

BGer 2A.329/2002 vom 14. Januar 2003

Bundesgericht, 2003-01-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_2A.329_2002

FR: TF 2A.329/2002 du 14 janvier 2003

IT: TF 2A.329/2002 del 14 gennaio 2003

Regeste

Fonction publique

Erwägungen

E. 1

Le Tribunal fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 128 II 46 consid. 2a p. 47). Selon l' art. 97 OJ en relation avec l' art. 5 PA , la voie du recours de droit administratif est ouverte contre les décisions fondées sur le droit public fédéral - ou qui auraient dû l'être -, à condition qu'elles émanent des autorités énumérées à l' art. 98 OJ et pour autant qu'aucune des exceptions prévues aux art. 99 à 102 OJ ou dans la législation spéciale ne soit réalisée (ATF 128 I 46 consid. 1b/aa p. 49). Le présent recours est recevable puisqu'il fait valoir la violation de la loi sur l'égalité (art. 100 al. 2 lettre b OJ).

E. 2

Conformément à l' art. 104 lettre a OJ , le recours de droit administratif peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral revoit d'office l'application du droit fédéral qui englobe notamment les droits constitutionnels du citoyen (ATF 124 II 517 consid. 1 p. 519; 123 II 385 consid. 3 p. 388), sans être lié par les motifs invoqués par les parties (art. 114 al. 1 in fine OJ). En revanche, lorsque le recours est dirigé, comme en l'espèce, contre la décision d'une autorité judiciaire, le Tribunal fédéral est lié par les faits constatés dans cette décision, sauf s'ils sont manifestement inexacts ou incomplets ou s'ils ont été établis au mépris de règles essentielles de procédure (art. 105 al. 2 OJ). Enfin, le Tribunal fédéral ne peut pas revoir l'opportunité de la décision attaquée, le droit fédéral ne prévoyant pas un tel examen en la matière (art. 104 lettre c ch. 3 OJ).

E. 3

L' art. 3 LEg , intitulé "Interdiction de discriminer", dispose à ses alinéas 1 et 2: "1Il 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. 2L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution de tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail." Selon l' art. 5 al. 2 et 4 LEg , lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement par l'employeur d'une indemnité n'excédant pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Quant à l' art. 6 LEg , qui traite de l'allègement du fardeau de la preuve, il a la teneur suivante: "L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui

s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail." Il ressort du texte de cette dernière disposition que l'allégement du fardeau de la preuve ne s'applique pas à l'embauche (cf. Sabine Steiger-Sackmann, in Commentaire de la loi sur l'égalité, éd. par Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann, Lausanne 2000, n. 5-13 p. 164-166 et 39 p. 174 ad art. 6; Patricia Schulz, Die Anstellung, insbesondere Schutz vor Diskriminierung, in Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, éd. par Yvo Schwander et René Schaffhauser, St-Gall 1996, p. 45 ss, spéc. p. 53/54). Dès lors, on ne saurait suivre le recourant quand il prétend qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination à l'embauche.

E. 4

Les personnes qui se sont entretenues avec le recourant le 6 avril 2001 ont pris des notes puis établi un document sur cet entretien. Il en ressort que l'intéressé s'est montré peu décidé, sans objectif à moyen ou long terme. Il n'avait pas d'intérêt particulier pour une carrière professionnelle. Il avait peu de mobilité, sa femme ne voulant pas aller dans la région germanophone; lui-même semblait réticent à l'égard d'une période d'internat à Liestal pendant sa formation. Dans ses déterminations des 27 août/4 septembre 2001 adressées au Département fédéral, la Direction générale a relevé que la décision de renoncer à l'engagement du recourant était notamment due au fait que la formule de l'internat pendant la formation à Liestal et la souplesse requise ultérieurement en matière d'engagement posaient des problèmes à l'intéressé. Dans son écriture du 13 mars 2002 à la Commission fédérale de recours, le Département fédéral a notamment expliqué que la formation de "douanier spécialiste" est une formation de monopole qui coûte cher en temps et en argent, de sorte que la Direction générale a intérêt à engager des personnes qui ont l'intention de faire carrière dans les douanes. Or, la Direction générale n'avait pas l'impression que le recourant était prêt à s'engager durablement dans la profession de spécialiste de douane. Il n'avait pas manifesté d'intérêt particulier pour son avenir à moyen ou long terme à la Direction générale. Ce sentiment était confirmé par les déclarations de l'intéressé selon lesquelles il avait mis de côté, pour le moins provisoirement, l'achèvement de ses études de droit. Le recourant se prétend victime d'une discrimination à l'embauche liée à son état civil et à sa situation familiale. Devant le Département fédéral, il a contesté avoir manifesté qu'une période d'internat ou des déménagements ultérieurs pourraient lui poser des problèmes. Il a estimé que ses interlocuteurs du 6 avril 2001 avaient fait une appréciation erronée de sa situation familiale, ce qui avait conduit à prendre une décision contraire à l'art. 3 LEg. Dans son recours du 21 janvier 2002, l'intéressé a encore fait valoir que sa situation familiale était gênante pour la Direction générale dans la mesure où cette dernière aurait dû en tenir compte lors de la répartition géographique des spécialistes de douane. En réalité, le recourant n'a pas apporté la preuve que le refus d'embauche le touchant résulterait d'une discrimination liée à son état civil et à sa situation familiale. Il déduit du fait que la Direction d'arrondissement a retenu qu'il manquait de souplesse et de mobilité - ce qu'il nie - que le rejet de sa candidature serait fondée sur son état civil et sur sa situation familiale. En fait, le manque de souplesse et de mobilité n'est qu'un des arguments retenus à l'encontre du recourant, son manque de motivation constituant l'élément déterminant du rejet de sa candidature. De plus, le simple fait que les interlocuteurs de l'intéressé ont considéré qu'il manquait de mobilité n'est pas en soi un signe de discrimination liée à son état civil et à sa situation familiale. Pour que tel soit le cas, il faudrait que cet argument soit avancé en

rapport avec son état civil et avec sa situation familiale sans reposer sur une justification objective (cf. le message du Conseil fédéral du 17 février 1993 concernant la loi sur l'égalité, in FF 1993 I 1163 ss, p. 1211). Or, la seule trace d'une relation entre ce manque de mobilité et la famille de l'intéressé réside dans une note, prise au cours de l'entretien du 6 avril 2001, selon laquelle la femme du recourant ne voulait pas déménager en pays germanophone, et que l'intéressé n'a pas contestée. En réalité, la Direction générale recherche des candidats au poste de spécialiste de douane disposés à changer de domicile. En effet, les personnes retenues doivent effectuer une formation de base de plusieurs mois à Liestal, puis un stage de plusieurs mois dans un bureau de douane principal, sans parler de leurs postes ultérieurs. D'ailleurs, l'annonce à laquelle a répondu l'intéressé mentionnait à propos du profil requis: "souple quant au lieu de travail". La mobilité exigée des candidats est donc fondée objectivement. Ainsi, c'est à juste titre que la Commission fédérale de recours a estimé que le recourant n'avait pas apporté la preuve d'une discrimination à l'embauche liée à son état civil et à sa situation familiale. D'ailleurs, même dans son présent recours, l'intéressé n'essaie pas d'apporter ladite preuve. Il se réfugie derrière l'argument erroné selon lequel ce ne serait pas à lui qu'il incomberait d'apporter cette preuve. Par conséquent, l'autorité intimée n'a pas constaté les faits de manière incomplète ou inexacte ni au mépris de règles essentielles de procédure; elle les a appréciés correctement, de sorte qu'elle n'a pas violé le droit fédéral, en particulier la loi sur l'égalité, en prenant la décision attaquée. De plus, en l'absence d'une discrimination à l'embauche liée à son état civil et à sa situation familiale, le recourant ne saurait prétendre valablement à une indemnité sur la base de l' art. 5 al. 2 et 4 LEg .

E. 5

Vu ce qui précède, le recours doit être rejeté. Comme le recours se fonde sur la loi sur l'égalité, la procédure est gratuite (art. 13 al. 5 LEg).

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