RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

TRIBUNAL CANTONAL

COUR ADMINISTRATIVE

ADM 2025 97 à 132

Présidente a.h. : Anne-Françoise Boillat
Juges : Eloi Jeannerat et Lisiane Poupon
Greffière : Mélanie Farine

ARRÊT DU 3 NOVEMBRE 2026

en la cause liée entre

1. A._____,
2. B._____,
3. C._____
4. D._____,
5. E._____,
6. F._____,
7. G._____,
8. H._____
9. I._____,
10. J._____
11. K._____,
12. L._____
13. M._____,
14. N._____,
15. O._____,
16. P._____,
17. Q._____,
18. R._____
19. S._____
20. T._____
21. A1._____
22. B1._____,
23. C1._____,
24. D1._____
25. E1._____,
26. F1._____,
27. G1._____
28. H1._____,
29. I1._____
30. J1._____,
31. K1._____,
32. L1._____,
33. M1._____
34. N1._____,
35. O1._____,
36. P1._____

- représentés par **Me Claire-Lise Oswald,** avocate à Neuchâtel,

recourants,

et

le **Département de la cohésion sociale, de la justice et de la police (DSJP)**, Faubourg des Capucins 20, 2800 Delémont,

intimé,

relatives aux décisions sur opposition de l'intimé du 7 avril 2025.

_____

CONSIDÉRANT

En fait :

A. B._____ et M1._____ sont employées par la République et Canton du Jura en qualité d'agentes de gendarmerie au sein de la Police cantonale (ci-après : POC) en classe 12.

D._____, N._____, P._____, Q._____, R._____, S._____, T._____, C1._____, G1._____, H1._____, I1._____, O1._____ et P1._____ sont employés par la République et Canton du Jura en qualité de sous-officiers de gendarmerie I au sein de la POC en classe 14.

E._____, G._____, H._____, L._____, A1._____, D1._____, E1._____, F1._____, J1._____ et N1._____ sont employés par la République et Canton du Jura en qualité de sous-officiers de gendarmerie II au sein de la POC en classe 15.

F._____, I._____, J._____, O._____ et B1._____ sont employés par la République et Canton du Jura en qualité de sous-officiers de police judiciaire II au sein de la POC en classe 15.

C._____, M._____, K._____ et K1._____ sont employés par la République et Canton du Jura en qualité de sous-officiers supérieurs de police judiciaire au sein de la POC en classe 17.

A._____ et L1._____ sont actuellement employés par la République et Canton du Jura en qualité d'inspecteurs scientifiques au sein de la POC en classe 19.

B. Toutes et tous étaient déjà employés au sein de la POC avant le 1er janvier 2016, soit avant l'entrée en vigueur de l'Arrêté fixant la nouvelle classification des fonctions et des tâches particulières du personnel de l'État au 1er août 2016 (RSJU 173.411.21).

Parallèlement à ce processus de nouvelle classification, T._____ a, par courriel du 25 mai 2016, interrogé le Service des ressources humaines (ci-après : SRH) - après avoir consulté plusieurs collaborateurs - au sujet d'une détermination sur la fixation de l'annuité, afin de pouvoir former opposition à celle-ci. Par courriel du même jour, un collaborateur du SRH lui a indiqué que l'évaluation de fonction concernait la fonction ainsi que la classe de traitement, et non l'annuité. Celle-ci était modifiée selon les règles du décret sur les traitements du personnel de l'État en cas de changement de classe par évaluation. Dès lors, aucun droit d'opposition n'en découlait et il était inutile d'attendre une décision d'évaluation relative à l'annuité (arrêt ADM 2023 12 du 19 janvier 2024 consid. C).

C. Le 11 mai 2020, Me Claire-Lise Oswald, déclarant agir pour le compte d'un « groupement constitué de membres de la Police jurassienne », est intervenue auprès du Département de l'intérieur, devenu depuis lors le Département de la cohésion sociale, de la justice et la police (DSPJ) (ci-après : le Département). Elle faisait valoir que le Décret sur les traitements (RSJU 173.411) et l'Ordonnance sur les traitements de l'Etat (RSJU 173.411.01) créaient une inégalité de traitement en lien avec les annuités attribuées en fonction des années d'expérience. Pour certains membres dudit groupement déjà en place lors de l'entrée en vigueur des législations susmentionnées, leurs salaires transposés sur la grille salariale ne correspondraient pas aux échelons auxquels ils devraient être colloqués, contrairement à ce qui est appliqué aux nouveaux collaborateurs. De plus, ses mandants n'auraient reçu aucune décision sujette à recours relative à leur nouvelle collocation (arrêt ADM 2023 12 précité consid. D).

D. Le 29 mai 2020, le Département a rappelé à Me Claire-Lise Oswald qu'une analyse sur cette problématique avait déjà été effectuée et présentée à l'ensemble du personnel de la POC les 29 novembre et 4 décembre 2019. Cette analyse, qui prenait en compte tous les employés de la POC, se fondait sur des calculs globaux et généraux. Afin de prendre position sur les inégalités alléguées, le Département a indiqué à la mandataire la nécessité de connaître l'identité des personnes membres du « groupement constitué de membres de la Police jurassienne », afin d'établir précisément l'écart salarial ainsi que sa durée et sa variation pour chacun d'entre eux (arrêt ADM 2023 12 précité consid. E).

E. Par courrier du 28 avril 2021, Me Claire-Lise Oswald a communiqué deux noms au Département afin d'illustrer l'inégalité de traitement salarial dont elle avait fait état. Il s'agissait d'T._____ et Q1._____. Elle invitait dès lors le Département à se prononcer sur une entrée en matière pour la révision des salaires de tous les membres du groupement qu'elle représentait. Elle produisait également, en annexe à son courrier, un tableau illustrant les revendications d'T._____ portant sur la correction des annuités dès l'année 2016 et chiffrant ses prétentions à CHF 30'245.42 (arrêt ADM 2023 12 précité consid. F).

F. Le 28 juin 2021, le Département a indiqué à Me Claire-Lise Oswald que l'analyse des situations salariales d'T._____ et de Q1._____, par la réalisation de

projections concrètes, ne démontrait pas qu'il y avait lieu d'effectuer une correction. En substance, comparant la situation financière du premier et du second, le Département relevait certes une différence, mais indiquait qu'il était matériellement impossible de construire un nouveau système de traitement des employés de l'État dans lequel une égalité parfaite et absolue était garantie à l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient l'année d'engagement de ces derniers et les mesures d'économie en vigueur. De telles différences ne contrevenaient pas à la Constitution. Il n'y avait donc pas d'élément nécessitant une entrée en matière sur la demande (arrêt ADM 2023 12 précité consid. G).

G. Par mémoire du 26 janvier 2023, T._____ a introduit une action de droit administratif devant la Cour de céans. Il concluait au constat d'une inégalité de traitement s'agissant de la collocation de ses années d'expérience dans la fixation des échelons permettant de chiffrer son salaire selon le Décret sur les traitements du personnel de l'État et l'Ordonnance sur les traitements du personnel de l'État du Jura actuellement en vigueur, à ce que le Gouvernement cantonal jurassien soit enjoint de transposer son salaire à l'échelon correspondant à ses années d'expérience, soit les échelons 15 en 2016, 16 en 2017, 17 en 2018, 18 en 2019, 19 en 2020 et 20 en 2021, avec effet rétroactif au 1er janvier 2016, ainsi à ce qu'il soit condamné à lui payer la somme de CHF 30'245.42, avec intérêt à 5% l'an, à la mise des frais éventuels à la charge du Gouvernement et à l'allocation d'une indemnité de dépens (arrêt ADM 2023 12 précité consid. H).

H. Par arrêt du 19 janvier 2024, la Cour administrative a déclaré l'action déposée devant lui irrecevable, rejetant par la même occasion la conversion de l'action en recours. Il a considéré que les contestations relatives à la fixation de l'annuité relevaient d'un processus décisionnel, sujet à recours et non à la voie d'action, et refusé la conversion de l'action en un recours (arrêt du Tribunal cantonal du 19 janvier 2024, ADM 2023 12 consultable sur https://jurisprudence.jura.ch/). Cet arrêt est entré en force.

I. Par courriers du 14 mai 2024, les personnes mentionnées au consid. A, ainsi que d'autres employés de la POC, ont requis séparément du Département, par l'intermédiaire de Me Claire-Lise Oswald, une décision de fixation de leurs traitements respectifs. Plus précisément, ils demandaient une adaptation rétroactive de leurs traitements au 1er janvier 2016, invoquant une inégalité de traitement qui aurait été créée à la suite de l'entrée en vigueur du décret sur les traitements du personnel de l'État et de son ordonnance d'application.

J. Par décisions du 12 septembre 2024, le Département a rejeté les demandes des personnes susmentionnées et confirmé leurs traitements respectifs tels qu'ils prévalaient en 2024, lesquels n'avaient, d'après lui, pas à être modifiés, ni adaptés rétroactivement.

K. Statuant à nouveau sur opposition par décisions séparées du 7 avril 2025, le Département a confirmé ses décisions du 12 septembre 2024.

L. Par actes séparés du 26 mai 2025, A._____, B._____, C._____, D._____, E._____, F._____, G._____, H._____, I._____, J._____, K._____, L._____, M._____, N._____, O._____, P._____, Q._____, R._____, S._____, T._____, A1._____, B1._____, C1._____, D1._____, E1._____, F1._____, G1._____, H1._____, I1._____, J1._____, K1._____, L1._____, M1._____, N1._____, O1._____ et P1._____ (ci-après : les recourants) déposent chacun et chacune un recours au Tribunal cantonal contre les décisions sur opposition du Département du 7 avril 2025 qui les concernent. Prenant les mêmes conclusions, les intéressés demandent tout d'abord l'annulation des décisions attaquées sous suite de frais et dépens. Ils requièrent ensuite que la Cour de céans renvoie leurs causes respectives au Gouvernement pour nouvelle décision, en donnant pour instruction à celui-ci de transposer dans la grille salariale actuellement en vigueur l'intégralité des années d'expérience des recourants, avec effet au 1er janvier 2016, et d'adapter le cas échéant la classe dans laquelle cette rémunération doit être colloquée.

Les causes ont été jointes par ordonnance présidentielle du 15 juillet 2025.

M. Le Département de l'intérieur a répondu aux divers recours en date du 22 octobre 2025, concluant à leur rejet sous suite de frais et dépens.

En date du 16 janvier 2026, les recourants ont répliqué, avant que le Département de l'intérieur ne duplique par courrier du 6 mars 2026, maintenant leurs conclusions respectives.

N. Par ordonnance du 17 mars 2026, la Présidente a.h. de la Cour administrative a informé les parties que l'affaire serait mise en délibérations dès le 22 avril 2026.

Le 21 avril 2026, les recourants ont déposé d'ultimes déterminations spontanées.

O. Il sera revenu ci-après, en tant que besoin, sur les différents éléments du dossier.

<u>En droit</u> :

1. La Cour administrative est compétente pour statuer sur les recours interjetés contre des décisions ayant trait à la fixation du traitement du personnel de l'État en vertu de l'art. 160 let. b de la loi de procédure et de juridiction administrative et constitutionnelle du 30 novembre 1978 (Code de procédure administrative [Cpa] ; RSJU 175.1) et de l'art. 32 al. 1 du décret sur les traitements du personnel de l'État du 18 décembre 2018 (RSJU 173.411).

Il est 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'État, si bien qu'une telle requête n'est pas une étape préalable indispensable à la recevabilité du présent recours (art. 93b 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 des personnes disposant manifestement de la qualité pour recourir, les recours sont recevables, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière.

2. Les recours sont dirigés contre des décisions prises par le Département dans le cadre de contestations relatives au traitement de divers agents de l'État actuellement engagés au sein de la POC. Il est précisé que, dans leurs écritures, ces derniers ne contestent pas que leurs traitements ont été fixés conformément aux règles légales et réglementaires cantonales en vigueur posées par la loi sur le personnel de l'État (LPer) et par le décret sur les traitements du personnel de l'État, dont ils n'invoquent nullement la violation. Ils prétendent uniquement avoir droit à l'obtention d'annuités supplémentaires avec effet rétroactif depuis le 1er janvier 2016 en application directe du droit à l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 al. 1 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101). Ils s'estiment en effet moins bien traités que les personnes qui auraient été engagées par le canton après cette date, lesquelles auraient bénéficié, selon eux, de davantage d'annuités et, partant, d'un meilleur traitement pour une même fonction, sans forcément pouvoir se prévaloir d'une expérience professionnelle supérieure à la leur.

3.

3.1 La Cour de céans rappelle d'emblée que, contrairement au droit à l'égalité salariale entre hommes et femmes (art. 8 al. 3 Cst., concrétisé par la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes [LEg ; RS 151.1]), le droit général à l'égalité de traitement de l'art. 8 al. 1 Cst. ne confère pas directement un droit subjectif à un salaire égal, mais seulement un droit à la suppression de l'inégalité constatée (non fondée sur le sexe). Il en découle certes l'obligation de l'employeur public de rémunérer un même travail avec un même salaire ; il n'en demeure pas moins que les autorités disposent d'une grande marge d'appréciation dans le choix des critères déterminants s'agissant de la fixation de la rémunération. Cette marge d'appréciation a son importance lorsqu'il s'agit de supprimer une inégalité salariale non fondée sur le sexe. Contrairement au droit à l'égalité salariale entre hommes et femmes, la garantie générale de l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 al. 1 Cst. ne confère ainsi pas une prétention directe au paiement d'un salaire égal à titre rétroactif. La Constitution exige seulement que l'inégalité soit éliminée d'une manière appropriée et dans un délai raisonnable. À cet égard, il est justifié de prendre en considération le moment auquel l'intéressé a contesté l'inégalité en question pour la première fois. Selon la jurisprudence, il est ainsi possible de corriger une inégalité salariale au titre de la garantie générale de l'égalité de traitement avec effet seulement depuis le moment où l'intéressé fait valoir sa prétention (sur le tout : ATF 131 I 105 consid. 3.6

et 3.7 ; arrêts du TF 8C_504/2020 du 24 juin 2021 consid. 3.4 et 8C_104/2010 du 20 septembre 2010 consid. 5.2).

3.2 En l'occurrence, comme déjà dit, les recourants fondent précisément leurs prétentions sur le droit général à l'égalité de traitement (art. 8 al. 1 Cst.). Aucun d'entre eux n'invoque le droit à une rémunération égale de l'homme et de la femme (art. 8 al. 3 Cst.). Ils n'ont au demeurant jamais fait valoir leurs prétentions à titre individuel avant le 14 mai 2024, à l'exception d'T._____ qui a déposé, en date du 26 janvier 2023, une action directe devant la Cour de céans déclarée irrecevable. S'il est vrai que certains d'entre eux avaient auparavant déjà soulevé des interrogations quant au système d'attribution des annuités en tant qu'il les concernait, ils n'ont jamais entrepris de véritables démarches tendant à obtenir un meilleur traitement. Ils ont au contraire laissé s'écouler les années sans requérir aucune décision de la part du canton, ni entamer aucune procédure d'aucune sorte, même après avoir sollicité l'aide d'une avocate (au plus tard) en 2020. Celle-ci a alors certes contesté les annuités allouées aux membres de la POC, mais uniquement de manière générale, en déclarant agir pour le compte d'un « groupement constitué de membres de la Police jurassienne ». Elle n'a d'ailleurs pas réagi après que le Département lui a signifié en juin 2021 ne pas voir de raison d'entrer en matière sur une augmentation de salaire d'T._____, qu'elle représentait apparemment déjà. Elle a au contraire attendu presque deux ans pour déposer une action directe - irrecevable - devant la Cour de céans (cf. consid. H).

3.3 Il en découle que les recours peuvent être d'emblée rejetés en tant qu'ils portent sur l'octroi d'annuités supplémentaires à titre rétroactif depuis le 1er janvier 2016, sans même qu'il y ait lieu de se demander si une partie de ces prétentions ne devrait de toute manière pas être considérée comme prescrite, compte tenu du délai de prescription quinquennale applicable en matière de traitement du personnel de l'État (cf. art. 29 du décret sur les traitements du personnel).

4. Reste à déterminer si les recourants peuvent prétendre à un meilleur traitement en application du principe d'égalité de traitement au sens de l'art. 8 al. 1 Cst., le cas échéant uniquement à compter du dépôt de leurs demandes d'attribution d'annuités supplémentaires déposées le 14 mai 2024 ou, s'agissant d'T._____, à compter du dépôt de son action devant la Cour de céans en date du 26 janvier 2023.

4.1 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 de nouvelles inégalités (ATF 143 I 65 consid. 5.2 ; 141 II 411 consid. 6.1.1).

4.2 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 par exemple l'âge, l'ancienneté, l'expérience, les qualifications ou la durée de formation pour le poste (ATF 143 I 65 et 141 II 411 précités). D'autres circonstances, qui n'ont pas trait à la personne ou à l'activité du travailleur, peuvent aussi justifier, à tout le moins temporairement, des différences de salaire, telles une situation conjoncturelle rendant plus difficile le recrutement du personnel ou des contraintes budgétaires de la collectivité publique (arrêts du TF 1C_358/2023 du 26 mars 2024 consid. 4.2 ; 8C_969/2012 du 2 avril 2013 consid. 2.2 et les références citées).

4.3 Dans ce cadre, des conditions de travail plus favorables réservées au personnel nouvellement engagé sont admissibles pour autant que la différence de traitement qui en découle par rapport au personnel engagé précédemment reste dans des limites acceptables. C'est ainsi qu'une réglementation prévoyant une classification plus favorable pour le personnel nouvellement engagé a été jugée acceptable dans la mesure où elle entraînait une différence de salaire de l'ordre de CHF 100.- par mois. Dans une autre affaire (arrêt du TF 2P.70/2004 du 17 janvier 2005), la suppression de mesures d'économie sous la forme de paliers d'attente pour les enseignants nouvellement engagés avait provoqué une inégalité de traitement par rapport aux enseignants engagés après cette suppression ; cette inégalité a été jugée admissible du fait que la différence de salaire était relativement modique (entre 1 % et 7,5 % durant plusieurs années). Le caractère temporaire d'une inégalité de traitement relative au système salarial fait partie des circonstances concrètes au regard desquelles il convient d'examiner si une différence de traitement salarial dépasse ou non le cadre admissible (arrêts du TF 1C_358/2023 du 26 mars 2024 consid. 4.3 à propos d'une différence de traitement de 2.49 % par rapport au personnel nouvellement engagé à expérience égale ; 8C_504/2020 du 24 juin 2021 consid. 4.2.2 ; 8C_732/2015 du 14 septembre 2016 consid. 4.2 ; 8C_969/2012 du 2 avril 2013 consid. 3.2.2 ; 2P.222/2003 du 6 février 2004 consid. 4.7 et 4.8, où une différence comprise entre 8,3 % et 15,4 % sur une période de cinq ans a été jugée encore admissible).

4.4 En l'occurrence, il est acquis - et du reste incontesté - que, sur le principe, des personnes engagées après le 1er août 2016 au sein de l'administration jurassienne peuvent bénéficier d'un meilleur traitement que leurs collègues tout en exerçant la même fonction et en disposant de la même expérience. Cela résulte, notamment, de la suppression de l'annuité au 1er janvier 2016 pour le personnel non enseignant (cf. art. 37 du décret sur les traitements du personnel de l'État), de la non-attribution systématique des annuités au profit du passage dans la nouvelle échelle des

traitements (art. 33 du décret) et de la mise en œuvre du nouveau système d'évaluation des fonctions au 1er août 2016 (art. 22 du décret).

4.5 Cela étant dit, la Cour de céans relève aussi que la présente cause a ceci de particulier qu'elle implique 36 recourants, travaillant tous à la POC et représentant près d'un cinquième de ce service de l'État. Or, il est notoire que ce service, qui fait face à un problème de démissions depuis quelques années, engage peu de personnes provenant d'autres polices cantonales et que l'effectif du corps de gendarmerie jurassienne se compose dès lors essentiellement de recrues formées directement par le Canton du Jura (cf. Réponse du Gouvernement du 21 avril 2026 à la question écrite no 3814 « Sécurité publique et moyens de la Police cantonale jurassienne », consultable sur www.jura.ch/InterventionParlementaire.ashx?id=3814 &fid=RI0024235, et communiqué du 3 mars 2026, consultable sur https://www.jura.ch/fr/Autorites/Administration/CHA/SIC/Centremedias/Communiques-2026/Lancement-d-une-etude-externe-relative-au-renforcement-des-recrutements-et-a-l-optimisation-des-processus-RH-de-la-Police-canton.html). Quant aux inspectrices et inspecteurs de la police judiciaire, ils sont en principe recrutés auprès de cette même gendarmerie (cf. www.jura.ch/fr/Autorites/Administration/DSJP/POC/Travailler-a-la-police/Travailler-a-la-police.html). Enfin, certaines fonctions au sein du service de l'identité judiciaire ne sont occupées que par deux ou trois personnes, comme le relèvent les recourants appartenant audit service (soit A._____ et L1._____). Ces différents éléments restreignent par la force des choses l'engagement de nouveaux employés expérimentés au sein de la POC et limitent, par la même occasion, l'émergence d'inégalités salariales dans ce service entre des "employés de longue date" et des "personnes nouvellement engagées", susceptibles de disposer d'une expérience professionnelle identique ou, du moins, similaire à ceux-là (qui disposent de 10 ou 15 ans d'expérience, voire 20 ou 30). Autrement dit, de telles inégalités apparaissent sous cet angle comme étant avant tout - si ce n'est exclusivement - abstraites et théoriques. Tel est tout particulièrement le cas au sein du Service de l'identité judiciaire.

4.6 La Cour de céans relève que, dans ce contexte, seul un recourant - sur 36 - allègue en réalité subir une inégalité de traitement concrète et actuelle par rapport à une autre personne travaillant au sein de la POC. Il s'agit de P._____, qui prétend recevoir aujourd'hui un traitement inférieur à R1._____, alors même que celui-ci aurait suivi l'école de police en même temps que lui et exercerait la même fonction, mais qui bénéficierait de deux annuités de plus que lui, tout en étant affecté depuis 2026 à la même classe de traitement (classe 14), simplement parce qu'il aurait un temps quitté la POC avant d'y revenir (cf. les déterminations complémentaires du 16 janvier 2026 et du 21 avril 2026, p. 3). À supposer que de telles allégations soient véridiques, la différence salariale qui prévaudrait désormais, mais uniquement depuis 2026 apparemment, année durant laquelle P._____ bénéficie de la classe 14 et de 10 annuités, se monterait à CHF 198.- de traitement mensuel brut selon l'échelle « U » 2026 (cf. CHF 8'148.- vs CHF 8'346.- ; https://www.jura.ch/Htdocs/Files/v/92d9 bacdbaf9bb7dc0970155ceef931ee99e9bc711cf27d9726453a96b24c890.pdf/2026-Echelle-U-IPC104.4-20251028-srh.pdf?download=1), ce qui correspond à un écart

de 2,43 %, admissible au regard de la jurisprudence précitée (cf. consid. 4.6, en particulier l'arrêt du TF 1C _358/2023 du 26 mars 2024 consid. 4.3 où il était question d'un écart salarial de 2,49%). Or, au vu de la progression de l'échelle des traitements mensuels bruts, une telle différence, qui est appelée à s'estomper avec le temps et au fur et à mesure de l'attribution de nouvelles annuités, n'est manifestement pas constitutive d'une inégalité de traitement salarial problématique au sens de l'art. 8 al. 1 Cst. et de la jurisprudence y relative. Une telle appréciation s'impose d'autant plus que celle-ci admet expressément les différences salariales mesurées en faveur des personnes nouvellement engagées, ce qui doit valoir en particulier pour des services qui, comme la POC, font face à des problèmes d'effectifs et dès lors à un défi de recrutement.

4.7 Relevons que la mandataire des recourants avait aussi fait état en 2021 d'une autre différence de traitement salarial concrète entre T._____ et Q1._____ dans le cadre de ses échanges avec le Département pour le compte du « groupement constitué de membres de la Police jurassienne », dont elle déclarait défendre les intérêts. Cependant, dans son recours et ses écritures ultérieures, T._____ n'allègue nullement que cette « inégalité » de traitement - dont le Département avait nié toute pertinence sous l'angle de l'art. 8 al. 1 Cst. - serait encore d'actualité, rappelant tout au plus l'avoir mentionnée par le passé, sans que l'on sache, par exemple, si Q1._____ serait toujours employé par la POC. Du reste, tout indique de prime abord que la différence de traitement dont il se plaignait à l'époque, en réclamant un arriéré d'environ CHF 30'000.- sur une période de plus de cinq ans (2016 à 2020), restait encore dans les limites de l'admissible au regard de la jurisprudence fédérale (cf. *supra* consid. 4.3). Elle correspondait en effet à une moyenne de CHF 500.- par mois, soit à un écart salarial inférieur à 10 %. Or, cet écart, à supposer que Q1._____ soit toujours membre de la POC, ce qu'T._____ ne prétend pas, se serait forcément estompé depuis lors.

4.8 En fin de compte, T._____, comme les autres recourants (à l'exception de P._____), se contentent de se plaindre d'une inégalité de traitement fictive ; ils se comparent à des personnes qui auraient théoriquement pu être engagées après le 1er janvier 2016 pour exercer la même fonction qu'eux au sein de la POC tout en disposant de la même expérience. Ils partent ce faisant de la prémisse selon laquelle ces personnes se seraient vu attribuer une annuité correspondant à l'intégralité de leurs années d'expérience. Ils ne citent cependant aucun exemple concret en ce sens, qu'il soit passé ou actuel. Ils n'ont au demeurant pas jugé utile de requérir que le Département fasse état du traitement de certains membres de la POC susceptibles d'être privilégiés en raison d'un éventuel engagement après le 1er janvier 2016, alors même que, représentant près d'un cinquième des effectifs du service, ils connaissent vraisemblablement l'entier du personnel. Leur grief de violation de l'égalité de traitement en matière salariale repose ainsi sur de pures conjectures qui, en elles-mêmes, ne suffisent pas à démontrer une inégalité de traitement (cf. p. ex. arrêt du TF 2C_754/2019 du 2 avril 2020 consid. 5.3) et dont la Cour de céans n'a pas à établir d'office l'éventuelle (et peu probable) véracité, en l'absence de toute indication des

recourants, par le bais d'ordonnances de preuves qui devraient être qualifiées d'exploratoires (cf. art. 58 et 60 Cpa ; ATF 141 I 60 consid. 5).

4.9 Au surplus, rien ne permet de retenir que l'engagement de nouveaux agents expérimentés au sein de la POC - depuis 2024 ou dans le futur - pourrait conduire à des inégalités de traitement salarial si défavorables aux recourants qu'elles en seraient problématiques sous l'angle de l'art. 8 al. 1 Cst. Le Département de l'intérieur a en effet déterminé dans sa réponse que, si de nouveaux employés au profil et à l'expérience totalement identiques à chacun des recourants avaient été hypothétiquement engagés au 1er juillet 2024, leurs traitements respectifs seraient dans 24 cas inférieurs ou identiques à ceux de ces derniers, compte tenu, notamment, du plafonnement des annuités et de l'annuité maximale attribuable en cas de nouvel engagement (cf. art. 5 al. 4 OPer). Dans le reste des cas, le traitement des nouveaux agents pourrait certes se révéler supérieur, mais la différence de salaire correspondrait à un écart d'une à trois annuités au maximum. Cela équivaudrait alors à une différence de salaire variant de 0.96 % à 3.59 %, respectivement à un écart de CHF 97.25 à 288.05 par mois (cf. réponse du 22 octobre 2025, p. 3, et les décisions sur opposition du 7 avril 2025). Or, les recourants ne contestent pas ces projections qui apparaissent conformes au droit applicable et parfaitement admissibles au regard de l'art. 8 al. 1 Cst. et de la jurisprudence en matière d'égalité salariale exposée ci-avant. Les intéressés se bornent à reprocher au Département de n'avoir pas effectué ses calculs à partir de l'année 2016, c'est-à-dire au moment du changement de système de traitement de la fonction publique jurassienne. Ils allèguent que, pour certains, l'écart salarial se serait monté, à ce moment-là, à près de CHF 1'000.- par mois. Ce faisant, ils perdent toutefois de vue que, comme on l'a dit, la garantie générale de l'égalité de traitement ancrée à l'art. 8 al. 1 Cst. s'examine *pro futuro* - à compter de l'éventuelle demande de rectification salariale - et qu'elle ne confère pas de droit au paiement d'un salaire égal à titre rétroactif (cf. *supra* consid. 4.8). Enfin, comme on l'a également déjà vu, à deux exceptions près, rien au dossier ne permet de retenir que de nouveaux agents de la POC occupant une fonction identique, avec une expérience similaire ou inférieure aux recourants auraient perçu durant cette période un traitement supérieur à ces derniers (cf. *supra* consid. 4.8).

4.10 Pour ces motifs, le grief de la violation du principe de l'égalité de traitement au sens de l'art. 8 al. 1 Cst. doit être écarté.

5. Au vu des considérants qui précèdent, les recours, qui ne soulèvent aucun autre grief à l'égard de la fixation de leurs traitements, doivent être rejetés.

6. Les frais de la procédure, d'un montant total de CHF 4'000.-, sont mis solidairement à la charge des recourants qui succombent (art. 219 Cpa) et prélevés sur leur avance, le solde par CHF 14'000.- leur étant restitué. Il n'est pas alloué de dépens (art. 227 al. 1 et 230 Cpa).

PAR CES MOTIFS, LA COUR ADMINISTRATIVE ARRÊTE :

1. Les recours ADM 2025 97 à 132 sont rejetés.

2. Les frais de la procédure, par CHF 4'000.-, sont mis à la charge des recourants solidairement entre eux et prélevés sur leur avance, le solde par CHF 14'000.- leur étant restitué.

3. Il n'est pas alloué de dépens.

4. Les parties sont informées des voie et délai de recours selon avis ci-après.

5. Le présent arrêt est notifié :
- aux recourants, par leur mandataire, Me Claire-Lise Oswald avocate à Neuchâtel ;
- au Département de la cohésion sociale, de la justice et de la police, Faubourg des Capucins, 2800 Delémont.

Porrentruy, le 2 novembre 2026

AU NOM DE LA COUR ADMINISTRATIVE
La présidente ad hoc : La greffière :

Anne-Françoise Boillat Mélanie Farine

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, av. du Tribunal fédéral 29, 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).*