

# VD\_FINDINFO HC / 2011 / 147 vom 17. Februar 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-02-17, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_findinfo\\_HC\\_\\_\\_2011\\_\\_\\_147](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2011___147)

FR: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 147 du 17 février 2011

IT: VD\_FINDINFO HC / 2011 / 147 del 17 febbraio 2011

## Regeste

SALAIRE, LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES | 343 CO, 444 CPC, 445 CPC, 451 CPC, 452 al. 2 CPC, 465 al. 1 CPC, 3 LEg, 6 LEg, 46 al. 1 LJT, 46 al. 2 LJT, 405 al. 1 CPC (CH)

## Erwägungen

### E. 1

a) Il convient d'abord d'examiner quelles voies de droit sont ouvertes à S.\_\_\_\_\_. Depuis l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011 du CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008; RS 272), les recours sont régis par le droit en vigueur au moment de la communication de la décision aux parties (art. 405 al. 1 CPC). Dite communication est tenue pour opérée dès la signification du *judicatum*, en particulier dès l'envoi du dispositif de la décision aux parties (Tappy, *Le droit transitoire applicable lors de l'introduction de la nouvelle procédure civile unifiée*, in JT 2010 III 11 ss, spéc. pp. 31 s.). En l'occurrence, il importe peu que la motivation du jugement attaqué soit intervenue en 2011, dès lors que le dispositif de la décision a été adressé pour notification aux parties le 4 octobre 2010. Sont donc applicables les dispositions en vigueur à cette date, en particulier celles contenues dans la LJT (loi sur la juridiction du travail, dans sa version du 17 mai 1999 en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010; RSV 173.61) ainsi que dans le CPC-VD (Code de procédure civile du 14 décembre 1966, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2010; RSV 270.11). b) Résultant du contrat de travail, le litige qui divise les parties est régi par l'art. 343 CO (Code des obligations du 30 mars 1911; RS 220) et la LJT dans sa version précitée. Il relève de la compétence du tribunal de prud'hommes, la valeur litigieuse n'excédant pas 30'000 fr. (art. 2 al. 1 let. a aLJT). L'art. 46 al. 1 aLJT ouvre la voie des recours en nullité et en réforme au Tribunal cantonal contre les jugements rendus par un tribunal de prud'hommes, selon les art. 444, 445 et 451 CPC-VD. Sous réserve des art. 47 à 52 aLJT, les règles ordinaires de la procédure civile contentieuse en matière de recours contre les jugements des tribunaux d'arrondissement et des présidents rendus en procédure accélérée ou sommaire sont applicables (art 46 al. 2 aLJT). En déposant un " appel " dans le délai de trente jours dès notification, la recourante a déposé un mémoire de recours conforme au délai et aux exigences de motivation de l'art. 47 aLJT. Formé en temps utile, le recours tend principalement à la réforme du jugement entrepris, subsidiairement à son annulation.

### E. 2

Saisie d'un recours en nullité, la Chambre des recours n'examine que les griefs dûment développés. L'énonciation séparée des moyens de nullité est une condition de recevabilité du recours en nullité, de telle sorte qu'il y a lieu d'écarter préliminairement celui-ci lorsqu'il n'énonce que des moyens de réforme (Poudret/ Haldy/Tappy, *Procédure civile vaudoise*,

### **E. 3**

Dans le cadre du recours en réforme contre un jugement rendu par un tribunal de prud'hommes, les parties ne peuvent articuler des faits nouveaux, sous réserve de ceux pouvant résulter d'une instruction complémentaire selon l'art. 456a CPC-VD. Dans ces limites, la Chambre des recours revoit librement la cause en fait et en droit (art. 452 al. 2 CPC-VD, applicable par renvoi de l'art. 46 al. 2 aLJT; JT 2003 III 3). En l'espèce, il convient de compléter l'état de fait du jugement entrepris comme suit : - parmi les clients démarchés avec succès par Z.\_\_\_\_\_ figurent des clients suisse-allemands, tel C.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ AG, à Baar (pièce 109). Selon le récapitulatif établi par O.\_\_\_\_\_ SA, durant les neuf mois de son engagement, Z.\_\_\_\_\_ a réalisé pour 73'255 fr. de placements, alors qu'il a perçu dans la même période un montant total de 87'000 fr. au titre des salaires versés, auquel s'ajoutent 24'000 fr. de participations AIT (même pièce). Il n'y a pas lieu de procéder à d'autres compléments, la cour de céans étant à même de statuer en réforme.

### **E. 4**

La recourante fonde ses conclusions exclusivement sur la LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995; RS 151.1). Elle considère en bref que cette législation a été violée, car aucun élément objectif ne justifiait la différence de salaire d'avec Z.\_\_\_\_\_. a) Selon l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, directement ou indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil, leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur 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). Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; cette 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, ainsi qu'à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. Cette disposition allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (ATF 127 III 207 c. 3b; ATF 130 III 145 c. 4.2). Le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (ATF 130 III 145 c. 4.2 précité). Une discrimination de nature sexiste peut résulter de la fixation du salaire d'une personne déterminée lorsqu'il est comparé à celui d'autres personnes du sexe opposé ayant une position semblable dans l'entreprise (ATF 130 III 145 c. 4.2 précité; ATF 127 III 207 c. 3b précité et c. 3c; ATF 125 III 368 c. 3). Le Tribunal fédéral a ainsi considéré qu'une discrimination salariale était vraisemblable dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était d'environ 15 à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 126 III 395 c. 3a; ATF 125 III 368 c. 4). b) Avec les premiers juges et la recourante, il faut admettre qu'une discrimination salariale est rendue vraisemblable par la comparaison des salaires perçus par cette dernière et par Z.\_\_\_\_\_ pour des fonctions identiques selon le cahier des charges et un parcours professionnel comparable. C'est donc à juste titre que l'autorité de première instance a considéré qu'il incombait à la défenderesse d'apporter la preuve que la différence de salaire repose 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 précité c. 5; ATF 124 II 409 c. 9 et 436 c. 7a et les références citées). En outre, des 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 de famille ou l'âge (ATF 125 III 368 c. 5 précité; ATF 118 la 35 c. 2c; ATF 117 la 270 c. 4a). En règle générale, des motifs objectifs ne peuvent légitimer une différence de salaire que s'ils jouent un rôle 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 368 c. 5 précité).

## E. 5

En l'espèce, il existe d'abord un premier motif objectif important qui ne tient pas seulement à la comparaison des salaires mais à la position des travailleurs au sein de l'entreprise. La recourante se trouvait en effet en période d'essai après une première prolongation qu'elle avait demandée en raison de l'insuffisance des commissions qu'elle escomptait réaliser (cf. jugement, p. 19). Elle voulait conserver ainsi une rémunération fixe pour trois mois supplémentaires. Z.\_\_\_\_\_ n'a sollicité aucune modification de sa rémunération dès son engagement. Il a quitté ensuite la défenderesse après neuf mois, car il a trouvé un emploi mieux rémunéré pour un salaire annuel de 136'000 fr. (cf. jugement, p. 23). Quant à la recourante, la défenderesse a finalement résilié son contrat de travail pour le 30 décembre 2009. Il n'y a aucune contestation élevée par la recourante au sujet de la fin des rapports de travail. A cela s'ajoute que les contacts noués par Z.\_\_\_\_\_ dans sa carrière professionnelle ont permis à la défenderesse d'obtenir des clients nouveaux qui ont d'ailleurs suivi le travailleur après son départ. Ainsi, en raison de l'expérience et du passé professionnel du travailleur, ses prestations n'avaient objectivement pas la même valeur pour l'employeur que celles fournies par la travailleuse. Malgré l'identité du cahier des charges, le domaine concret d'activité n'était pas non plus le même puisque le recrutement de Z.\_\_\_\_\_ avait aussi pour but que la défenderesse s'ouvre de nouveaux marchés. Ces circonstances influençaient considérablement la fixation du salaire de cet employé, puisque même en offrant un montant nettement supérieur au salaire de la recourante, l'intimée n'est pas parvenue à conserver Z.\_\_\_\_\_ à son service. En outre, les motifs objectifs retenus par les premiers juges pour justifier la différence de rémunération (connaissances et langage technique dans le domaine de l'ingénierie; connaissances en allemand et suisse-allemand; meilleures performances en termes de placement et contexte conjoncturel) sont pertinents et adéquats et peuvent être confirmés par adoption de motifs (art. 471 al. 3 CPC-VD). La recourante conteste en vain les compétences techniques de Z.\_\_\_\_\_. Il importe peu que la société K.\_\_\_\_\_ ne soit pas active dans le domaine de l'ingénierie. Il n'en demeure pas moins que les connaissances techniques, en particulier du langage technique dans ce domaine, faisaient de Z.\_\_\_\_\_ un interlocuteur crédible, qui offrait des perspectives de développement nouvelles qu'aucun autre des employés de l'intimée n'était à même d'ouvrir. Il est d'ailleurs parvenu à capter comme client notamment une société aussi importante que C.\_\_\_\_\_. Du reste, le secteur de l'ingénierie a dû être abandonné après le départ de Z.\_\_\_\_\_, ce qui démontre que le rôle joué par ce dernier était déterminant et indispensable pour que l'intimée réalise son objectif de se développer dans ce domaine spécifique. On ne saurait par conséquent contester la volonté réelle de développer ce secteur au moment de l'engagement de Z.\_\_\_\_\_ au seul motif que ce secteur a été abandonné après le départ de ce dernier, comme tente de le faire la recourante. L'appréciation des

preuves des premiers juges sur ce point ne prête pas le flanc à la critique. De même, la parfaite aisance en allemand et en suisse-allemand de Z.\_\_\_\_\_ était également un critère objectif pertinent dans la rémunération, dès lors qu'elle permettait d'envisager le démarchage de sociétés germanophones, à l'égard desquelles la défenderesse n'était pas ou peu active auparavant et donc d'élargir son marché de manière importante. Certains clients suisse-allemands ont d'ailleurs été effectivement démarchés avec succès par Z.\_\_\_\_\_, tel C.\_\_\_\_\_ et J.\_\_\_\_\_ AG à Baar (pièce 109). C'est aussi en vain que la recourante remet en question le fait que la performance de Z.\_\_\_\_\_ a été meilleure que la sienne, même si les premiers juges ont eux-mêmes relevé que ce critère n'était que secondaire. L'intéressé a en effet réalisé pour 73'255 fr. de placements durant les neuf mois d'engagement, couvrant ainsi plus de  $\frac{3}{4}$  de son salaire, alors que la recourante ne couvrait que les  $\frac{2}{3}$  de son salaire (27'634 fr. pour une rémunération de 42'000 fr.; cf. jugement, p. 20). Enfin, c'est à juste titre que les premiers juges se sont référés au contexte conjoncturel, leur référence à l'ATF 125 III 368 étant pertinente. Dès lors que l'intimée cherchait à développer son marché de l'ingénierie et son marché outre-Sarine, dans un contexte où les marges bénéficiaires, en particulier dans le domaine des placements par intérim, se réduisaient, il était objectivement justifié d'accepter de donner suite, au moins pour une période transitoire, aux exigences salariales de Z.\_\_\_\_\_, qui correspondaient à ce que ce dernier avait perçu dans d'autres emplois antérieurement. Au vu de l'ensemble de ces circonstances, qui doivent être examinées globalement, la différence salariale litigieuse était propre à atteindre le but recherché sous l'angle de la proportionnalité. Pour toutes ces raisons, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que la différence de salaire entre la recourante et Z.\_\_\_\_\_ reposait sur des critères objectifs sans relation avec la discrimination prohibée de l'art. 3 LEg.

## **E. 6**

Cela étant, le recours doit être rejeté, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, et le jugement attaqué confirmé. S'agissant d'un conflit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr., il n'y a pas lieu de percevoir d'émolument judiciaire (cf. art. 343 al. 3 CO, 10 LJT et 235 TFJC [tarif du 4 décembre 1984 des frais judiciaires en matière civile; RSV 270.11.5]). Par ces motifs, la Chambre des recours du Tribunal cantonal, statuant à huis clos, en application de l'art. 465 al. 1 CPC-VD, prononce : I. Le recours est rejeté. II. Le jugement est confirmé. III. L'arrêt est rendu sans frais. IV. L'arrêt motivé est exécutoire. Le président : Le greffier : Du 17 février 2011 Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés. Le greffier : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à : ■ Me Lorraine Ruf (pour S.\_\_\_\_\_), ■ Me Christian Favre (pour O.\_\_\_\_\_ SA). La Chambre des recours considère que la valeur litigieuse est de 21'000 francs. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral – RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, à : ■ Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne. Le greffier :

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