

GE_GERICHTE CAPH/172/2004 vom 19. Januar 2004

GE Cour de justice, 2004-01-19, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_172_2004

FR: GE_GERICHTE CAPH/172/2004 du 19 janvier 2004

IT: GE_GERICHTE CAPH/172/2004 del 19 gennaio 2004

Regeste

Résumé: Rappel des principes en matière de preuve d'une discrimination salariale à raison du sexe: si le juge considère l'existence d'une discrimination plus vraisemblable que celle d'une non-discrimination, il doit examiner si la partie adverse a apporté la preuve de l'inexistence de la discrimination ou de la justification objective de celle-ci. Dans le cadre de la LEg, le refus d'une expertise permettant l'évaluation comparative d'activités différentes peut constituer une violation du droit d'être entendu, si la discrimination n'est pas patente.

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par la loi, l'appel de E_____ est recevable (art. 59 LJP).

E. 2

a) Le problème soumis à la Cour d'appel se réfère à l'application de la LEg. En matière d'égalité des salaires entre femmes et hommes, le Tribunal fédéral a posé des exigences particulièrement élevées quant à la constatation des faits, à la procédure probatoire et au devoir d'examen du juge et à la complétude du dossier (ATF 118 Ia 35 consid. b; 117 Ia 262 consid. 4; 126 III 395 consid. 1a et les arrêts cités; 130 III 145 consid. 3.1.2.). Ainsi, dans un recours en réforme, le Tribunal fédéral vérifie librement si les critères, en vertu desquels l'employeur apprécie les prestations de travail et détermine les salaires, sont constitutifs d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Il peut également contrôler si l'autorité cantonale a respecté les exigences spécifiques découlant du droit fédéral concernant la constatation des faits ainsi que les dispositions fédérales en matière de preuve, singulièrement celles prévues par les art. 6 et 12 LEg (ATF 127 III 204 consid. 3c in fine; 125 III 368 consid. 3; 130 III 145 consid. 3.1.2.).

b) Le principe de l'égalité salariale entre l'homme et la femme, garanti par l'art. 8 al.

E. 3

Cst., repose sur la notion de travail de valeur égale. Si l'équivalence entre les fonctions dans une entreprise n'est pas patente ou si elle n'est pas établie autrement, c'est à l'expert qu'il revient de dire si lesdites fonctions peuvent se comparer les unes aux autres et de déterminer les critères qui entrent alors en ligne de compte (arrêt du Tribunal fédéral du 5 octobre 1999 dans la cause 1A.34/1999 publié in PRA 89/2000 n° 57 p. 333; ATF 130 III 145 consid. 3.1.2.). L'expert doit aussi définir les caractéristiques propres à des activités prises isolément et comparées entre elles (ATF 125 III 368 consid. 5c; Bigler-Eggenberger, Et si la justice ôtait son bandeau ?, La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et

hommes, n° 651 et 652 p. 339/340).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2004-4

E. 6

* COUR D'APPEL *

c) Aux termes de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Pour qu'il y ait vraisemblance, le juge n'a pas à être entièrement convaincu; il suffit qu'il lui apparaisse une certaine probabilité de discrimination salariale, même s'il envisage que cette discrimination pourrait finalement ne pas exister (ATF 125 III 368 consid. 4). L'application de l'art. 6 LEg implique que le juge se détermine d'abord sur la vraisemblance alléguée, ce qui doit figurer dans sa décision. Dans la mesure où le juge considère que la discrimination est prouvée, ou qu'elle est plus vraisemblable que la non discrimination, ou qu'elle est plutôt invraisemblable mais pas exclue, il doit examiner si la partie adverse a rapporté la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci; si, en revanche, le juge considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il doit débouter la travailleuse des conclusions y relatives (arrêt du Tribunal fédéral du 4 juillet dans la cause 4C.463/1999 consid. 2a). En règle générale, une discrimination salariale est considérée comme vraisemblable lorsque le salaire d'un représentant d'un sexe est, pour un travail identique ou de valeur égale, nettement inférieur à celui des représentants de l'autre sexe. Pour décider si un salaire déterminé ou si la différence entre les salaires est discriminatoire, il faut, d'une part, tenir compte de questions relevant du fait telles le montant du salaire ou le montant de la différence entre les salaires ainsi que l'existence de circonstances alléguées, telles la formation professionnelle, l'âge, etc.; il faut déterminer, d'autre part, si les critères d'appréciation et de différenciation sont admissibles. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée objectivement, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif, il doit démontrer qu'il poursuit un but objectif. Il importe au juge d'apprécier les faits afin de déterminer la portée exacte du critère avancé par l'employeur pour justifier une différence de traitement (Cossali-Sauvin, La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes in Journée 1995 de droit du travail et de la sécurité sociale, Zurich 1999, p. 57ss, 64).

3. Le recours à l'avis d'experts est réglé par la loi sur la juridiction des prud'hommes, spécifiquement aux art. 45 à 47 LJP régissant les modalités d'application du recours à l'expert. S'agissant de son principe et de son objet, la loi sur la procédure civile s'applique par analogie, faute de dispositions topiques de la LJP. L'art. 255 LPC dispose que « pour s'éclairer sur une question de fait qui retient l'avis d'un spécialiste, le juge peut ordonner qu'il soit procédé à une expertise ». L'expertise judiciaire est une mesure d'instruction nécessitant des investigations complexes que le juge confie en vertu de son pouvoir souverain à un ou plusieurs spécialistes pour qu'il l'informe, en vue de la solution d'un litige, sur des questions purement techniques excédant sa compétence et ses connaissances (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise n° 1 ad. art. 255). L'intervention d'un expert s'impose chaque fois qu'il s'agit de déterminer ou d'évaluer un fait et que le juge ne possède pas lui-même les connaissances techniques ou économiques indispensables à cette détermination ou à cette évaluation (ATF 101 Ia 102 = JT

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2004-4

E. 7

* COUR D'APPEL *

1977 I 111; ATF 102 II 11 = JT 1977 I 61; SJ 1977 p. 176). L'expertise est un moyen de preuve. Si le fait dont l'établissement suppose le recours à un spécialiste a été allégué avec précision à temps et qu'il est pertinent, si son établissement est encore possible, la partie qui l'allègue dispose d'un droit à l'ordonnance d'une expertise (ATF 109 II 291 = JT 1985 I 176) qui découle directement de l'art. 8 CC et qui n'est qu'un des aspects du droit à la preuve confirmé par l'art. 192 LPC (Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, loc. cit., n° 4 ad. art. 255). S'agissant notamment de l'ordonnance d'expertise dans le cadre de l'application de la LEg, le Tribunal fédéral a pu confirmer que le refus d'une expertise permettant l'évaluation comparative d'activités différentes emporte la violation du droit d'être entendu (ATF 124 II 409, 423). Il a également été jugé que, si l'équivalence entre les fonctions dans une entreprise n'est pas patente, c'est à l'expert qu'il revient de dire si lesdites fonctions peuvent se comparer les unes aux autres et de déterminer les critères qui entrent alors en ligne de compte (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2).

4. Compte tenu des motifs invoqués par l'appelante au rang de critères objectifs justifiant la différence salariale des conseillers en placement de la succursale genevoise, la Cour d'appel doit recourir au service d'un spécialiste en valeurs comparatives pour déterminer l'influence de ces critères sur la disparité des salaires.

En l'espèce, il s'agit de procéder à l'évaluation comparative de la valeur du travail effectué par T_____ et celle de ses collègues masculins, notamment A_____ et B_____. Aux yeux de la Cour d'appel, compte tenu de l'apparente spécificité des tâches confiées aux employés concernés, il apparaît qu'une évaluation du travail effectué nécessite la mise en œuvre d'un spécialiste des techniques d'évaluations comparatives de la valeur du travail. Cela requiert des connaissances spécifiques ainsi que l'observation des travaux litigieux de manière scientifique. Les juges de la Cour d'appel ne bénéficient pas de compétences spéciales en science du travail et en économétrie et ne peuvent donc procéder à l'équation salariale régissant les salaires auprès de l'entreprise E_____. La Cour d'appel ordonnera ainsi l'expertise sollicitée par E_____, laquelle devra, aux termes de l'art. 47 LJP, en faire l'avance des frais. L'estimation provisoire des frais d'expertise est arrêtée par la Cour d'appel à 2'500 fr. et E_____ se verra impartir un délai de 15 jours dès réception du présent arrêt pour en opérer le versement au greffe de la juridiction des prud'hommes.

La mission d'expertise sera confiée à Madame N_____, maître d'enseignement et de recherches à l'Université O_____, et désignée par le Bureau Fédéral de l'Egalité comme expert dans le domaine des méthodes d'analyse de la valeur du travail.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2004-4

E. 8

* COUR D'APPEL *

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