

# JU\_GERICHTE ADM 2022 121 vom 1. Oktober 2023

JU Tribunal cantonal, 2023-10-01, DE

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju\\_gerichte\\_ADM\\_2022\\_121](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ju_gerichte_ADM_2022_121)

FR: JU\_GERICHTE ADM 2022 121 du 1 octobre 2023

IT: JU\_GERICHTE ADM 2022 121 del 1 ottobre 2023

## Regeste

Enseignement - Réduction pour raison d'âge - Inégalité de traitement | enseignement / formation

## Erwägungen

### E. 2

CONSIDÉRANT En fait : A. A.1 A. \_\_\_\_\_, née le ... 1959, B. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, D. \_\_\_\_\_, née le ... 1961, E. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, F. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, G. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, H. \_\_\_\_\_, née le ... 1961, J. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, K. \_\_\_\_\_, née le ... 1961, N. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, P. \_\_\_\_\_, née le ... 1959, R. \_\_\_\_\_, née le ... 1958, sont employées par la République et Canton du Jura en qualité d'enseignantes à l'école primaire.

A.2 C. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, O. \_\_\_\_\_, née ... 1960, Q. \_\_\_\_\_, née le ... 1959, S. \_\_\_\_\_, née le ... 1958, sont employées par la République et Canton du Jura en qualité d'enseignantes à l'école secondaire. A.3 I. \_\_\_\_\_, née le ... 1959 et L. \_\_\_\_\_, née le ... 1960, sont employées par la République et Canton du Jura en tant qu'enseignantes spécialisées à l'école primaire. A.4 M. \_\_\_\_\_, née le ... 1958, est employée en tant qu'enseignante primaire et secondaire. A.5 Toutes ces enseignantes (ci-après : les recourantes) avaient un taux d'occupation inférieur à 90 %. B. Le 22 mars 2022, elles ont requis une décision formelle concernant les modalités de mise en œuvre de l'allègement pour raison d'âge dès 60 ans du personnel enseignant. En résumé, elles demandent que la réduction de l'enseignement dès l'âge de 60 ans corresponde à 26 leçons et non pas à 26.75 leçons, que leur salaire soit recalculé en conséquence et que le nouveau salaire dû leur soit versé avec effet rétroactif de 5 ans. Elles font valoir que, jusqu'à l'âge de 50 ans, un 100 % correspond à 28 leçons par semaine ; de 50 à 60 ans, un 100 % correspond à 27 leçons par semaine ; dès 60 ans, un 100 % correspond à 26 leçons, si l'enseignant a un taux d'activité compris entre 90 et 100 %, et à 26.75 leçons si l'enseignant a un taux d'activité compris entre 1 et 89 %, entraînant un manque à gagner par rapport au salaire calculé sur 26 leçons. À partir de l'âge de 60 ans, les enseignants travaillant à un taux compris entre 90 et 100 % bénéficient d'un régime plus favorable que ceux qui travaillent à un taux compris entre 1 et 89 %. Or, la plupart des personnes qui enseignent à un taux inférieur à 90 % sont des femmes, ce qui constitue une discrimination envers les femmes et est contraire à l'égalité de traitement. C. Par décisions du 14 juin 2022, le Gouvernement de la République et Canton du Jura a rejeté les demandes. Il considère que le système mis en place doit permettre au Service de l'enseignement de disposer d'une base de calcul opérationnelle et assurer une certaine équité avec le personnel administratif. Il était souhaité que les personnes enseignant à temps plein (ou presque plein) puissent bénéficier d'un nombre d'heures

### **E. 3**

de décharge « arrondi » pour le calcul (deux leçons de décharge sur le programme annuel) et supérieur à celui accordé à une personne travaillant à temps partiel. Il semblait admis que les personnes enseignant à haut pourcentage (entre 90 et 100 %, à savoir 27 ou 28 leçons par semaine) étaient susceptibles de connaître une fatigue plus importante avec l'âge que les personnes enseignant par exemple 4, 8 ou 12 leçons par semaine. Cela existe de la même manière pour l'employé administratif qui bénéficie de deux semaines de vacances supplémentaires au pro rata de son taux d'occupation. Ainsi, un employé administratif à temps plein « reçoit » évidemment plus d'heures de congé pour raison d'âge qu'un employé à temps partiel. D. Par mémoires du 22 août 2022, les recourantes ont interjeté recours individuellement contre les décisions du Gouvernement, concluant à leur admission, à ce qu'il soit dit que leur salaire doit être modifié en ce sens que la réduction de l'enseignement dès l'âge de 60 ans doit correspondre à 26 leçons et non pas 26.75 leçons, le salaire devant être recalculé sur cette base avec effet rétroactif de 5 ans, au renvoi de la cause au Gouvernement pour nouvelle décision au sens des conclusions qui précèdent, sous suite de frais et dépens. Elles font valoir qu'elles sont des enseignantes âgées de 60 ans ou plus et se voient appliquer les art. 5, 10 et 10a de l'ordonnance concernant le programme horaire des enseignants de la scolarité obligatoire. Compte tenu des différences dans le nombre de leçons prises en compte, toutes les enseignantes travaillant à un taux inférieur à 90 %, âgées de plus de 60 ans, sont pénalisées au niveau financier. Elles font valoir une violation de la loi sur l'égalité sous forme de discrimination envers les femmes, dans la mesure où, sur les 652 enseignants employés à un taux d'activité de moins de 90 %, 560 étaient des femmes, soit 85.8 %. Chez les enseignants de plus de 60 ans, les enseignants employés à moins de 90 % étaient au nombre de 47, dont 33 femmes (70.2 %) et 14 hommes. Elles allèguent également une violation du principe d'égalité. À partir de l'âge de 60 ans, les enseignants travaillant à un taux compris entre 90 et 100 % bénéficient d'un régime plus favorable que ceux qui travaillent à un taux entre 1 et 89 %. Concrètement, une leçon d'une personne appartenant au second groupe est moins bien rémunérée qu'une leçon d'une personne appartenant au premier groupe, alors qu'elles effectuent le même travail et les personnes appartenant au second groupe sont en grande majorité des femmes. Les recourantes contestent la motivation de la décision litigieuse, notamment s'agissant de la comparaison avec le personnel administratif. E. Par ordonnance du 25 août 2023, les recours ont été joints.

### **E. 3.3**

; Vincent MARTENET, L'égalité de rémunération dans la fonction publique, PJA 1997 p. 828 s.). Il y a discrimination directe en présence d'un traitement moins favorable qui est réservé à un individu ou à un cercle d'individus immédiatement sur la base d'un critère de distinction au sens de l'art. 8 al. 2 Cst. en l'absence de justification appropriée. L'acte à la base d'une discrimination peut être une décision, un acte matériel, une disposition constitutionnelle, légale ou réglementaire (PRÉVITALI/MONTAVON, Droit constitutionnel suisse, 2020, p. 1458 no 12 et les références citées). La discrimination est indirecte lorsqu'une réglementation, qui ne désavantage pas directement un groupe déterminé, défavorise tout particulièrement, par ses effets et sans justification objective, les personnes appartenant à ce groupe (ATF 142 I 316 consid. 6.1.2 ; ATF 135 I 45 consid. 4.1).

### **E. 4**

En outre, dans la mesure où l'autorité de conciliation en matière de personnel de l'Etat a été saisie, dès lors que le Gouvernement indiquait cette voie de droit dans sa décision, les recourantes ont requis la suspension de la procédure de recours jusqu'à droit connu dans la procédure de conciliation, requête admise par ordonnance présidentielle du 27 septembre 2022. Le 5 janvier 2023, les recourantes ont requis la reprise de la procédure, l'autorité de conciliation ayant accordé l'autorisation de procéder le 20 décembre 2022. Le recours interjeté le 5 janvier 2023, suite à l'échec de la conciliation, dont les motifs et conclusions sont identiques aux recours du 22 août 2022, a en outre été joints à ces derniers, par ordonnance du 10 janvier 2023. F. Dans son mémoire de réponse du 28 février 2023, le Gouvernement a conclu au rejet des recours, sous suite des frais et dépens. Il y développe la genèse de la révision législative et les différences d'heures travaillées entre les enseignants et le personnel administratif, au détriment de ces derniers, ce qui a nécessité de trouver des solutions. Il relève que la solution actuelle, même si elle n'est pas parfaite, permet au Service de l'enseignement de disposer d'une base de calcul claire et opérationnelle et assure une certaine équité avec le personnel administratif. Elle ne répond toutefois pas complètement à l'équité avec le personnel administratif, les enseignants étant encore favorisés au niveau du nombre total d'heures accordées à titre d'allègement. Elle est toutefois la plus opportune parmi toutes celles ayant été examinées par le Gouvernement. S'agissant des recours, l'intimé relève que, pour de nombreux enseignants, l'allègement pour raison d'âge est vu comme le moyen d'obtenir un salaire supplémentaire et non du temps de repos. Il précise que, tout âge confondu, le personnel enseignant dans la scolarité obligatoire est composé, au 15 septembre 2021, de 718 femmes et de 218 hommes, soit 77 % de personnel féminin. Pour les enseignants de plus de 60 ans, 47 personnes travaillent à un taux inférieur à 90 %, dont 14 hommes et 33 femmes (71 %). Pour un taux d'activité supérieur à 90 % après 60 ans, on compte 16 hommes pour 13 femmes. C'est donc bien la profession d'enseignant en tant que telle qui est largement composée, dans la scolarité obligatoire, de femmes. L'intimé rappelle en outre que l'allègement d'âge est conçu comme une compensation en temps et non en salaire supplémentaire. Dans la logique de répondre à la fatigue due à l'âge, la législation entend permettre d'offrir proportionnellement un petit peu plus de temps, et non d'argent, aux enseignants à temps plein de plus de 60 ans, pour lesquels on peut légitimement admettre que la fatigue peut être plus délicate à gérer. G. Répliquant le 25 mai 2023, les recourantes ont confirmé les faits, moyens et conclusions de leurs recours, relevant notamment que l'intimé admet une différenciation problématique entre enseignants, qu'il justifie par l'économie des deniers publics et un certain schématisme. Cette approche viole le principe de la proportionnalité et l'interdiction de l'arbitraire. Le même allègement est accordé à tous les enseignants qui atteignent l'âge de 50 ans en vertu du principe d'égalité de traitement. Il suffit de conserver le principe d'égalité de traitement pour ceux qui atteignent l'âge de 60 ans.

#### **E. 4.1**

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

justification objective ou de traiter de façon semblable des situations tellement différentes qu'elles exigent un traitement différent. Elle commande ainsi de traiter de la même manière les situations semblables et de manière différente les situations dissemblables (ATF 143 I 1 ; ATF 142 I 195). Le principe d'égalité s'applique au législateur (égalité dans la loi). Ainsi, une norme réglementaire viole l'art. 8 al. 1 Cst. lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer. Dans l'examen auquel il procède à cette occasion, le juge ne doit toutefois pas substituer sa propre appréciation à celle de l'autorité dont émane la réglementation en cause. Il doit au contraire se borner à vérifier si la disposition litigieuse est propre à réaliser objectivement le but visé par la loi, sans se soucier, en particulier, de savoir si elle constitue le moyen le mieux approprié pour atteindre ce but (ATF 128 V 217 consid. 2 ; ATF 127 V 7 consid. 5a ; ATF 126 II 404 consid. 4a ; 573 consid. 41 ; ATF 126 V 52 consid. 3b ; 365 consid. 3 ; 473 consid. 5b et les références).

#### **E. 4.2**

La loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg ; RS 151.1) a pour but, selon son art. 1, de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes. Ses dispositions en matière d'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports de travail régis par le droit privé et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 2 LEg).

#### **E. 4.3**

Une norme est arbitraire lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité. Une décision est arbitraire non pas déjà lorsqu'une autre solution est possible ou même préférable, mais lorsqu'elle est en contradiction claire avec l'état de fait, qu'elle viole grossièrement un principe juridique incontesté ou qu'elle heurte d'une manière choquante le sentiment de la justice ; elle ne doit pas seulement être arbitraire dans sa motivation, mais également dans son résultat (ATF 142 II 369 ; ATF 142 V 513 ; TANQUEREL, Manuel de droit administratif, 2018, nos 605 et 606). 5. En l'espèce, le système mis en place par l'ordonnance prévoit un allègement d'une leçon dès 50 ans, quel que soit le taux d'activité des enseignants. Ce système est identique à celui mis en place pour les collaborateurs de l'Etat qui se voient octroyer une semaine de vacances supplémentaire indépendamment de leur taux d'activité dès l'âge de 50 ans. En revanche, l'art. 10a de l'ordonnance instaure manifestement une différence entre les enseignants qui travaillent à 90 % et plus (plein temps) et ceux qui travaillent à temps partiel (moins de 90 %). Les premiers voient leur salaire calculé sur un pensum d'enseignement hebdomadaire de 26 heures et les seconds sur 26.75 heures.

#### **E. 5**

H. Par courrier du 20 juin 2023, le Gouvernement a renoncé à répliquer. I. Il sera revenu ci-après, en tant que besoin, sur les autres éléments du dossier. En droit : 1. La décision de l'intimé mentionne la voie de l'Autorité de conciliation du personnel de l'Etat comme autorité compétente avant de saisir la Cour administrative. Il n'y a pas lieu de trancher en l'espèce la question de savoir si l'Autorité de conciliation devait être saisie ou si la Cour administrative était directement compétente dans la mesure où les recourantes ont à la fois déposé un recours devant la Cour de céans, saisi l'autorité de conciliation, puis la Cour administrative dans les 30 jours après l'échec de la conciliation. Dans tous les cas, les recours ont été déposés dans les forme et délai légaux auprès de la Cour de céans qui est

compétente en vertu de l'art. 160 let. a Cpa ou 94 LPer. Les recourantes ont manifestement qualité pour recourir, de telle sorte que les recours sont recevables et qu'il y a lieu d'entrer en matière. 2. Le litige porte sur la réduction de l'horaire de travail pour raison d'âge des enseignants de l'école obligatoire employés à moins de 90 % dès 60 ans. 3. À teneur de l'art. 50 LPer (RSJU 173.11), le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la durée des vacances auxquelles ont droit les employés, soit au minimum 20 jours ouvrables, ainsi que le mode de réduction du temps de vacances en cas d'empêchement de travailler. La durée du droit aux vacances pour les employés dès 50 ans est fixée à 25 jours ouvrables au minimum (al. 1). Les enseignants ont droit à une période de vacances correspondantes. Ces vacances sont toutefois prises durant le temps des vacances scolaires (al. 2). Sur la base de cette délégation de compétences, le Gouvernement a adopté l'ordonnance sur le personnel de l'Etat (OPer ; RSJU 173.111). Selon l'art. 96 OPer, les employés de l'administration cantonale et les magistrats ont droit à 20 jours ouvrables de vacances par an (al. 1). La durée des vacances est de 25 jours ouvrables dès le début de l'année au cours de laquelle l'intéressé atteint l'âge de cinquante ans et de 30 jours ouvrables dès le début de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de soixante ans (al. 2). Pour les enseignants, le Gouvernement a adopté l'ordonnance concernant le programme horaire du personnel de la scolarité obligatoire (RSJU 410.252.1 ; ci-après : l'ordonnance). À l'école primaire et à l'école secondaire, le nombre de leçons est de 28, y compris pour les enseignants des classes de transition et des classes de soutien et pour ceux chargés de cours d'appui ou de soutien pédagogique ambulatoire ; les pauses et les récréations ne sont pas incluses (art. 5 let. b de l'ordonnance).

### **E. 5.1**

Les raisons données par le Gouvernement pour justifier la différence de traitement entre les enseignants à temps partiel et ceux à plein temps ne résistent pas à l'analyse.

#### **E. 5.1.1**

Le Gouvernement considère que les allègements accordés dans l'enseignement étaient manifestement hors de proportion avec ceux du personnel administratif, ce qui nécessitait de trouver une solution et ceci dès 50 ans, puisque, selon lui, une décharge d'une leçon hebdomadaire représente 65 heures de travail sur une année dès 50 ans et 130 heures dès 60 ans, pour un plein temps, alors que les employés de l'administration bénéficient de 40 heures d'allègement par an dès 50 ans, puis de 80 heures dès 60 ans (mémoire de réponse, p. 3). Pour autant, le Gouvernement n'a pas pris de mesures pour corriger cette inégalité dès 50 ans entre les enseignants et le personnel administratif, ni même dès 60 ans pour un plein temps. En définitive, le Gouvernement répercute sur les seuls enseignants à temps partiel, et ceci uniquement dès 60 ans, une partie de la différence des allègements pour raison d'âge entre les enseignants et le personnel administratif, créant une inégalité de traitement entre enseignants, dont la justification ne saurait être qualifiée d'objective, mais est au contraire arbitraire dans son résultat au sens de la jurisprudence précitée.

#### **E. 5.1.2**

En outre, le Gouvernement explique qu'il a conservé le « supplément de temps » en faveur des enseignants à plein temps (mémoire de réponse p. 5), dans la mesure où il a estimé que la charge d'un enseignant à plein temps, homme ou femme, est plus pénible, plus fatigante l'âge venant, qu'à temps partiel. Il ajoute que, pour les pleins temps, l'allègement tel qu'il existait dans l'ancien système a ainsi été conservé après réflexion. On ne saurait voir ici non

plus une raison objective de traiter différemment les enseignants à temps partiel dès 60 ans par rapport aux enseignants à plein temps, dès lors qu'une telle différence n'existe pas pour les enseignants âgés de 50 ans qui, quel que soit leur taux d'activité, bénéficient d'une décharge d'une heure par semaine. Dès lors, peu importe qu'il était apparu nécessaire de revoir le système dans le cadre du programme d'économie OPTI-MA. D'ailleurs, si elles peuvent fonder une entorse au principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au moment de l'embauche de personnel nouveau, les difficultés financières et budgétaires d'une collectivité publique ne sauraient, en revanche, légitimer des différences de salaire entre fonctionnaires en place et exerçant une activité de même valeur (MARTENET, op. cit, PJA 1997 p. 837). Or, tel est manifestement le cas en l'espèce entre les enseignants à plein temps et ceux à temps partiel. C'est le lieu de rappeler que la différence de traitement opérée dès 60 ans, en comptabilisant le temps de travail sur 26.75 leçons hebdomadaires, au lieu de 26 pour un plein temps, revient dans les faits à réduire concrètement le salaire pour un enseignant à temps partiel dès 60 ans pour un travail identique. Lorsque le Gouvernement relève (mémoire de réponse p. 6) qu'il y avait la volonté de permettre aux enseignants à plein temps de se reposer un peu plus dès 60 ans, alors que les recourantes y voient une discrimination salariale, il omet que, dès 50 ans, chaque enseignant à temps plein ou à temps partiel bénéficie d'une heure en moins. Or, ce qui est valable dès 50 ans l'est également, voire d'autant plus dès 60 ans.

### **E. 5.1.3**

Le Gouvernement explique également que l'idée n'est pas de monétiser la décharge, mais de prévoir un allègement pour raison d'âge (mémoire de réponse p. 6), relevant d'ailleurs que nombre d'enseignants à temps partiel ne prennent même pas une heure de décharge et se font payer entièrement l'allègement. Il faut toutefois relever que le Gouvernement, en tant qu'employeur, a la compétence de décider s'il entend accepter cette manière de faire ou imposer aux enseignants de prendre leurs heures de décharge, étant précisé que les collaborateurs de l'Etat non enseignants qui ne prendraient pas la semaine de vacances supplémentaire à laquelle ils peuvent prétendre pour raison d'âge n'ont aucun droit à se la faire payer (art. 100 OPer). En tout état de cause et au vu de la pratique actuelle, on ne saurait reprocher aux recourantes de demander le paiement de la différence de traitement entre 26.75 leçons et 26 leçons. C'est également le lieu de préciser que l'intimé est conscient de favoriser les travailleurs âgés encore actifs à plein temps avec le système actuel (mémoire de réponse p. 4 et 6).

### **E. 5.1.4**

Le Gouvernement se prévaut de la nécessité d'introduire un certain schématisme. Dans le domaine de la rémunération des emplois publics, un certain schématisme propre à assurer l'égalité de traitement entre agents est effectivement nécessaire, car il prend également en considération les caractéristiques générales de la fonction et du statut et ne se fonde pas uniquement sur la formation individuelle du fonctionnaire (TF 8C\_634/2016 du 3 août 2017 consid. 10.5.1). Toutefois en l'espèce, on peine à reconnaître sur quel schématisme se fonde le Gouvernement, par ailleurs conscient de favoriser les travailleurs âgés actifs à plein temps, dès lors qu'il procède à une différenciation uniquement entre les enseignants à temps partiel et à plein temps dès 60 ans, alors que tel n'est pas le cas entre 50 et 60 ans.

### **E. 5.2**

Au vu de ce qui précède, il appert que l'art. 10a de l'ordonnance ne respecte pas l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 Cst. entre les enseignants dès l'âge de 60 ans. Au contraire, il crée une discrimination entre les enseignants dont le pensum est inférieur à 90% (temps partiel) et ceux dont le pensum est égal ou supérieur à 90% (temps complet). Ainsi, un enseignant de plus de 60 ans employé à 89% verra son pensum calculé sur 26.75 heures hebdomadaires, alors que le pensum d'un même enseignant employé à 90% le sera sur 26 heures, ce qui ne peut être qualifié que de choquant, pour un travail identique. En outre, il appert qu'aucune raison objective ne permet de justifier cette différence. Au contraire, au vu des considérants qui précèdent, la solution adoptée par l'ordonnance aboutit à un résultat choquant et arbitraire, selon la définition jurisprudentielle, entre les enseignants âgés de 60 ans, de même qu'entre les enseignants à temps partiel âgés de 50 ans et ceux âgés de 60 ans.

### **E. 5.3**

L'admission de la violation du principe d'égalité de traitement conduit à l'admission du recours. 6. S'agissant de la violation de l'art. 3 LEg, il n'y a pas lieu d'examiner cette question qui n'aurait d'intérêt au cas particulier, vu l'admission d'une violation des art. 8 al. 1 et 2 Cst., que pour le délai de prescription (ATF 142 II 49 = JdT 2017 II 227). Or, l'art. 29 du décret sur les traitements du personnel de l'Etat, entré en vigueur le 1er janvier 2015 (RSJU 173.411), instaure un délai de 5 ans pour faire valoir une créance en paiement du traitement et des autres prestations découlant du décret, à savoir le même délai que celui de l'art. 128 ch. 3 CO, imposé aux cantons en cas de violation de l'art. 8 al. 3 Cst. et de l'art. 3 al. 2 LEg. Aussi, les recourantes, qui obtiennent gain de cause et sont discriminées face à leurs collègues employés à plein temps, doivent voir leur situation rétablie.

### **E. 6**

L'art. 10 de l'ordonnance prévoit que dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle l'enseignant atteint l'âge de 50 ans, le programme hebdomadaire d'enseignement à plein temps, au sens de l'art. 5, est réduit d'une leçon. Quant à l'art. 10a de l'ordonnance, il stipule qu'en lieu et place de l'allègement prévu à l'art. 10 et dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle l'enseignant atteint l'âge de 60 ans, le programme hebdomadaire d'enseignement à plein temps, au sens de l'art. 5, est réduit de 1.25 leçon si l'enseignant est au bénéfice d'un taux d'activité compris entre 1 et 89 % (let. a) et de 2 leçons si l'enseignant est au bénéfice d'un taux d'activité compris entre 90 et 100 % (let. b). Il ressort en outre du tableau figurant en annexe (art. 10a al. 2 de l'ordonnance) qu'à partir de 60 ans, le taux d'occupation des enseignants est calculé sur la base de 26.75 leçons dispensées par semaine jusqu'à 24 leçons (89.72 %) et de 26 leçons au-delà. À titre préliminaire, il convient de constater que toutes les recourantes, enseignantes à l'école obligatoire, sont soumises à ce système, âgées de 60 ans ou plus, et travaillent à un taux d'occupation inférieur à 90 %. 4. Les recourantes estiment que le système légal est contraire au principe d'égalité de traitement (art. 8 Cst.), crée une discrimination envers les femmes (art. 3 LEg), est arbitraire et viole le principe de proportionnalité. L'intimé conteste toute violation de ces principes.

### **E. 7**

De la garantie générale de l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. découle l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire, les autorités 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 de juger tout un système de rémunération ; elle risque en effet de créer des nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 ; ATF 141 II 411 consid. 6.1.1). La question de savoir si des activités doivent être considérées comme identiques dépend d'appréciations qui peuvent se révéler différentes. Dans les limites de l'interdiction de l'arbitraire et du principe de l'égalité de traitement, 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'art. 8 Cst. n'était pas violé lorsque les différences de rémunération reposaient sur des 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. Les inégalités de traitement doivent cependant être raisonnablement motivées, et donc apparaître objectivement défendables. (ATF 143 I 65 ; 141 II 411 consid. 6.1.1 ; ATF 139 I 161 consid. 5.3.1 ; ATF 138 I 321 consid.

#### **E. 8**

Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1) ; l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

#### **E. 10**

Il convient ici de rappeler que, lors des débats au Parlement, et même si l'adoption d'une ordonnance est de la compétence du Gouvernement, la Ministre en charge de l'enseignement avait alors déclaré, s'agissant de l'allègement du temps de travail pour raison d'âge, qu'il sera obligatoirement pris en diminution du temps de travail et non pas en compensation salariale, comme cela pouvait être le cas et comme c'était trop régulièrement le cas (JDD 2008 p. 834 ; PJ 7 recourantes). À lire la réponse du Gouvernement, il semble que cela n'a toujours pas été appliqué dans ce sens.

#### **E. 11**

Dans la mesure où il n'est pas possible de leur allouer une compensation d'heures à titre rétroactif, seule une indemnité de salaire, calculée sur 26 leçons dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle chaque recourante atteint l'âge de 60 ans, doit leur être allouée individuellement. L'art. 10a de l'ordonnance étant entré en vigueur le 1er août 2016, chaque recourante peut prétendre au paiement du rétroactif, mais au plus tôt dès qu'elle remplit la condition légale de l'âge de l'art. 10a, et ceci sur une période maximale de 5 ans. Compte tenu du fait qu'il convient d'examiner la situation particulière de chaque recourante à la lumière de ce qui précède, il convient de retourner le dossier à l'intimé pour qu'il procède au calcul et au versement du rétroactif dû à chaque recourante sur la base de 26 leçons dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle elle a atteint

l'âge de 60 ans, mais au maximum sur 5 ans. 7. Les frais de la procédure sont laissés à la charge de l'Etat (art. 227 al. 1 Cpa). Les recourantes qui obtiennent gain de cause ont droit à une indemnité de dépens taxée sur la base des art. 3 à 10 de l'ordonnance fixant le tarif des honoraires d'avocat (RSJU 188.61) et au vu de la note d'honoraires produite, laquelle n'a pas été contestée par l'intimé. PAR CES MOTIFS LA COUR ADMINISTRATIVE admet les recours ; annule les décisions du Gouvernement du 14 juin 2022 ; dit que l'art. 10a de l'ordonnance concernant le programme horaire du personnel de la scolarité obligatoire est contraire au principe d'égalité de traitement, en tant que le programme prévu à l'art. 10 est réduit de 1.25 leçon si l'enseignant est au bénéfice d'un taux d'activité compris entre 1 et 89% dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle l'enseignant atteint l'âge de 60 ans ; dit que chaque recourante droit à un allègement pour raison d'âge de deux leçons dès le début de l'année scolaire qui suit celle au cours de laquelle elle atteint l'âge de 60 ans ;

#### **E. 12**

retourne le dossier au Gouvernement afin qu'il calcule et verse aux recourantes le rétroactif dû au sens des considérants ; laisse les frais de la procédure à la charge de l'Etat, l'avance de frais par CHF 2'000.- étant restituée aux recourantes ; alloue aux recourantes une indemnité de dépens de CHF 9'778.85, y compris débours et TVA, à payer par l'intimé ; informe les parties des voies et délais de recours selon avis ci-après ; ordonne la notification du présent arrêt : ■aux recourantes, par leur mandataire, Me Alain Steullet, avocat à Delémont ; ■à l'intimé, le Gouvernement de la République et Canton du Jura, Hôtel du Gouvernement, 2800 Delémont. Porrentruy, le 1er octobre 2023 AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE La présidente : La greffière : Sylviane Liniger Odiet Carine Guenat

#### **E. 13**

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, 1000 Lausanne 14; 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. Les mémoires doivent être remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral, soit, à l'attention de ce dernier, à la Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF).

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