités alors que tout au bas de l'échelle se situent les fonctions n'exigeant aucune qualification et peu de responsabilités (MORARD, Les systèmes de rémunération applicables à la fonction publique : exemple du canton de Fribourg, in RFJ 2004, p. 205).

4.3 Les autorités compétentes disposent donc en matière de classification des fonctions d'une importante marge de manœuvre. Celle-ci s'exerce à plusieurs niveaux, notamment dans le choix des critères qui sont retenus pour l'évaluation des fonctions et, enfin, dans celui de leur pondération. En pratique, les critères sont généralement liés aux exigences mentales, aux exigences physiques, aux exigences de responsabilité et aux conditions de travail. Les employeurs donnent en règle générale une pondération nettement plus élevée aux critères liés aux exigences mentales (MORARD, op. cit., p. 206). Le fait est conforme au droit fédéral qui ne règle pas la pondération des critères de distinction (voir notamment TF 8C_991/2010 du 28 juin 2011 consid. 5.4 ; ATF 125 II 385 consid. 5b). Selon l'échelle des valeurs retenue par l'Etat et la politique sociale et salariale de l'Etat employeur, un canton peut choisir des critères et une pondération basés plutôt sur la responsabilité hiérarchique et budgétaire que sur les exigences de formation. Si tel est le cas, le canton privilégie par exemple les fonctions administratives-types par rapport aux fonctions de l'enseignement. La marge de manœuvre du canton n'est franchie que si son choix peut conduire à des situations qualifiées d'arbitraire ou de contraire à

l'égalité de traitement entre femmes et hommes (MORARD, op.cit., p. 206). 4.4 Le répertoire des fonctions retient trois niveaux pour la fonction d'enseignant postobligatoire (fiche 6.04), à savoir enseignant postobligatoire I en classe 16 (fonction 6.04.10) pour les enseignants de disciplines professionnelles nécessitant un brevet, une maîtrise ou un titre ES, enseignant postobligatoire II en classe 17 (fonction 6.04.20) pour les enseignants de branches nécessitant un bachelor et enseignant postobligatoire III en classe 19 (fonction 6.04.30) pour les enseignants nécessitant un master. Il précise que les niveaux de fonction ont été établis en premier lieu sur la base des exigences de formation. Celles-ci dépendent en effet du degré d'enseignement, du type de branche enseignée (théorique/pratique) et du niveau des élèves concernés. Les niveaux de fonction sont appliqués selon un tableau constitué de 9 sur la base des dispositions fédérales en matière de formation professionnelle et validé par le Gouvernement jurassien. Le tableau dont il s'agit figure en page 173 du répertoire et s'intitule « tableau d'application du CEJEF ». Il a donc été validé par la CEF, ainsi d'ailleurs que par les cinq directeurs des divisions ci-dessous (PJ 1 Gouvernement). Il répartit les différents enseignements dispensés dans les différentes écoles jurassiennes, respectivement dans les différentes divisions du CEJEF (art. 56 DOGA ; RSJU 172.111), à savoir la division santé-social-arts, la division lycéenne, la division technique, la division commerciale et la division artisanale (art. 5, 10 à 14 de la loi sur l'organisation de l'enseignement et de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire ; RSJU 412.01). Chaque division comprend différentes écoles. La division santé-social-arts (DIVSSA) comprend l'Ecole des métiers de la santé et du social (EMS2) et l'Ecole de culture générale ; la division lycéenne (DIVLYC) se compose du Lycée cantonal ; l'Ecole professionnelle technique, l'Ecole des métiers techniques et l'Ecole supérieure technique (ES) sont regroupées dans la division technique (DIVTEC) ; l'Ecole de commerce, l'Ecole professionnelle commerciale et l'Ecole supérieur d'informatique de gestion (ES) composent la division commerciale (DIVCOM) ; enfin, la division artisanale (DIVART) comprend l'Ecole professionnelle artisanale et les Ateliers de formation.

4.5 4.5.1 Il ressort de ce qui précède qu'avec les trois niveaux d'enseignants postobligatoires I à III, ainsi que le tableau d'application du CEJEF, l'employeur définit la rémunération de tous les postes destinés à l'enseignement de la formation professionnelle initiale et supérieure dispensée dans les différentes écoles du canton du Jura telle qu'elle résulte de la législation fédérale en mettant un accent particulier sur la formation nécessaire à l'enseignement dispensé. On ne voit pas en quoi le fait de rémunérer différemment des enseignants non pas en fonction de l'école dans laquelle ils enseignent, mais en fonction de la formation nécessaire aux branches enseignées serait contraire au principe d'égalité de traitement, respectivement arbitraire, dès lors que la situation des intéressés n'est pas identique. Au contraire, cela participe du pouvoir d'appréciation dont dispose l'employeur dans la rémunération de ses collaborateurs (cf. consid. 3, not. 3.2).

EVALUATION.JU accorde d'ailleurs 125 points au critère I1.1 lorsque la formation professionnelle de base nécessaire à la fonction est un bachelor et 165 lorsqu'elle exige un master (annexe, I.1.1 formation professionnelle de base). A cet égard, il faut relever que le CEJEF dispense l'enseignement de niveau secondaire II pour les filières de formation à plein temps en école ou dans le cadre d'apprentissage en alternance et de niveau tertiaire, mais ne dispense pas l'enseignement incombant aux hautes écoles (art. 4 de loi d'organisation de l'enseignement précité). Or les dispositions légales elles-mêmes posent des exigences différentes au niveau des qualifications des enseignants.

10 4.5.2 Ainsi, le droit fédéral, notamment la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10) et l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle (OFPr, RS 412.101)

n'exigent pas les mêmes formations. Les dispositions légales font d'abord la différence entre les formateurs qui, dans le cadre de la formation professionnelle initiale, dispensent la formation à la pratique professionnelle (art. 45 al. 1 LFPr) et les enseignants de la formation professionnelle initiale, de la formation professionnelle supérieure et de la formation continue à des fins professionnelles qui disposent d'une formation spécifique dans leur spécialité et d'une formation méthodologique et didactique (art. 46 al. 1 LFPr). Fondés sur les articles 45 al. 3 et 46 al. 2 LFPr, les articles 40 à 49 OFPr définissent les formations minimales dont doivent disposer les formateurs et les enseignants, sous réserve des exigences plus élevées pour certaines professions définies dans des ordonnances sur la formation correspondantes (art. 40 al. 4 OFPr ; cf. toutes les ordonnances du SEFRI figurant au Recueil systématique fédéral, RS 412.101. 220.01 ss). D'autres dispositions légales au niveau fédéral exigent des formations particulières pour les enseignants du secondaire II. Tel est notamment le cas de l'article 7 de l'ordonnance sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (ORM ; RS 413.11) qui exige que les enseignants soient titulaires d'un master. Il en va de même de l'article 31 de l'ordonnance sur la maturité professionnelle (OMPr ; RS 412.103.1) qui renvoie, pour les formations exigées des enseignants, aux articles 42, 43, 46, 48 et 49 OFPr, ou, pour l'enseignement à l'Ecole de culture générale, à l'article 10 al. 1 du règlement concernant la reconnaissance des certificats délivrés par les écoles de culture générale de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique du 12 juin 2003 (CDIP 4.2.1.2) qui exige que les enseignantes et enseignants possèdent un diplôme de maître de l'enseignement secondaire II ou un diplôme équivalent de formation professionnelle et pédagogique. 4.5.3 Au niveau cantonal, l'article 46 al. 2 de la loi sur l'enseignement et la formation des niveaux secondaire II et tertiaire et sur la formation continue (RSJU 412.11 ; ci-après loi cantonale sur l'enseignement et la formation) pose les exigences pour les formateurs à la pratique professionnelle qui doivent être au bénéfice d'une formation professionnelle qualifiée dans leur spécialité et d'un savoir-faire pédagogique, méthodologique et didactique adéquat. Les maîtres de pratique des écoles de métiers sont soumis aux mêmes dispositions (art. 46 al. 3 de la disposition précitée). Quant aux enseignants, les articles 51 à 54 de la loi cantonale sur l'enseignement et la formation posent des exigences différentes. Ainsi, les enseignants de la formation professionnelle initiale et des mesures préparatoires doivent être au bénéfice d'une formation spécifique attesté par un diplôme du degré tertiaire dans leur spécialité et d'une formation pédagogique, méthodologique et didactique (art. 51 al. 2). Les enseignants du niveau des maturités gymnasiale et professionnelle, du certificat de culture générale et de la formation scolaire à l'école de commerce doivent être au bénéfice d'une formation spécifique, attestée par un diplôme tertiaire de type master dans leur spécialité, ainsi que d'une formation pédagogique, méthodologique et 11 didactique (art. 52 al. 2). Quant aux enseignants de la formation professionnelle supérieure, ils doivent être au bénéfice d'un diplôme d'une haute école ou d'une école supérieure, d'une formation didactique et d'une formation à la pédagogie professionnelle (art. 53 al. 2). 4.5.4 En l'espèce, il ressort de ces dispositions que la situation des enseignants au niveau secondaire II n'est pas comparable ne serait-ce qu'en fonction de la formation de base exigée d'eux pour l'enseignement. De ce point de vue, il n'est pas possible de comparer l'enseignement gymnasial, celui des disciplines scolaires à l'école de commerce, des disciplines spécifiques à la profession et celles de la pratique professionnelle, dès lors que les exigences de formation dans ces différentes filières sont différentes pour les enseignants, respectivement les formateurs. L'employeur ne commet par conséquent aucune inégalité de traitement ni d'arbitraire en

rémunérant différemment les enseignants notamment en fonction de la formation exigée. Les comparaisons avec l'école de culture générale ou l'école de commerce, respectivement certaines branches, ne sont ainsi d'aucune utilité au recourant. Il faut en effet relever qu'il ressort du tableau d'application du CEJEF que les fonctions exercées par tous les enseignants de l'école professionnelle commerciale ou de l'Ecole de commerce ne sont pas classées sous la fonction-type d'enseignant postobligatoire III. C'est en particulier le cas des enseignants des branches professionnelles telles l'ICA (information, communication et administration) et la TIC (technologie de l'information et de la communication) qui sont classés dans la fonction-type d'enseignant postobligatoire II. Quant aux enseignants de la DIVTEC, ils sont classés en tant qu'enseignant postobligatoire II comme le recourant lorsque l'enseignement dispensé exige un bachelor, ou en tant qu'enseignant postobligatoire III lorsque l'enseignement dispensé exige un master. De même, le recourant ne saurait se prévaloir du fait que l'enseignement qu'il dispense se trouve au même niveau que les enseignants de l'Ecole de commerce et de l'Ecole de culture générale. En particulier, si les postes d'enseignants postobligatoires concernent en effet le secondaire II, il a déjà été démontré ci-devant que les exigences légales pour la formation des enseignants sont différentes en fonction des branches enseignées.

4.5.5 Le recourant entend démontrer l'arbitraire du système avec l'enseignement de l'anglais, les enseignants de l'anglais technique ayant été mis au bénéfice du titre d'Enseignant postobligatoire II et les enseignants d'anglais au titre d'Enseignant postobligatoire III. Il faut toutefois relever que son argumentation tombe à faux. L'anglais enseigné à l'EPT, peu importe qu'il s'agisse de l'anglais ou de l'anglais technique, fait partie des branches de connaissances professionnelles et non pas des branches de culture générale (ADM 38/2017 du 17 décembre 2018 consid. 4.5.5) relevant dès lors de l'article 46 al. 2 OFPr, de telle sorte que c'est uniquement un bachelor qui est exigé pour son enseignement selon le tableau du CEJEF, comme le relève également l'intimé dans son courrier du 30 octobre 2018.

E. 7

de l'ordonnance concernant la commission paritaire d'évaluation et de classification des fonctions ; RSJU 173.411.02). Le Gouvernement adopte par voie de règlement le système d'évaluation des fonctions et arrête la classification salariale des fonctions (art. 19 al. 3 et 4 du décret).

E. 12

4.5.6 La décision litigieuse concerne uniquement l'enseignement dispensé au taux de 23.08 % par le recourant à l'Ecole professionnelle technique (EPT ; p. 5 à 8 dossier intimé). Cet enseignement concerne ainsi la formation professionnelle initiale au sens des articles 15ss LFP, dont les exigences minimales pour les enseignants et formateurs sont déterminées aux articles 44 à 47 OFPr (art. 46 al. 2 LFPr et 40 al. 1 OFPr). Pour l'enseignement pratiqué par le recourant, les exigences minimales sont définies à l'article 46 al. 2 OFPr. Cette disposition stipule que, pour l'enseignement des branches spécifiques à une profession, l'enseignant doit avoir un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure ou du niveau d'une haute école (let. a) et une formation à la pédagogie professionnelle de 1800 heures de formation s'il exerce son activité à titre principal (let. b ch. 1) ou de 300 heures de formation s'il exerce son activité à titre accessoire (let. b ch. 2). Par titre correspondant de la formation professionnelle supérieure ou du niveau d'une haute école, il faut entendre un brevet fédéral, une maîtrise ou un bachelor d'une haute école spécialisée (HES). Les mêmes exigences sont fixées à l'article 51 al. 2 de la loi cantonale sur l'enseignement et la

formation. Le recourant étant titulaire d'un bachelor, c'est donc à juste titre que la fonction d'enseignant postobligatoire II en classe 17 lui a été octroyée pour l'enseignement à l'école professionnelle technique. Certes, le recourant est au bénéfice d'une longue expérience professionnelle. C'est toutefois oublier que la durée des rapports de service et l'expérience sont rémunérées au niveau des annuités et non pas de la classe de traitement (art. 3 let.c et 12 du décret sur les traitements). En outre, même si le recourant était titulaire d'un master pour l'enseignement qu'il dispense à l'Ecole professionnelle technique ou même si les années d'expérience devaient lui permettre d'obtenir une équivalence au niveau du master, il ne pourrait pas se voir accorder des points supplémentaires au critère I 1.1 (cf également le considérant 4.5.1), respectivement une classification différente comme enseignant postobligatoire III. En effet, si les aptitudes d'un titulaire dépassent celles qui sont exigées pour le poste, la cotation de ce dernier ne devra pas en être influencée (ADM 90/2016 du 26 avril 2017 consid. 4.3.2 ; ADM 38/2017 du

E. 17

nécessite une mise à jour fréquente des connaissances. Le recourant ne se trouve cependant pas dans une situation caractéristique, dans la mesure où de nombreuses professions doivent constamment se tenir à jour. Ainsi, par exemple, les juristes doivent constamment se tenir au courant des changements législatifs toujours plus nombreux. Les métiers de la santé doivent intégrer les modifications dans les soins et les médicaments. En définitive, toutes les professions nécessitent une mise à jour constante de leurs connaissances, de telle sorte que pratiquement toutes les fonctions au sein de l'administration pourraient se prévaloir d'une formation continue nécessaire. Or, EVALUATION.JU se concentre sur la fonction en retenant ce qui est typique (Annexe, principes de base) et la jurisprudence a admis qu'un critère applicable à tous n'aurait plus rien de caractéristique à la fonction (ADM 99/2016 du 26 février 2018, consid. 7.3). Ce grief doit ainsi être rejeté. 8. Le recourant fait encore valoir que la décision litigieuse viole le principe des droits acquis, dans la mesure où le recourant est lié à l'Etat par un contrat. Selon lui, il n'est pas possible à l'Etat de le modifier unilatéralement. 8.1 Dans sa jurisprudence (RJJ 2017 p. 98 consid. 2), la Cour de céans a considéré que les rapports de service de la fonction publique résultent soit d'un contrat de droit administratif, soit d'une décision (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., n° 2011). En droit cantonal, l'article 17 LPer, entré en vigueur le 1er janvier 2011, prévoit que les employés de l'Etat sont engagés par contrat de droit administratif. Un contrat de droit administratif, à l'instar de tout contrat, a pour objectif de lier durablement les parties et d'exclure une renonciation unilatérale à certaines prestations. La réglementation choisie ne devrait pas pouvoir être modifiée par un changement législatif. En ce sens, le contrat fonde en principe des droits acquis (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit., n° 1315). Ce n'est que dans des circonstances exceptionnelles qu'un contrat valablement conclu peut être modifié contre la volonté d'une partie (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit., n° 1360). Il peut résulter d'une modification législative que des contrats de droit administratif ne disposent plus d'une base légale suffisante ou soient en contradiction avec le nouveau droit en vigueur. Le principe de légalité plaide en faveur d'une adaptation de ces contrats, tandis que le principe de la confiance postule leur intangibilité. Il convient alors de procéder à une pesée des intérêts en présence. Le principe de la bonne foi se voit toutefois ici accorder une importance particulière, notamment en raison de l'adage *pacta sunt servanda* (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit., n° 1366). Pour déterminer si un contrat confère des droits acquis, il sied d'examiner si les dispositions du contrat modifient de

manière essentielle la situation juridique (pour autant qu'elle puisse être modifiée) ou s'ils constituent le résultat d'une véritable négociation et en ce sens apparaissent comme acquis (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, op. cit., n° 1239). En d'autres termes, un droit acquis suppose que la loi fixe une fois pour toutes une situation particulière en la soustrayant aux effets des modifications légales, soit que des assurances précises ont été données à l'occasion d'un

E. 18

engagement individuel (cf. TF 8C_158/2016 du 2 février 2017 consid. 6.2 destiné à la publication). Des droits acquis sont en principe irrévocables et ne peuvent pas être modifiés, quand bien même ils entrent en contradiction avec la loi. L'intérêt à la protection de la confiance l'emporte. Des droits acquis ne sont toutefois pas protégés de manière absolue ; ils peuvent être limités voire supprimés par la législation lorsqu'un intérêt (public) prépondérant l'exige et que la mesure est proportionnée (ATF 138 V 366 consid. 6.1 ; TF 9C_674/2014 du 24 avril 2015 consid. 4.4). Cette jurisprudence a encore été confirmée récemment par le Tribunal fédéral (TF 8C_71/2018 du 13 novembre 2018 consid. 6.2). Bien qu'elle concerne un autre canton, elle s'applique mutatis mutandis aux collaborateurs de l'intimé pour les motifs suivants. 8.2 Le recourant a été engagé par contrat de travail du 18 juillet 2011 (PJ 6 intimé) qui a été conclu après l'entrée en vigueur de la LPer le 1er janvier 2011 ; il s'agit d'un contrat de droit administratif (art. 17al. 1 LPer). Conformément à l'article 17 al. 2 LPer, ledit contrat mentionne l'emploi, le taux d'activité, les conditions de rémunération, la date d'entrée en fonction et renvoie pour le surplus à la législation sur le personnel de l'Etat. Ainsi, dans le système contractuel jurassien, il n'y a, en pratique, guère de place pour la négociation, l'individualisation et la flexibilisation, les principaux objets du contrat étant en général définis par la loi ou des ordonnances. Selon la jurisprudence, les employés engagés par un contrat de droit public se trouvent donc dans une situation très similaire à ceux nommés par voie de décision. Or il est admis que les prétentions pécuniaires, pour ces agents également, n'ont en règle générale pas le caractère de droits acquis et sont régies par la législation en vigueur, celle-ci pouvant évoluer. L'employeur public est libre, en particulier, de revoir en tout temps sa politique en matière de salaire et d'emploi en fonction de son appréciation de l'intérêt public ou des contraintes budgétaires (TF 8C_71/2018 précité consid. 6.2 et les références citées). Enfin, contrairement à ce que relève le recourant, il existe un intérêt public prépondérant pour l'Etat à ce que tous ses employés soient rémunérés selon le nouveau système d'évaluation de fonctions dans un souci évident d'égalité de traitement. En outre, à suivre le recourant, l'Etat se verrait dans l'impossibilité de revoir son système salarial si tous les employés en poste devaient bénéficier des droits acquis. A tout le moins, plusieurs systèmes devraient cohabiter, ce qui n'est pas propice à une saine gestion des ressources humaines. Le recourant ne saurait ainsi se prévaloir de droits acquis par le fait qu'il a été engagé sur la base d'un contrat de droit administratif. 9. Il résulte de ce qui précède que le recours doit être rejeté et la classification du recourant en tant qu'enseignant postobligatoire II en classe 17 confirmée. Il n'y a donc pas lieu d'examiner les conclusions du recourant tendant à l'octroi de la classe 19 pour la fonction d'enseignant postobligatoire III ou d'une fonction d'enseignant postobligatoire II en classe 19. Il n'y a pas non plus lieu de donner suite aux compléments de preuve demandés par le recourant dans son recours.

E. 19

10. Le requérant a encore demandé que l'effet suspensif au recours soit accordé et qu'il soit constaté que la période des droits acquis commence à courir dès l'entrée en force de chose jugée de la décision à rendre et non à compter du 1er avril 2017. A cet égard, le recours a effet suspensif (art. 132 Cpa), ce qui est admis par l'intimé. Aussi, la décision attaquée ne déploiera ses effets qu'une fois le présent jugement entré en force. Le requérant se réfère à d'éventuels droits acquis encore pendant deux ans découlant de l'article 22 al. 3 du Décret sur les traitements du personnel de l'Etat (RSJU 173.411). Toutefois, de tels droits ne sont pas l'objet du présent litige qui est circonscrit à la décision de l'intimé, de telle sorte que la Cour de céans n'a pas à les examiner dans la présente procédure. 11. ... PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette le recours ; met les frais de la procédure par CHF 800.00 à la charge du requérant, à prélever sur son avance, le solde lui étant restitué ; n'alloue pas de dépens ; informe les parties des voie et délai de recours selon avis ci-après ;

E. 20

ordonne la notification du présent arrêt : ■ au requérant, par ses mandataires, Mes Jean-Marie et Baptiste Allimann, avocats à Delémont ; ■ à l'intimé, le Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, Rue de l'Hôpital 2, 2800 Delémont. Porrentruy, le 9 janvier 2019 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat Communication concernant les moyens de recours : Le présent arrêt peut faire l'objet, dans les trente jours suivant sa notification, d'un recours au Tribunal fédéral. Le recours en matière de droit public s'exerce aux conditions des articles 82 ss de la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral (LTF - RS 173.110), le recours constitutionnel subsidiaire aux conditions des articles 113 ss LTF. Le mémoire de recours doit être adressé au Tribunal fédéral, Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne ; il doit être rédigé dans une langue officielle, indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. Les motifs doivent exposer succinctement en quoi l'acte attaqué viole le droit. Si le recours n'est recevable que s'il soulève une question juridique de principe, il faut exposer en quoi l'affaire remplit cette condition. Les pièces invoquées comme moyens de preuve doivent être jointes au mémoire, pour autant qu'elles soient en mains de la partie; il en va de même de la décision attaquée. Valeur litigieuse (art. 85 al. 1 let. b LTF) : la Cour considère qu'elle est manifestement supérieure à CHF 15'000.-

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