

GE_GERICHTE CAPH/29/2006 vom 7. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_29_2006

FR: GE_GERICHTE CAPH/29/2006 du 7 février 2006

IT: GE_GERICHTE CAPH/29/2006 del 7 febbraio 2006

Regeste

Résumé: Si la personne qui se prévaut d'une discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail rend l'existence de celle-ci vraisemblable, l'article 6 LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve, si bien qu'il incombe désormais à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination. Il devra alors rapporté la contre-preuve et démontré que la disparité salariale répond à des motifs objectifs pouvant justifier une différence de traitement. Ces motifs objectifs doivent jouer un rôle véritablement important au regard de la prestation de travail et influencer par conséquent sur les salaires versés. En l'espèce, l'employeur invoquant le cas particulier d'un autre collaborateur, pris à titre de comparaison, et mettant l'accent sur la formation supérieure de ce dernier, son expérience professionnelle de plusieurs années dans la branche, sa maîtrise des outils informatiques ainsi que son activité liée au développement d'un secteur de la société, n'est pas parvenu à établir de tels motifs. Ainsi, en se fondant sur l'expertise qu'elle a ordonnée, la Cour d'appel a déterminé le salaire dû à l'employée au sens de l'article 5 al. 1 let. d LEg.

Erwägungen

E. 3

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

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 14 -

* COUR D'APPEL *

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 (Monique 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).

La jurisprudence considère comme non discriminatoires les différences de salaire qui reposent sur des motifs objectifs. Parmi ceux-ci figurent d'abord les motifs qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations et les risques encourus (ATF 125 III 368 consid. 5 p. 373 ; 124 II 409 consid. 9c p. 428). En outre, des

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 15 -

* COUR D'APPEL *

différences de salaire peuvent se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité de la travailleuse ou du travailleur mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 125 III 368 consid. 5 p. 373 ; 118 Ia 35 consid. 2c p. 37ss ; 117 Ia 270 consid. 4ap. 276). En règle générale, des motifs objectifs ne peuvent légitimer une différence de rémunération que s'ils jouent un rôle véritablement important en regard de la prestation de travail et s'ils influent par conséquent sur les salaires versés par le même employeur (ATF 125 III 338 consid. 5 p. 374). Aussitôt qu'une différence de traitement est rendue vraisemblable et que l'employeur la justifie par un critère ou un autre, il lui incombe d'établir quel rôle ce critère joue pour l'exercice de l'activité en cause, la valeur qu'il lui attribue et les raisons pour lesquelles il le privilégie par rapport à un autre (arrêt du Tribunal fédéral dans la cause 4c/432/1999 consid. 5a). Lorsque le cahier des charges est le même ou qu'il est identique pour les travailleurs d'une société, indépendamment de leur sexe, de meilleures prestations qualitatives ou quantitatives peuvent justifier une différence de salaire à condition qu'elles soient établies (ATF 125 III 338 consid. 5b p. 375).

E. 4

Le Tribunal des prud'hommes a retenu la vraisemblance de la discrimination salariale notamment sur la base des témoignages recueillis dans la procédure. Cette constatation doit être approuvée. T_____ exerçait une activité de conseiller en personnel et, du moins jusqu'en juillet 2000, elle avait la responsabilité du secteur du second œuvre. Son salaire mensuel brut était de 4'000.- à son engagement en octobre 1998, pour être porté par la suite à 4'200 fr. dès 1999, 4'300 fr. dès 2000 et 4'500 fr. dès 2001. Il a ainsi progressé par paliers de 500 fr. en 26 mois d'activité.

Les salaires de ses collègues masculins étaient nettement supérieurs au sien puisque F_____ a été engagé en mai 1999 avec un salaire de 5'400 fr., B_____ a été engagé en février 1997, alors qu'il n'était que conseiller en personnel

pour le gros œuvre, avec un

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 16 -

* COUR D'APPEL *

salaires de 4'700 fr., augmenté quelques mois plus tard à 5'200 fr. et D_____, rattaché au même secteur qu'T_____, a été engagé en juillet 2000 avec un salaire de 4'700 fr., porté à 4'900 fr. quelques mois plus tard et à 5'200 fr. une année après son engagement. Ces différences salariales étant notables, y compris sur le plan des écarts de temps entre les paliers des hausses de salaire successives, de même qu'au regard des salaires initiaux, le Tribunal des prud'hommes a déduit que la discrimination salariale invoquée par l'employée était vraisemblable. Les témoignages du personnel masculin recueillis dans la procédure démontrent d'ailleurs que ces derniers s'étaient étonnés de la faiblesse de la rémunération de leur collègue féminine qui exerçait pour autant des tâches comparables aux leurs. C'est à juste titre que le Tribunal a ainsi retenu la vraisemblance d'une discrimination salariale.

b) La discrimination salariale, rendue vraisemblable par la disparité des salaires versés, a été confirmée par l'expertise sollicitée par la Cour d'appel qui s'est attachée à la valeur comparative des activités des employés d'E_____SA. L'expert a ainsi indiqué que les fonctions exercées par T_____ et les conseillers en personnel masculins auprès d'E_____SA étaient comparables dès lors que (i) la nature des tâches et responsabilités prescrites dans le cahier des charges était identique, (ii) la seule exigence formelle pour le poste occupé était l'expérience professionnelle dans le domaine concerné, (iii) les clientèles des conseillers étaient comparables bien que le secteur d'activité soit différent et (iv) les outils de travail des conseillers étaient identiques dans tous les secteurs. En outre, une analyse du profil des postes, des exigences requises et des prestations fournies par T_____ et les conseillers masculins a permis à l'expert de confirmer que les travaux fournis par les employés masculins et féminins de E_____SA étaient de valeur égale.

E. 5

Il convient dès lors d'examiner si l'on peut retenir du dossier qu'E_____SA a rapporté la contre-preuve imposée par l'art. 6 Leg et démontré que la disparité salariale répondait à des motifs objectifs

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 17 -

* COUR D'APPEL *

pouvant justifier une différence de traitement. Ces motifs objectifs doivent jouer un rôle véritablement important au regard de la prestation de travail et influencer par conséquent sur les salaires versés par le même employeur. Au rang des critères objectifs, l'appelante invoque le cas particulier de F_____, pris à titre de comparaison, en mettant l'accent sur la formation supérieure de ce dernier, son expérience professionnelle de plusieurs années dans la branche, sa maîtrise des outils informatiques ainsi que son activité liée au développement du secteur tertiaire.

(i) La formation requise n'a pas été prise en compte par le Tribunal des prud'hommes en dépit de la différence notable du niveau de formation entre T_____ et son collègue

F_____. Du propre aveu de ce dernier, sa formation universitaire, de même que ses connaissances de langues étrangères n'ont pas été d'une quelconque utilité pour l'accomplissement de ses tâches. Cette analyse a été corroborée par l'expert qui a considéré que la formation universitaire et les connaissances linguistiques n'étaient pas indispensables à l'exécution des tâches requises et n'étaient pas propres à justifier une différence de salaire, ce d'autant plus que F_____ s'est déclaré professionnellement moins performant que sa collègue féminine.

(ii) L'expérience professionnelle ne peut également être invoquée pour justifier une telle différence salariale. L'expert a retenu qu'E_____SA engageait des personnes bénéficiant généralement d'une expérience et qu'T_____ remplissait ce critère puisqu'elle avait travaillé plusieurs années dans le domaine concerné. La Cour d'appel relève d'ailleurs que l'expérience et la qualification ne peuvent être retenues pour justifier une disparité salariale puisque D_____, sans expérience préalable dans la branche, a été engagé à un salaire supérieur à celui perçu par T_____ et s'est vu, quelques mois après son engagement, gratifier d'une importante augmentation de salaire.

(iii) Les débats et l'expertise ont également démontré que les connaissances en informatique n'étaient pas indispensables pour l'exécution des tâches

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 18 -

* COUR D'APPEL *

et ne pouvaient justifier une différence salariale entre personnel masculin et féminin, dès lors que l'entreprise n'était à l'époque pas informatisée.

(iv) S'agissant de la responsabilité incombant aux différents employés, les débats ont démontré que, jusqu'à l'engagement de D_____, T_____ était la seule à s'occuper du secteur du second œuvre et sa responsabilité était dès lors comparable à celle de F_____ qui travaillait dans un autre secteur et qui était subordonné à B_____. T_____ et son collègue F_____ avaient tous deux pour mission de développer leur secteur respectif sur la base d'un cahier des charges identique. Même si le secteur occupé par F_____ était peu développé, celui dont s'occupait T_____ était relativement de petite taille au départ et a fait l'objet d'un accroissement par la suite.

(v) Les critiques apportées à l'appelante à l'expertise ne sont pas convaincantes. L'expert a retenu que, selon le cahier des charges et l'activité déployée, les tâches à accomplir par les conseillers étaient de valeur égale ; le fait qu'T_____ bénéficiait de fichiers alors que F_____ devait développer un secteur embryonnaire ne créait pas une disparité des tâches justifiant une différence de salaire. De plus, l'appelante n'indique pas en quoi les secteurs d'activité dévolus respectivement à T_____ et à F_____ seraient notablement différents. Enfin, le fait que l'expert n'ait pas pu se prononcer sur l'utilisation des outils mis à disposition ne saurait faire disparaître la notion de travail égale retenue par l'expert.

E. 6

S'agissant du préjudice salarial subi par T_____, la Cour d'appel fera sienne la méthode de calcul retenue par l'expert et fondée sur les données internes de l'entreprise

E_____SA . L'expert a procédé à l'appréciation moyenne des salaires versés aux conseillers exerçant la même activité ainsi qu'à l'évolution moyenne des salaires par ces mêmes conseillers. L'intimée fait grief à l'expert de ne pas avoir pris en compte, au rang des comparaisons, la rémunération perçue par B_____.

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 19 -

* COUR D'APPEL *

Cette critique ne peut être retenue. C'est à bon droit que l'expert a considéré que la rémunération de B_____, qui exerçait des fonctions à responsabilités dans l'entreprise, ne pouvait être prise à titre de comparaison pour apprécier la disparité salariale entre les différents conseillers en placement. L'intimée fait également le reproche à l'expert d'avoir intégré son propre salaire pour calculer la moyenne de l'évolution salariale mensuelle de l'ensemble des conseillers et des conseillères. La Cour d'appel ne peut retenir ce reproche et considère que la méthode de calcul proposée par l'expert recèle un juste élément de pondération compte tenu de l'hétérogénéité manifeste des rémunérations et des augmentations salariales que l'expert a qualifié de surprenantes. L'analyse de l'expert permet également de prendre en compte l'ensemble des rémunérations versées aux conseillers en personnel effectuant la même activité y compris l'employé masculin G_____ dont la rémunération était inférieure à celle de T_____. C'est donc sans critique que l'expert a retenu que l'écart moyen de salaire entre celui perçu par T_____ et celui dévolu aux hommes conseillers était de 11.27 % et que l'évolution mensuelle moyenne des conseillers en placement était fixée à 37.41 par mois.

Enfin, l'intimée fait grief à l'expert de n'avoir pas pris en compte le treizième salaire versé à T_____ alors que le salaire mensuel brut de l'employée était payable treize fois l'an. L'expert n'a pas méconnu ce point mais a alloué à T_____ une somme de 1'300 fr. au titre de la prise en compte de l'ancienneté et des performances dans l'entreprise. La critique de l'intimée sur ce point est toutefois fondée de telle sorte que le treizième salaire, qui fait partie intégrante de la rémunération de l'employée, doit être pris en compte dans le préjudice subi par l'employée du chef de la disparité salariale. La différence des rémunérations liées au treizième salaire s'énonce comme suit :

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 20 -

* COUR D'APPEL *

Années de service Salaires fin d'année Salaires sans discrimination * Différences 1998 (3 mois) 4'000 fr. 4'500 fr. 125 (3/12 de 500) 1999 4'200 fr. 4'949 fr. 749 2000 4'300 fr. 5'398 fr. 1'098 2001 (3mois) 4'500 fr. 5'585 fr. 271 (3/12 de 1'085) TOTAL

2'243

* compte tenu d'une augmentation mensuelle de 47.41 fr.

S'agissant du préjudice subi par T_____, la Cour d'appel prendra ainsi en considération l'écart de 23'733.35 fr. retenu par l'expert pour les trente mois d'activité et y ajoutera la somme de 2'243 fr. due au titre de différence liée au treizième salaire. C'est ainsi une somme de 25'976.35 fr. qui sera due à T_____ au titre de différence de salaire

fondée sur l'art. 5 al. 1 let. d Leg.

E. 7

a) Selon l'art. 3 al. 2 Leg, l'interdiction de toute discrimination s'applique également à la résiliation des rapports de travail. L'art. 5 al. 2 Leg prévoit que lorsque la discrimination porte sur la résiliation des rapports de travail régis par le Code des obligations, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée aurait droit ou vraisemblablement eu droit.

Selon l'art. 336 a al. 1 CO, la partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances, mais ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur (art. 336 al. 2 CO). L'indemnité prévue à l'art. 336 a CO vise non seulement la

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 21 -

* COUR D'APPEL *

punition de l'auteur du congé abusif mais également la réparation du tort moral subi par le travailleur licencié.

b) Il ressort des débats que le licenciement d'T_____ apparaît manifestement lié au problème salarial soulevé par l'employée envers son employeur. On rappellera que, lors de l'entretien du 30 janvier 2001, alors qu'il fut demandé à T_____ le montant du salaire mensuel qu'elle souhaitait percevoir, l'employée a demandé une égalité de salaire avec F_____, proposition qui fut rejetée par la direction. Cette dernière proposa derechef à l'employée une augmentation de salaire de 300 fr. et, alors qu'T_____ refusait cette contre- proposition, une lettre de licenciement, préparée avant la séance, lui fut remise en mains propres. Cette circonstance a été rappelée par les témoins B_____ et J_____ qui ont assisté à la séance du 30 janvier 2001. C'est donc la question du salaire réclamé par T_____ qui a été prépondérante dans la décision d'E_____SA de se séparer de son employée.

Certes, les débats ont également démontré diverses difficultés rencontrées avec T_____ et des problèmes relationnels qui ont pu exister avec certains clients. Cette circonstance apparaît toutefois mineure dans la décision de se séparer de l'employée de telle sorte qu'elle ne peut être retenue par la Cour d'appel mais justifiera qu'une indemnité équivalente à trois mois de salaire puisse être retenue au titre d'indemnité pour licenciement abusif discriminatoire. C'est ainsi une somme nette de 16'755 fr. (3 x 5'585) qui sera dévolue à l'intimée, la condamnation portant intérêts à compter du 1er février 2001.

E. 8

Compte tenu de l'issue du litige, il convient de laisser à charge de la partie appelante l'émolument d'appel. Les frais d'expertise arrêtés à 7'500 fr. selon décompte de l'expert du 20 juillet 2005 seront également pris en charge par la partie appelante qui a requis l'expertise judiciaire et qui succombe à la procédure (art. 78 al. 1 LJP).

Juridiction des prud'hommes

Cause n° C/6628/2001 - 4 - 22 -

* COUR D'APPEL *

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