

JU_GERICHTE ADM 2019 48 vom 9. März 2020

JU Tribunal cantonal, 2020-03-09, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2019_48

FR: JU_GERICHTE ADM 2019 48 du 9 mars 2020

IT: JU_GERICHTE ADM 2019 48 del 9 marzo 2020

Regeste

Fonction publique; pas d'arbitraire ni d'égalité de traitement dans la détermination du nouveau statut d'un chargé d'enseignement de la HEP-BEJUNE, et du traitement correspondant. | fonction publique

Erwägungen

E. 2

fonction de professeur HEP à 40% (comme il en ressort implicitement de la décision sur opposition du Rectorat du 28 mars 2019). L'intimée a précisé, dans un courrier du 29 juin 2018 informant le recourant de cette nomination, qu'un nouveau contrat d'engagement sera proposé avec effet au 1er août 2019. B. Dans le cadre de la définition des nouveaux statuts, le comité stratégique de l'intimée a adopté, le 16 juin 2017, le Règlement concernant le statut général du personnel (R.11.26), le Règlement relatif aux cadres (R.11.26.1) et le Règlement relatif au statut du personnel académique (R.11.28), avec entrée en vigueur au 1er août 2018. L'intimée a également adopté, le 30 janvier 2018, le Règlement transitoire sur la procédure de recrutement et d'engagement du personnel académique (R.16.28.2), avec entrée en vigueur au 1er février 2018. Le 15 février 2018, elle a établi un document intitulé « Désignation des cadres de la HEP-BEJUNE – Décisions du Rectorat, respectivement du Recteur ». Le 10 décembre 2018, l'intimée a informé le personnel concernant notamment les adaptations salariales au 1er janvier 2019. Le 3 avril 2019, l'intimée a adopté la Directive concernant le régime salarial du personnel (D.11.26.1), avec entrée en vigueur au 1er août 2019. C. Par décision du 16 janvier 2019, l'intimée a conféré au recourant le statut de chargé d'enseignement – en lieu et place de celui de professeur HEP –, avec effet au 1er août 2019. D. Le recourant a formé opposition contre cette décision, par courrier du 13 février 2019. Il conteste que son salaire soit gelé pendant plusieurs années lui causant un préjudice financier et demande la réintégration de la grille salariale pour la fonction de professeur. E. Par décision du 28 mars 2019, l'intimée a rejeté l'opposition du recourant et confirmé sa décision du 16 janvier 2019. F. Par mémoire du 10 mai 2019, le recourant a recouru contre la décision du 28 mars 2019. Il conclut à l'annulation de ladite décision en tant qu'elle a pour effet de geler son salaire à partir du 1er janvier 2019 en ne reconnaissant pas son statut de cadre, et à ce qu'il soit constaté qu'il a droit à un salaire entier de cadre académique correspondant à son traitement actuel, avec un échelon 14, ainsi que le renchérissement depuis le 1er janvier 2019, sous suite des frais et dépens. En substance, le recourant considère que l'intimée a violé les principes d'interdiction de l'arbitraire et d'égalité de traitement. Il reproche à l'intimée d'avoir gelé son salaire sans tenir compte de son statut d'adjoint au responsable de la formation primaire, soit de son statut de cadre. Il invoque également une inégalité de traitement par rapport au salaire, non gelé, de B. _____, qui n'a pas été nommée professeure HEP.

E. 2.1

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 est manifestement insoutenable, méconnaît gravement une norme ou un principe juridique claire et reconnu, ou encore heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de

E. 2.2

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. 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. 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 de travail, les horaires, le cahier des charges, l'étendue des responsabilités ou les prestations (arrêt TF 8C_158/2016 du 2 février 2017 consid.

E. 3

G. Par mémoire de réponse du 11 juin 2019, l'intimée conclut au rejet du recours dans la mesure où il est recevable, partant à la confirmation de la décision du 28 mars 2019, sous suite des frais et dépens. L'intimée relève en particulier que l'avenant du 29 juin 2018 au contrat d'engagement du 6 juin 2014, relatif au nouveau statut de responsable adjoint de la formation primaire, n'a pas été signé, pas plus que le cahier des charges. Sur le fond, elle explique notamment que la qualité de cadre reste dépendante du statut académique (professeur ou chargé d'enseignement) défini par le Règlement concernant le personnel académique (art. 3 R.11.28). Le salaire du recourant ayant été garanti au 1er janvier 2019, ce dernier ne saurait rien tirer du fait qu'il est passé du statut de professeur à celui de chargé d'enseignement le 1er août 2019 seulement. S'agissant de la comparaison que fait le recourant avec B._____, cette dernière est au bénéfice d'un titre d'enseignement et d'un doctorat, ce qui n'est pas le cas du recourant. Elle a été nommée responsable de la formation secondaire, demeurant professeure HEP au-delà du 1er août 2019, alors que le recourant, à cette date, est passé du statut de professeur HEP à celui de chargé d'enseignement. H. Par courrier du 18 juin 2019, l'intimée a fait parvenir au recourant le nouveau contrat d'engagement et son avenant, selon lesquels il occupera la fonction de chargé d'enseignement à partir du 1er août 2019 et son salaire nominal annuel sera garanti. Le recourant n'a pas signé lesdits documents. Il produit une copie du courriel du 28 juin 2019 envoyé à l'intimée. Dans sa prise de position du 26 août 2019, l'intimée explique que malgré la présente procédure en cours, elle a décidé de transmettre le nouveau contrat et son avenant au recourant par souci d'égalité par rapport à tous les autres membres du personnel

qui voient leur statut changer à partir du 1er août 2019 et par sécurité dans les rapports contractuels. L'intimée produit un bordereau de pièces justificatives. I. Dans sa détermination du 20 septembre 2019, le recourant invoque qu'il a signé un exemplaire de l'avenant au contrat du 28 juin 2018 et le cahier des charges, qu'il a retournés en courrier interne à l'intimée ; il a conservé un exemplaire des documents, qu'il n'a effectivement pas signés et qu'il a déposés à l'appui de son recours. Il produit une copie de son rapport d'activité qui constitue également le procès-verbal de l'entretien annuel qui s'est déroulé en présence de son supérieur hiérarchique et du recteur le 14 décembre 2018, pour l'année académique 2017/2018, document dans lequel il n'est nullement mentionné que le dossier serait incomplet, soit l'absence de l'avenant du 29 juin 2018 et du cahier des charges. Pour le reste, il réaffirme l'inégalité de traitement avec B._____. J. Il sera revenu ci-après, en tant que besoin, sur les autres éléments du dossier.

E. 3.1

La HEP-BEJUNE, établissement intercantonal de droit public, est une institution du degré tertiaire chargée de la formation initiale des enseignantes et des enseignants de l'école enfantine, de l'école primaire, des écoles du niveau secondaire 1 et du niveau secondaire 2, de la formation continue de l'ensemble du personnel enseignant ; elle conduit des travaux de recherche ; elle met à disposition des ressources documentaires et multimédias dans les domaines ressortissant à l'éducation et à l'instruction. Elle peut assumer d'autres missions d'intérêt cantonal ou intercantonal dans le domaine de la formation (art. 2 concordat). Le Comité stratégique est l'organe suprême de la HEP-BEJUNE. Il est composé des conseillères ou conseillers d'Etat et ministre des départements de l'instruction publique des cantons concordataires (art. 11 concordat). Le Comité stratégique arrête notamment le statut du personnel (art. 12 ch. 2 let. c concordat). La HEP-BEJUNE est placée sous la surveillance des gouvernements et sous la haute surveillance des parlements des cantons concordataires. Par l'intermédiaire des gouvernements, elle renseigne les commissions parlementaires compétentes sur son activité et sa gestion ; elle transmet son rapport d'activité annuel aux parlements (art. 25 concordat).

E. 3.2

Le comité stratégique, organe suprême de l'intimée, prend des décisions notamment en ce qui concerne le statut du personnel (art. 12 ch. 2 concordat). C'est dans ce cadre qu'il a arrêté plusieurs nouveaux Règlements, notamment celui concernant le statut général du personnel (R.11.26). L'article 11 al. 1 dudit Règlement mentionne que le contrat d'engagement indique notamment la désignation de l'emploi, le taux d'occupation lorsqu'il s'exerce à temps partiel, la durée de l'engagement, la classe de salaire et l'échelon initial attribuées, la date d'entrée en vigueur du contrat, le lieu de travail principal et les obligations particulières. Le contrat d'engagement renvoie aux dispositions dudit Règlement et des autres Règlements et Directives applicables en les intégrant comme partie du contrat. L'article 3 prévoit que le Comité stratégique peut arrêter des dispositions spécifiques applicables aux rapports de service entre l'intimée et les différentes catégories du personnel. Ainsi, le Comité stratégique a adopté le Règlement relatif au statut du personnel académique (R.11.28) et le Règlement relatif aux cadres (R.11.26.1).

E. 3.3

L'article 11 al. 1 Règlement concernant le statut général du personnel (R.11.26) mentionne que le contrat d'engagement relève du droit public. Un tel contrat peut être modifié par

accord entre les parties et dans le respect du cadre législatif. Une modification du contrat peut cependant également résulter de la demande d'une seule des parties. La jurisprudence fédérale rendue en matière de fonction publique précise que même dans un système contractuel, il n'y a, en principe, guère de place pour la négociation, l'individualisation et la flexibilisation, les principaux objets du contrat étant en général définis par la loi ou – comme c'est le cas ici – le Règlement. Les employés engagés par un contrat de droit public se trouvent donc dans une situation très similaire à ceux nommés par voie de décision (MOOR/BELLANGER/TANQUEREL, Droit administratif, vol. III, 2ème éd., 2018, p. 567 s. ; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7ème éd., 2016, p. 441 n° 2012; Thierry TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2011, p. 89 n° 275). Il est admis que les prétentions

E. 3.4

En l'occurrence, il ne ressort pas du Règlement concernant le statut général du personnel (R.11.26) ni des autres Règlements spécifiques qu'une fois le contrat de travail signé et la classe de traitement arrêtée, celle-ci ne serait plus susceptible d'être modifiée suite à une réévaluation, à la baisse, ou à la hausse d'ailleurs. De même, le recourant n'a pas allégué que des assurances précises lui auraient été données à l'occasion de son engagement ou plus tard. Ainsi, l'intimée demeurerait libre de revoir, en tout temps, sa politique en matière de salaire et le recourant devait compter avec le fait que l'évaluation de son statut puisse faire l'objet ultérieurement de modifications à la baisse. En l'absence de toute réglementation légale traitant la matière, l'intimée demeurerait libre d'appliquer au recourant les règles relatives aux nouveaux statuts des différentes catégories du personnel et de limiter le bénéfice des droits acquis au maintien du salaire actuel sous l'ancien régime au niveau atteint lors du déclassement de la fonction (« gel du salaire » ; TF 1C_186/2008, op. cit., consid. 3.3). 4. Le recourant considère que l'intimée a violé les principes d'interdiction de l'arbitraire et d'égalité de traitement. Il lui reproche en particulier d'avoir gelé son salaire sans tenir compte de son statut d'adjoint au responsable de la formation primaire et, par conséquent, de son statut de cadre. Il mentionne qu'il était encore professeur HEP au 1er janvier 2019, son statut de chargé d'enseignement n'intervenant qu'à partir du 1er août 2019. Il explique que pour avoir le statut de cadre, peu importe que l'intéressé, en l'occurrence l'adjoint au responsable de la formation primaire, soit chargé d'enseignement ou professeur, et qu'à partir d'un 60% de tâches de conduite, le statut de cadre s'applique au salaire entier. Il invoque également une inégalité de traitement par rapport au salaire, non gelé, de B._____, qui n'occupait pas la fonction de professeure HEP. Selon le recourant, pour bénéficier du statut de cadre, il n'est pas nécessaire de détenir un doctorat comme c'est le cas de B._____.

E. 4

En droit : 1. Selon l'article 3 du Concordat intercantonal du 5 juin 2000 créant une Haute Ecole pédagogique commune aux cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (ci-après : le concordat), la HEP-BEJUNE est un établissement intercantonal de droit public doté de la personnalité morale (al. 1). Elle a son siège à Porrentruy (al. 3). Au terme de l'article 41 1ère phrase du concordat, l'organisation et le fonctionnement de la HEP-BEJUNE sont régis par le présent concordat et ses règlements. Il découle des articles 86 al. 2 R.11.26, 11 al 2 R.11.26.1 et 34 al. 2 R.11.28 que les décisions rendues sur opposition sont sujettes à recours, conformément au Code de procédure administrative de la République et Canton du Jura, auprès de la Cour administrative du Tribunal cantonal, dans les trente jours dès leur

communication. L'article 41 2ème phrase prévoit qu'à titre subsidiaire, le droit du canton-siège, soit le droit jurassien, est applicable (art. 41 2ème phr. concordat). La Cour administrative est donc compétente sur la base de l'article 160 let. h Cpa pour traiter des recours formés contre des décisions prises par la HEP-BEJUNE (cf. également RJJ 2008, p. 351, consid. 1.1). Par ailleurs, le recours a été interjeté dans les forme et délai légaux et le recourant dispose manifestement de la qualité pour recourir. Toutes les conditions de recevabilité étant remplies, il y a lieu d'entrer en matière sur le recours. 2. 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 DOCOURT, Procédure administrative, Principes généraux et procédure jurassienne, 2015, n° 451 et les références citées). 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 32/2017 du 18 avril 2019 consid. 3.2 ; ADM 6/04 du 31 août 2006, consid. 3 in fine).

E. 4.1

En l'occurrence, le recourant ne conteste pas être passé, à partir du 1er août 2019, du statut de professeur HEP à celui de chargé d'enseignement lors de la définition des nouveaux statuts du personnel de l'intimée. En revanche, dans la mesure où il

E. 4.1.1

Il sied d'abord de constater qu'en dépit du fait que l'avenant au contrat du 29 juin 2018 produit devant la Cour de céans ne comporte pas de signature, il est admis que le recourant avait effectivement acquis le statut d'adjoint au responsable de la formation primaire à 60% à partir du 1er août 2018. Il découle en effet du rapport d'activités et procès-verbal d'entretien annuel pour l'année académique 2017/2018, sous rubrique « I. Indications générales », que la fonction du recourant est celle d'adjoint au responsable de la fonction primaire. Par ailleurs, l'intimée admet implicitement dans ses écrits la fonction de responsable adjoint du recourant.

E. 4.1.2

En tant qu'il requiert que le statut de cadre et le traitement correspondant doivent lui être reconnus, le recourant ne saurait être suivi. Il convient en effet de ne pas confondre l'attribution du statut de cadre et le traitement. Dans la mesure où l'intéressé exerce une ou plusieurs tâches de conduite à hauteur de 30% minimum, il est considéré comme ayant le statut de cadre (art. 5 et 6 Règlement relatif aux cadres), peu importe qu'il soit professeur HEP ou chargé d'enseignement, comme le relève le recourant. En revanche, en ce qui concerne le traitement, et d'après l'interprétation qu'il peut être faite des nouvelles dispositions adoptées par l'intimée, le salaire annuel de base de chaque cadre académique est déterminé en fonction de l'échelle de traitement liée au statut de professeur ou de chargé d'enseignement. Cette différenciation entre les deux statuts ne paraît pas choquante ou

contraire à l'équité, dans la mesure où les deux fonctions requièrent des qualifications ainsi qu'un cahier des charges différent (art. 5ss Règlement relatif au statut du personnel académique [R.11.28]). Il en va d'ailleurs de même de la différenciation entre les cadres académiques et administratifs, soumis à un traitement qui dépend de leur statut de professeur ou de chargé d'enseignement, et le Recteur ou le Vice-Recteur dont les traitements sont prévus par la classe C3 et C4 de la grille salariale applicable et qui ne sont donc pas concernés par l'art. 8 de la Directive concernant le régime salarial du personnel. Le cahier des tâches et le degré de responsabilité notamment ne sont en effet pas comparables. Le traitement se rapportant au taux d'activité dévolu à des tâches institutionnelles ou de conduite est majoré de 5% pour un adjoint au responsable de filière, de 5 à 10% pour un cadre en charge d'une responsabilité particulière confiée par le rectorat et de 10% pour un responsable de filière (art. 8 al. 1 Directive concernant le régime salarial du personnel [D.11.26.1]). Si les tâches de conduite s'élèvent à 60% minimum, le statut de cadre s'applique au salaire entier (art. 6 al. 4 Règlement relatif aux cadres). En d'autres termes, la majoration se fera non seulement sur l'activité de cadre en tant que telle, liée aux tâches de conduite, mais également sur l'activité de professeur ou chargé d'enseignement, en l'occurrence chargé d'enseignement pour le recourant, tel qu'il ressort du calcul opéré par l'intimé. Dans la mesure où selon ce calcul, se référant au salaire d'un chargé d'enseignement en classe 2, échelon 14, pour un montant de CHF 141'330.00, majoré de 5%, soit CHF 148'396.50, le traitement serait

E. 4.2

En tant que le recourant relève une inégalité de traitement avec B._____, en ce sens que le salaire de cette dernière ne serait pas gelé, il ne saurait être suivi non plus. Cette dernière est titulaire d'un certificat d'Aptitude au Professorat des Ecoles et d'un doctorat en sciences de l'éducation. Elle était depuis 2013 responsable de l'organisation de la formation avec une orientation pédagogique, puis responsable

E. 5

l'équité. Il ne suffit pas que sa motivation soit insoutenable, encore faut-il que la décision apparaisse arbitraire dans son résultat. Une décision 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 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 (cf. not. arrêts TF 8C_685/2018 du 22 novembre 2019 consid. 5.2 ; 8C_285/2015 du 27 avril 2016 consid. 5 et les références citées ; 8C_116/2014 du 3 mars 2015 consid. 5).

E. 5.2

et les références citées). 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 (arrêt TF 1C_186/2008 consid. 5.5 ; ATF 123 I 1 consid. 6h ; 117 Ia 270

consid. 4a ; arrêt 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 arrêt TF 8C_991/2010 consid. 5.5).

E. 6

3.

E. 7

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 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, et les personnes qui entrent à son service doivent compter avec le fait que les dispositions réglant son statut puissent faire l'objet ultérieurement de modifications. Des droits acquis ne naissent dès lors en faveur des agents de la fonction publique que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets des modifications légales ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel (TF 8C_70/2018 du 13 novembre 2018 consid. 6.2 ; 8C_635/2016 du 3 août 2017 consid. 11.2 ; ATF 143 I 65 consid. 6.2 p. 72 et les références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_186/2008 du 8 décembre 2008 consid. 3.1 ; ADM 37/2017 du 23 janvier 2019 consid. 8.1).

E. 8

fonctionne en qualité d'adjoint du responsable de la formation primaire à un taux de 60% depuis le 1er août 2018, il considère que le statut de cadre et le traitement correspondant doivent lui être reconnus.

E. 9

inférieur au traitement perçu par le recourant au 1er janvier 2019, l'intimée lui garantit, dès cette date, le versement du salaire nominal annuel garanti au 1er août 2019 de CHF 158'619.00 pour un taux d'activité équivalent à 100%. Le traitement serait également inférieur s'il était calculé non pas en référence au salaire d'un chargé d'enseignement, classe 2, échelon 14, comme le conteste le recourant, mais en référence à un adjoint au responsable de filière, C1. L'échelon 14 ne saurait en effet lui être attribué puisqu'il occupe la fonction de cadre depuis le 1er janvier 2018 seulement. En tout état de cause, il ressort de la nouvelle grille des salaires annuels bruts valable à partir du 1er janvier 2019 pour le personnel académique que la classe C1 « Adjoint-e au responsable de filière » est désormais alignée sur la classe 3 « Professeur-e ». Le recourant n'étant pas au bénéfice des qualifications requises pour occuper le statut de professeur de la classe 3 (art. 5 Règlement relatif au statut du personnel académique [R.11.28]) – ce qu'il ne conteste pas – son traitement correspond à celui de la classe 2 « Chargé-e d'enseignement ». Si, comme l'invoque le recourant, ce dernier était encore professeur au 1er janvier 2019, l'intimée ne pouvait pas calculer son salaire en se fondant sur la classe 3 dans la mesure où les nouvelles règles sur le traitement, en particulier l'article 8 de la Directive concernant le régime salarial du personnel, sont entrées en vigueur au 1er août 2019. À partir de cette date, le recourant a bénéficié du statut de chargé d'enseignement. Au demeurant, le fait que le recourant était encore professeur HEP au 1er janvier 2019 importe peu puisque le salaire nominal garanti par l'intimée est celui qu'il aurait perçu au 1er janvier 2019. Il convient encore de relever

que l'on peine à comprendre l'argument de l'intimée selon lequel le nouvel article 6 al. 4 du Règlement relatif aux cadres (R.11.26.1) – prévoyant que le statut de cadre s'applique au salaire entier à partir d'un 60% de tâches de conduite – ne s'applique pas au collaborateur qui endosse des activités de cadre académique pour une durée limitée. D'une part, tous les cadres sont nommés à cette fonction par contrat de durée déterminée pour une durée de quatre ans, renouvelable (art. 7 dudit Règlement). D'autre part, l'intimée a précisément appliqué l'article 6 al. 4 dudit Règlement pour calculer le salaire que percevrait le recourant à partir du 1er août 2019, en ce sens qu'elle a majoré tant la partie du salaire correspondant à la fonction d'adjoint au responsable de la formation primaire que la partie du salaire correspondant à la fonction de chargé d'enseignement. Au vu de ce qui précède, et en rappelant la grande marge d'appréciation des autorités administratives, particulièrement en ce qui concerne les questions d'organisation et de rémunération, c'est sans arbitraire et dans l'intérêt du recourant que l'intimée a fait application de l'article 12 de la Directive concernant le régime salarial du personnel et a gelé le salaire nominal au 1er janvier 2019.

E. 10

adjointe (réorganisation de la formation secondaire) puis, à partir du 1er août 2018, responsable de la formation secondaire. Au 1er août 2019, le recourant est passé du statut d'adjoint au responsable de la formation primaire à 60% et professeur à 40%, à celui d'adjoint au responsable de la formation primaire à 60% et chargé d'enseignement à 40%. B. _____ ne figure effectivement pas, comme le soulève le recourant, dans la liste des personnes nommées professeures dès le 1er août 2019, occupant apparemment la « seule » fonction de responsable de la formation secondaire (cf. site internet <https://www.hep-bejune.ch/fr/Informations/Qui-sommes-nous/Annuaire-HEP.html>). Il n'en demeure pas moins qu'elle est professeure de formation, au bénéfice d'un doctorat, contrairement au recourant, et qu'elle occupe la fonction de responsable, contrairement au recourant qui est adjoint au responsable. Si, comme le relève ce dernier, le cadre n'a pas besoin de détenir un doctorat pour bénéficier du statut de cadre, il en va différemment du calcul du salaire, déterminé par l'échelle de traitement liée à son statut de professeur (dont le doctorat fait partie des qualifications requises ; art. 5 let. b du Règlement relatif au statut du personnel) ou de chargé d'enseignement (art. 7 du Règlement relatif au statut du personnel ; art. 8 al. 1 de la Directive concernant le régime salarial du personnel). En outre, selon le document « Information relative aux traitements des cadres académiques » du 22 janvier 2019, le salaire dépend non seulement du statut académique (professeur, chargé d'enseignement) mais aussi du niveau hiérarchique du cadre (responsable, adjoint au responsable). Par conséquent, non seulement leur formation mais également leur cahier des charges et leur niveau hiérarchique respectif sont différents, si bien que le recourant ne saurait se prévaloir d'une inégalité de traitement dans le fait que son traitement serait différent de celui de B. _____. 5. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. 6. Les frais de la procédure sont à la charge du recourant qui succombe (art. 219 Cpa). Il lui appartient de supporter ses propres dépens (art. 227 al. 1 Cpa). Il n'y a pas lieu d'en allouer à l'intimée (art. 230 al. 1 Cpa).

E. 11

PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE rejette le recours ; met les frais de la procédure de recours, par CHF 1'500.-, à la charge du recourant, à prélever sur son avance ; n'alloue pas de dépens ; informe les parties des voies et délai de recours selon avis ci-après ; ordonne la notification de la présente décision ■au recourant, par son mandataire, Me

François Ott, avocat à Neuchâtel ; ■à l'intimée, la Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE, Route de Moutier 14, 2800 Delémont. Porrentruy, le 9 mars 2020 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat

E. 12

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.