

# **BGer 8C\_162/2019 vom 19. Februar 2020**

Bundesgericht, 2020-02-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger\\_8C\\_162\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_162_2019)

FR: TF 8C\_162/2019 du 19 février 2020

IT: TF 8C\_162/2019 del 19 febbraio 2020

## **Erwägungen**

### **E. 1**

Le jugement entrepris a été rendu en matière de rapports de travail de droit public au sens de l' art. 83 let . g LTF. La contestation est de nature pécuniaire et la valeur litigieuse dépasse le seuil de 15'000 fr. ouvrant la voie du recours en matière de droit public en ce domaine ( art. 85 al. 1 let. b LTF ). Pour le surplus, interjeté en temps utile et dans les formes requises contre une décision finale prise en dernière instance cantonale, le recours est recevable au regard des art. 42, 86 al. 1 let . d, 90 et 100 al. 1 LTF.

### **E. 2**

Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente ( art. 105 al. 1 LTF ). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire au sens de l' art. 9 Cst. ( ATF 143 IV 500 consid. 1.1 p. 503) - ou en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ( art. 105 al. 2 LTF ), et pour autant que la correction du vice soit susceptible d'influer sur le sort de la cause ( art. 97 al. 1 LTF ).

### **E. 3**

Aux termes de l' art. 8 al. 3 Cst. , l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. D'après l' art. 3 LEg , qui met en oeuvre ce principe constitutionnel dans les relations de travail, 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 au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement. La discrimination est en revanche qualifiée d'indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement (cf. le message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la loi sur l'égalité [ci-après: le Message], in FF 1993 I 1163 ss, spéc. p. 1210; voir aussi l' ATF 124 II 409 consid. 7 p. 424/425). Il y a discrimination en matière de rémunération lorsqu'il existe, au détriment d'une profession identifiée comme typiquement liée à un sexe, des différences de salaire qui ne sont pas fondées objectivement sur le travail lui-même. Les différences de salaire qui reposent sur des circonstances spécifiquement liées au sexe sont interdites ( ATF 124 II 409 consid. 8a p. 425).

Selon la jurisprudence, une discrimination - directe ou indirecte - en matière de rémunération peut résulter non seulement de la comparaison de la rémunération concrète d'une personne précise par rapport à celle d'autres personnes du sexe opposé, mais aussi de la classification générale de fonctions déterminées. Dans l'aménagement d'un système de rémunération de la fonction publique, les autorités cantonales disposent toutefois d'un large pouvoir d'appréciation, que la loi sur l'égalité ne restreint en principe pas: celle-ci n'impose ni une méthode déterminée d'évaluation des places de travail ni l'application d'une échelle; elle prohibe uniquement le choix de critères qui ont un effet discriminatoire direct ou indirect ( ATF 124 II 409 consid. 9b p. 427, 123 II 1 consid. 6b p. 8). En règle générale, ne sont pas discriminatoires les différences qui reposent sur des critères objectifs tels que la formation, l'âge, l'ancienneté, les qualifications, l'expérience, le cahier des charges ou les prestations ( ATF 124 II 409 consid. 9c p. 428).

#### **E. 4.1**

La cour cantonale a considéré que la DFIN n'avait commis aucun excès ni aucun abus de son pouvoir d'appréciation en refusant de colloquer le recourant en classe 21 avec effet rétroactif au 1er janvier 2013. Elle a en effet constaté qu'au moment de l'entrée en vigueur de la directive en août 2013, il ne remplissait pas les conditions posées par celle-ci pour accéder au poste de réviseur II (classe 21). Ainsi, maintenu à juste titre dans la classe la plus basse de la fonction (classe 19), le recourant n'avait subi aucun déclassement et ne pouvait dès lors pas bénéficier de la disposition transitoire visant à maintenir à certaines conditions les salaires des collaborateurs déjà en fonction, colloqués en classe 21 ou 23, contrairement à ses collègues féminines, colloquées en classe 21. A cet égard, les premiers juges ont considéré que le recourant n'avait pas été victime d'inégalité de traitement, ni de discrimination à raison du sexe. Ils ont rappelé que, contrairement à ses collègues féminines, celui-ci ne remplissait pas, lors de son engagement, les critères de l'ancien régime permettant une collocation en classe 21, à savoir être au bénéfice d'une expérience fiduciaire, comptable ou bancaire, ou être titulaire du brevet fédéral. La différence de traitement initiaux reposait donc sur des motifs objectifs. Il n'y avait pas non plus de discrimination s'agissant de la disposition transitoire de la directive, laquelle se justifiait sous l'angle de la garantie de la situation acquise.

#### **E. 4.2**

Invoquant une constatation manifestement inexacte des faits et une violation de l' art. 3 al. 2 LEg , le recourant reproche à la juridiction cantonale de n'avoir retenu aucune inégalité de traitement avec ses collègues féminines. Il fait grief aux premiers juges de n'avoir pas donné suite à ses réquisitions de preuves alors que celles-ci étaient, selon lui, indispensables pour comparer son cas à celui de ses collègues. Il en déduit une violation de son droit d'être entendu. D'après le recourant, en l'absence de directive au moment de son engagement, il n'y aurait eu aucune raison objective de lui attribuer la classe 19 alors que ses collègues qui exerçaient la même fonction et, selon lui, n'avaient pas de qualifications supplémentaires avaient été colloquées en classe 21. Il aurait par ailleurs été une nouvelle fois discriminé lorsque, à l'instar de ses collègues, il avait obtenu en 2013 le certificat CSI II sans toutefois accéder à la classe 21. Cette différence de traitement aurait créé de nouvelles inégalités puisque les deux collaboratrices ont pu, contrairement à lui, bénéficier des dispositions transitoires de la directive et qu'elles auront, par la suite, la possibilité d'obtenir une promotion exceptionnelle en classe 23.

### **E. 5.1**

Le grief de violation du droit d'être entendu tel qu'invoqué n'a en l'occurrence pas de portée propre par rapport à celui tiré d'un établissement arbitraire des faits déterminants. En effet, le juge peut renoncer à accomplir certains actes d'instruction sans que cela entraîne une violation du droit d'être entendu (sur cette notion en corrélation avec l'administration de preuves, cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1. p. 429; 119 Ib 492 consid. 5b/bb p. 505) s'il est convaincu, en se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves (cf. ATF 125 V 351 consid. 3a p. 352), que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation (sur l'appréciation anticipée des preuves en général: ATF 131 I 153 consid. 3 p. 157; 130 II 425 consid. 2 p. 428). Ce grief sera donc examiné avec le fond.

### **E. 5.2**

Les griefs du recourant sont mal fondés. Parmi les facteurs justifiant une différence salariale, la jurisprudence retient notamment les qualifications et l'expérience. Or, en l'occurrence, contrairement à ce que prétend le recourant, il existait bel et bien avant l'adoption de la directive des critères de collocation pour la fonction de réviseur. Il résulte en effet des explications de la DFIN que sous l'ancien régime, il fallait être en possession du brevet fédéral et disposer de plus de cinq ans d'expérience en révision fiscale, bancaire ou fiduciaire pour accéder à la fonction de réviseur II (classe 21). Or, comme l'a constaté la juridiction cantonale, le recourant ne remplissait pas, lorsqu'il a été engagé, les conditions requises par l'ancien régime pour être nommé réviseur II. Il ne comptabilisait en effet que quatre ans d'expérience et était titulaire d'un diplôme HES, ce qui n'était pas pertinent à ce moment-là. Aussi, sa collocation en classe 19, lors de l'embauche, ne saurait-elle être remise en question. Sous cet angle, que ses collègues féminines exercent une fonction similaire sans être titulaires du diplôme HES ne change rien au fait qu'elles disposaient quant à elles, lors de leur engagement, d'un brevet fédéral et des années d'expériences requises leur permettant d'accéder à l'époque à la classe salariale 21. La différence de collocation à l'engagement repose donc sur des critères objectifs et n'est dès lors pas discriminatoire. Ensuite, lors de l'entrée en vigueur de la directive, le recourant ne remplissait pas les conditions requises pour être promu réviseur II (classe 21), ce qu'il ne conteste d'ailleurs pas. Maintenu alors à juste titre en classe 19, c'est en vain qu'il compare sa situation à celle de ses deux collègues, aussi bien sous l'angle de l'application des dispositions transitoires que des possibilités de promotions ultérieures.

Vu ce qui précède, la cour cantonale ne saurait se voir reprocher d'avoir procédé à une appréciation anticipée arbitraire des preuves en ne donnant pas suite aux réquisitions de preuve formulées par le recourant, dans la mesure où elle pouvait tenir pour établi au vu du dossier, avec une vraisemblance prépondérante, que les deux collaboratrices colloquées en classe 21 et maintenues dans cette classe en vertu des dispositions transitoires de la directive étaient titulaires du brevet fédéral et disposaient des années d'expérience requises. C'est ainsi à bon droit que la cour cantonale a nié le droit du recourant à être colloqué en classe 21 avec effet rétroactif au 1er janvier 2013.

### **E. 6**

Le recours se révèle dès lors mal fondé et doit être rejeté. Le recourant, qui succombe, supportera les frais judiciaires ( art. 66 al. 1 LTF ).

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