

VD_FINDINFO HC / 2020 / 771 vom 26. Februar 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2020___771

FR: VD_FINDINFO HC / 2020 / 771 du 26 février 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2020 / 771 del 26 febbraio 2021

Regeste

ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME, ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION, LIBERTÉ CONTRACTUELLE, PREUVE FACILITÉE | 322 CO, 328 al. 1 CO, 8 Cst., 3 LEg, 6 LEg

Erwägungen

E. 1

let. a CPC), dans les causes exclusivement patrimoniales pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire ; BLV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC). La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2 e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

E. 1.1

L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al.

E. 1.2

En l'espèce, interjeté en temps utile compte tenu de la suspension du délai pour introduire l'appel jusqu'au 19 avril 2020 inclus (ordonnance sur la suspension des délais dans les procédures civiles et administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus [COVID-19] du 20 mars 2020 ; RO 220.849), déposé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, est supérieure à 10'000 fr., l'appel principal est recevable. L'appel joint formé par l'intimé I. _____ a été déposé dans le délai imparti pour le dépôt de la réponse, de sorte qu'il est également recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.) et vérifie si le premier juge

pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2). Appel de G. _____

E. 3

L'appelante soutient que les faits auraient été constatés de manière inexacte, respectivement incomplète, sur les points suivants.

E. 3.1

L'appelante requiert que l'état de fait soit complété en ce qui concerne les considérations dépréciatives de Q. _____ vis-à-vis d'elle en particulier et des femmes en général, telles qu'elles ressortent des témoignages de D. _____, de X. _____ et de N. _____. Dans la mesure où l'appelante se plaint d'une discrimination fondée sur le genre, les témoignages des précitées concernant l'attitude et les propos de Q. _____ par rapport aux femmes et à l'appelante en particulier ont été intégrés à l'état de fait. Il en va de même s'agissant des déclarations des témoins W. _____ et B. _____ à ce sujet. L'appelante requiert en outre que les déclarations du témoin N. _____ à propos de la qualité du travail de l'appelante soient intégrées à l'état de fait. Ces déclarations s'avèrent pertinentes pour la solution du litige dans la mesure où il en ressort que les informations dont N. _____ disposait à propos de la qualité du travail de l'appelante ne correspondaient pas à son cahier des charges et que la plupart de ces informations lui venaient de Q. _____. Les faits du jugement ont donc été complétés dans le sens requis par l'appelante.

E. 3.2

Selon l'appelante, il conviendrait également d'intégrer à l'état de fait les déclarations des témoins Q. _____ et N. _____ concernant la durée de son engagement. Ces témoignages sont pertinents, dès lors que l'appelante soutient, en relation avec la réduction de son taux d'activité, que son contrat n'aurait pas été conclu pour une durée indéterminée mais pour une durée minimale de quatre ans, respectivement pour la durée du Projet. L'état de fait a donc été complété dans le sens requis par l'appelante.

E. 3.3

L'appelante requiert, en lien avec la possibilité qui aurait été laissée à H. _____ d'effectuer des travaux de traduction rémunérés en tant qu'activité salariée – possibilité qui aurait été refusée à l'appelante –, que l'état de fait soit complété avec les déclarations des témoins N. _____, B. _____ et H. _____ à ce propos. Les propos de N. _____ (ad all. 77) figurent dans l'état de fait sous chiffre 10 (« De la correction d'articles scientifiques en anglais par l'appelante et H. _____ »), il n'est donc pas nécessaire de le compléter sur ce point. S'agissant des déclarations de B. _____ quant à la qualité des prestations de traduction de l'appelante (ad all. 195), elles ont été partiellement reproduites sous lettre c) de cette même rubrique. Par souci d'exhaustivité, l'état de fait a été complété avec les déclarations intégrales de B. _____ sur la qualité des traductions de l'appelante et de H. _____, bien que cet élément ne s'avère pas litigieux. Les explications de H. _____ quant au mode de rémunération de son activité de traduction au sein de l'appelant par voie de jonction (ad all. 78) figurent déjà sous chiffre 10 lettre d). L'état de fait a cependant été complété avec la précision que cette activité n'avait pas été tout de suite mise place, qu'elle l'avait été probablement dans la deuxième partie de son engagement et qu'il s'était ensuite lancé comme indépendant dans cette activité.

E. 4.1

L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'aurait pas rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le genre. Elle soutient que l'autorité intimée ne pouvait se fonder sur les éléments chiffrés ressortant de l'expertise pour calculer l'écart salarial entre elle-même et son collègue H. _____ – la vraisemblance ne pouvant s'établir sur la base d'une expertise car l'on sortirait du cadre de l'allègement du fardeau de la preuve – et qu'il conviendrait de se référer aux salaires figurant sur leurs contrats respectifs, qui laisseraient apparaître un écart de plus de 15%. Le calcul des premiers juges serait donc erroné sur ce point.

E. 4.2.1

Aux termes de l'art. 8 al. 3 Cst., l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette garantie est concrétisée par la LEg (ATF 145 II 153 consid. 3.2).

E. 4.2.2

L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, 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).

E. 4.2.3

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. Cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, soit l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail. L'art. 6 LEg est une disposition spéciale par rapport à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210). Par rapport à la répartition ordinaire du fardeau de la preuve en droit civil fédéral, cette disposition permet d'alléger le fardeau de la preuve dans certains cas de discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2.2 sur la notion de vraisemblance). Si la partie demanderesse parvient à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination, le fardeau de la preuve est renversé et il appartient alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (Wylter, Droit du travail, 4 e éd., Berne 2019, p. 1132). Une discrimination fondée sur le genre est en règle générale rendue vraisemblable lorsque l'employé d'un sexe touche pour un travail identique ou similaire un salaire sensiblement (« signifikant ») plus bas qu'un collègue de l'autre sexe (ATF 144 II 65 consid. 4.2.3). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral estime comme vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg une discrimination en présence d'une différence de salaire de 15 à 25% (ATF 144 II 65 consid. 4.2.3). Il s'agit de valeurs indicatives qui – prises en considération avec d'autres critères – peuvent rendre vraisemblable une discrimination

(ATF 142 II 49 consid. 6.2). Le Tribunal fédéral a toutefois admis, dans certaines circonstances qu'un taux de 11% suffisait (TF 2A.91/2007 du 25 février 2008 consid. 5, cité in ATF 144 II 65 S. 70 consid. 4.2.3). Ce pourcentage se calcule sur la base du salaire le plus élevé (TF 8C_179/2020 du 12 novembre 2020). Le Tribunal fédéral a également retenu que si une femme, qui présente des qualifications équivalentes à son prédécesseur de sexe masculin, est engagée à un salaire moins élevé que lui, il est vraisemblable que cette différence de traitement constitue une discrimination à raison du sexe, prohibée par l'art. 3 LEg (ATF 130 III 145 consid. 4.3). Lorsque l'existence d'une discrimination liée au genre a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le cahier des charges. Des disparités salariales 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 130 III 145 consid. 5.2 et les références citées ; TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2). Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 S. 165 consid. 5.2 ; TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2). Ainsi, lorsque le fardeau de la preuve est renversé, le degré de la preuve à la charge de l'employeur n'est pas réduit à la vraisemblance mais il doit apporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur de tels motifs ; dans le cas de la discrimination à raison du salaire par exemple, l'employeur doit prouver les faits sur lesquels il fonde sa politique salariale et les motifs qui justifient les différences (Wyler, in Aubert/Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, p. 154).

E. 4.2.4

En vertu de l'art. 5 al. 1 let. d LEg, quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 LEg peut requérir le tribunal ou de l'autorité administrative d'ordonner le paiement du salaire dû.

E. 4.2.5

La procédure simplifiée est applicable, quelle que soit la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (art. 243 al. 2 let. a CPC). Le tribunal établit les faits d'office (art. 247 al. 2 let. a CPC).

E. 4.3.1

Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable une discrimination de nature sexiste quant au salaire, dès lors que l'écart salarial entre son collègue H. _____ et elle-même ne dépassait à aucun moment le seuil de 15% durant son activité au sein de l'appelant par voie de jonction. En effet, sur la base des éléments chiffrés ressortant du tableau n° 10 de l'expertise, ils ont considéré que la rémunération à l'embauche de l'appelante était de 13.12% plus basse que son collègue, qu'en 2009 – avant l'introduction de Decfo-Sysrem – cet écart salarial se montait à 10.87% et que dès le 1er septembre 2009, soit après l'entrée en vigueur de Decfo-Sysrem, il se montait à 12.51%. En

d'autres termes, la différence de salaire entre les deux employés considérés ne rendait pas vraisemblable à elle seule l'existence d'une discrimination fondée sur le genre et l'appelante n'avait pas apporté d'autres preuves permettant de soutenir sa thèse. L'appelante soutient que la discrimination pourrait néanmoins être rendue vraisemblable en présence d'une différence de salaire moindre, le juge devant dans ce cas tenir compte des circonstances alléguées par la partie demanderesse. Ainsi, selon l'appelante, lorsque la partie demanderesse ne se prévaut que d'une différence salariale de 10% mais rend également plausible que, tout en occupant la même fonction dans l'entreprise, elle aurait un travail d'une valeur intrinsèque supérieure à celle de son collègue de l'autre sexe, le juge ne saurait rejeter le caractère vraisemblable de la discrimination au motif que l'écart salarial ne serait pas suffisant (TF 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 6). L'appelante rappelle que le Tribunal fédéral a considéré qu'une différence de 11.5% du salaire initial brut pouvait suffire à établir la vraisemblance de la discrimination (TF 8C_37/2015 du 24 mars 2016 consid. 7, publié in ATF 142 II 49). De toute façon, le seuil de 15% serait en l'espèce atteint puisque les premiers juges auraient erré en prenant comme base de calcul les éléments chiffrés ressortant de l'expertise. Selon l'appelante, l'autorité intimée aurait dû se borner à comparer son salaire annuel brut initial et celui de son collègue H. _____, 13 e salaire compris, tels qu'ils ressortent de leurs contrats respectifs ($[70'155 : 12] \times 13 = 76'001$ fr. 25 pour l'appelante et $[80'750 : 12] \times 13 = 87'478$ fr. 759 pour H. _____), ce qui aurait dû la conduire à retenir que H. _____ percevait dès son entrée en fonction, et alors même qu'il était colloqué dans des classes salariales inférieures à celles de l'appelante, plus de 15% de plus que l'appelante.

E. 4.3.2

La première question à trancher est de déterminer si l'appelante et H. _____, auquel l'appelante était comparée, avaient effectivement un travail de valeur égale, devant conduire à un salaire égal.

E. 4.3.2.1

En l'état, l'appelante comme H. _____ ont répondu à une annonce plus que similaire. L'appelante a été engagée dès le 1^{er} avril 2008 à 100%. H. _____ a été engagé dès le 1^{er} août 2008 à 80%, soit à quatre mois d'intervalle seulement. Ils devaient tous les deux travailler sur le même projet, dépendre du même chef de projet, Q. _____. Chacun était en outre susceptible de remplacer l'autre en cas d'absence.

E. 4.3.2.2

En l'occurrence et comme le préconise la jurisprudence (ATF 133 III 545 consid. 4.2 ; 130 III 145 consid. 3.1.2), l'autorité précédente a mis en œuvre une expertise. Du rapport d'expertise, il ressort que ces employés avaient des cahiers des charges majoritairement identiques, et en petite partie très similaires. H. _____ l'a d'ailleurs lui-même admis lors de son audition par l'experte. L'appelante et H. _____ auraient donc dû avoir la même fonction lors de leur engagement selon l'ancien système et le même emploi-type ensuite de l'entrée en vigueur de Defco-Sysrem, soit celle de « chargé de projet ». L'expertise relève que si les tâches exigées et exercées par l'appelante étaient identiques – respectivement similaires – à celles de H. _____, l'appelante détenait une fonction supplémentaire avec beaucoup de responsabilités. Dans l'ensemble toutefois, les responsabilités et compétences exigées comme exercées pouvaient être qualifiées de similaires. L'expertise a également ajouté que l'appelante et H. _____ avaient des compétences professionnelles

équivalentes, le master de l'appelante étant plus proche du sujet du Projet que la formation de H._____. Par rapport aux compétences personnelles et sociales, les activités, responsabilités et compétences de l'appelante et de H._____ étaient très similaires ou identiques. L'experte en a conclu que les précités auraient dû être placés dans la même classe salariale.

E. 4.3.2.3

Il convient de constater, se fondant sur les faits qui précèdent ainsi que sur l'expertise fouillée et convaincante dont rien ne justifie de s'écarter, sous la réserve de ce qui va suivre en matière d'écart salarial exprimé en pourcentage (cf. consid. 4.3.3.3 ci-dessous), que l'appelante, d'une part, H._____, d'autre part, avaient au sein de l'appelant par voie de jonction des fonctions identiques ou à tout le moins comparables, même si les interlocuteurs extérieurs n'étaient pas les mêmes. On relève en outre que selon leur cahier des charges, l'appelante devait coordonner les activités du WP4, dont elle sera leader, tandis que H._____ n'avait comme mission que d'assister à dite coordination. L'appelante d'une part, H._____ d'autre part, exerçant une fonction égale, auraient donc dû avoir, sauf justification dûment motivée, un salaire égal.

E. 4.3.3

Cela étant, l'appelante, bien que colloquée au début de son emploi en classe 22/25, a obtenu dans son contrat initial un salaire brut annuel, 13 e salaire compris, à 100%, de 76'001 fr. 25. H._____, quant à lui colloqué en classe 19/22, a obtenu lors de son engagement un salaire brut annuel, 13 e salaire compris, rapporté à 100%, de 87'479 francs.

E. 4.3.3.1

La différence entre ces deux montants correspond à 13.10% du salaire de H._____. L'appelante invoque à cet égard en vain un calcul du pourcentage fondée sur son salaire. Selon la jurisprudence précitée, le salaire déterminant est le plus élevé. L'écart salarial doit donc être apprécié par rapport au salaire le plus élevé et non pas par rapport au salaire le plus bas. La question n'est donc pas, comme le soutient l'appelante, de savoir si son collègue H._____ gagnait plus de 15% qu'elle, ce qui était effectivement le cas si l'on compare leurs salaires respectifs lors de leur engagement ($11'477.90 \times 100 : 76'001.25 = 15.10\%$), mais bien de savoir si le salaire de l'appelante, comparé à celui de H._____, était inférieur de plus de 15%. Les premiers juges ont considéré que tel n'était pas le cas, puisque cette différence salariale était de 13.12% en 2008, de 10.87% en 2009 avant l'introduction du Decfo-Sysrem le 1 er septembre 2009 et de 12.51% après cette introduction. Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus, cette différence de 13,10% de salaire à l'embauche ne suffisait pas à rendre vraisemblable à elle seule une discrimination basée sur le genre. L'analyse ne peut toutefois s'arrêter là.

E. 4.3.3.2

Les dispositions de la LEg consacrant l'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports régis par le code des obligations et par le droit public fédéral, cantonal et communal (art. 2 LEg). La jurisprudence précitée, qui retient une discrimination fondée sur le genre comme vraisemblable, en général, en présence d'une différence de rémunération de plus de 15% est ainsi applicable tant dans les rapports de droit privé que dans les causes relevant du droit public (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2.3 ; 142 II 49 consid. 6.2 ; 130 II 145 consid. 4.2 ; 126 III 395 consid. 3a ; 125 III 368 consid. 4). En l'occurrence toutefois, l'appelant par voie de jonction est une fondation de droit privé, dont les fondateurs sont les

cantons de Vaud et de Genève. Au moment des faits, il était de plus soumis à l'autorité de surveillance des fondations du canton de Vaud. L'appelant par voie de jonction a comme but d'« [...] ». Il a notamment pour fonction de collaborer avec d'autres hautes écoles fédérales et cantonales. En tant que fondation de droit privé délégataire de tâches publiques, il est donc tenu, dans l'accomplissement de son mandat, de veiller au respect des droits fondamentaux et de contribuer à leur réalisation conformément à l'art. 35 al. 2 Cst. (cf. ATF 133 I 49 consid. 3.2). A cela s'ajoute que l'appelant par voie de jonction est un institut universitaire affilié au [...], institut de droit public. Il a déclaré tant lors de l'embauche que lors de l'adoption du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem et dans toute la procédure, être lié par les barèmes du canton de Vaud. Ainsi en a témoigné T._____, directrice administrative de l'appelant par voie de jonction au moment des faits, qui a souligné que la fixation des rémunérations était « bornée » par les échelles de salaires et qu'il n'y avait pas beaucoup de marge de manœuvre. Elle a ajouté que l'appelant par voie de jonction ne fonctionnait pas comme une entreprise privée, mais appliquait les barèmes de l'Etat de Vaud. Ce faisant, l'appelant par voie de jonction a accepté, sauf à tomber dans l'arbitraire, d'être lié par ces barèmes qui visent notamment à assurer un traitement le plus égal possible entre ses différents employés, et en conséquence de limiter sa liberté de fixer les rémunérations de ses employés aussi librement qu'il aurait pu le faire s'il n'avait pas adopté ces barèmes de fixation de la rémunération et s'il avait été un employeur purement privé. Pour ces motifs, le taux de 15% retenu par la jurisprudence doit être ici abaissé et la différence salariale constatée de 13,10% entre le salaire d'un homme et celui d'une femme exerçant la même fonction et engagés quasiment en même temps, jugée suffisante pour rendre vraisemblable à elle seule une discrimination fondée sur le genre.

E. 4.3.3.3

De surcroît, la Cour constate que dans le cadre du nouveau système salarial de l'Etat de Vaud que l'appelant par voie de jonction a déclaré appliquer à ses employés, il a fait bénéficier H._____ de deux rattrapages annuels 2008 par 546 fr. et 1'680 fr., faits omis par l'expertise. Il ressort des fiches de salaire de H._____ que celui-ci a vu en conséquence augmenter son salaire annuel brut à 100% de 1'551 fr. dès le 1^{er} septembre 2009, soit un total de 1'680 fr. en tenant compte du 13^e salaire. Il a en outre reçu un montant de 546 fr. en septembre 2009. Ces rattrapages ont néanmoins trait à l'année 2008, comme l'indiquent les documents y relatifs établis par l'appelant par voie de jonction. Ces montants doivent partant être ajoutés aux revenus réalisés par les employés pour l'année 2008. En tenant compte non d'un taux de 80% mais de 100%, cela aurait permis à H._____ de réaliser, s'il avait travaillé à 100% en 2008, entre son engagement le 1^{er} août 2008 et la fin de l'année, un revenu mensuel brut pour cette période, 13^e compris, de 7'845 fr. 50 (87'479 fr. / 12 [7'289] + 546 fr. / 0.8 / 5 [136.5] + 1'680 fr. / 0.8 / 5 [420]). L'appelant par voie de jonction n'a accordé aucun rattrapage en 2008 à l'appelante. Celle-ci, faute de rattrapage ajouté à son salaire 2008, n'a donc perçu pour cette année, par mois, 13^e compris, que 6'333 fr. 40 ([70'155 fr. / 12] x 13 / 12). La différence entre la rémunération effectivement perçue par l'appelante la première année d'emploi et celle de H._____ correspond en réalité à 19,2% du salaire de H._____ effectivement perçu pour cette année. Un tel taux, suivant la jurisprudence précitée, impliquait de retenir comme vraisemblable une discrimination fondée sur le genre. A cet égard encore, la Cour constate qu'alors que, selon l'expertise, les deux employés auraient dû avoir la même fonction, le salaire cible 2009 de H._____ d'après la nouvelle classification Decfo-Sysrem se montait à 98'412 fr., tandis que celui de l'appelante était de 75'795 fr. soit une différence de

22,98% à terme. En outre, vu le salaire cible de l'appelante et son revenu en 2009 dépassant ce montant, la différence entre son salaire et celui de H._____, lequel pouvait continuer à augmenter, ne pouvait que s'accroître inexorablement si l'appelante continuait à travailler pour l'appelant par voie de jonction. Cet élément et l'évolution des salaires indiqués accréditent la discrimination fondée sur le genre invoquée par l'appelante.

E. 4.3.3.4

Cette appréciation est renforcée par d'autres éléments du dossier. 4.3.3.4.1 L'appelante et H._____ ont été engagés pour assister tous deux Q._____, chef du projet S._____, dans la gestion de celui-ci. C'est lui qui a décidé, à tout le moins co-décidé de l'engagement des deux employés. N._____ a à cet égard indiqué que Q._____ n'était pas convaincu lors de l'engagement de l'appelante, celui-ci ayant en vue une autre personne qui avait finalement accepté un autre emploi, et qu'il souhaitait engager un second collaborateur pour soutenir l'appelante. C'est ainsi qu'il lui avait présenté quelques semaines plus tard le dossier de H._____ en lui expliquant qu'il avait trouvé la personne qu'il voulait. C'est donc pour Q._____ que l'appelante et H._____ devaient travailler. Il est ainsi manifeste que son appréciation des compétences des deux employés était très importante, pour ne pas dire déterminante dans la fixation de leur rémunération, celle-ci étant néanmoins formellement du ressort final de la direction des ressources humaines du [...] auquel est affilié l'appelant par voie de jonction. Cela est d'ailleurs confirmé par le témoin T._____, qui a indiqué qu'au moment du recrutement, elle regardait la question du salaire avec la direction de l'appelant par voie de jonction et le responsable du secteur concerné, en l'occurrence Q._____. On ne voit d'ailleurs pas auprès de qui d'autre la direction de l'appelant par voie de jonction aurait recherché l'ensemble des informations ayant abouti à la fixation de deux salaires, pour une même fonction, dans des classes différentes, mais avec un salaire beaucoup plus important pour l'homme que pour la femme. En l'occurrence, le contrat de travail de l'appelante du 31 mars 2008 est signé pour l'appelant par voie de jonction par N._____, médecin du travail et directrice, et par T._____, directrice adjointe. Lors de son audition, N._____ a indiqué n'avoir jamais travaillé avec l'appelante et n'avoir en conséquence pas pu voir concrètement ce qu'elle faisait. Elle ne savait que ce qu'on lui en avait dit. Ce témoin n'avait donc aucune perception directe des compétences personnelles et sociales, des activités et responsabilités que l'appelante devrait exercer. Elle a d'ailleurs poursuivi en indiquant que cela lui avait toujours été rapporté par d'autres personnes et que la plupart des informations lui venait de Q._____. T._____ a quant à elle indiqué, après avoir souligné que sa mémoire n'était pas excellente et décliné de répondre à plusieurs questions pour ce motif, que les éléments de base pour la fixation du salaire étaient le cahier des charges, une expérience et un profil. A la question de savoir qui proposait les salaires, le témoin a répondu que cela se faisait avec la direction. Elle ne proposait pas seule un salaire. Réinterpellé sur la question de savoir qui proposait le salaire, ce témoin a répondu qu'au moment des recrutements, elle regardait la question du salaire avec la directrice de l'appelant par voie de jonction, soit alors N._____, et le responsable du secteur concerné. T._____ a ajouté qu'il lui semblait que l'appelant par voie de jonction impliquait dans cette question les responsables de groupe, tel Q._____, car c'étaient les premières personnes qui devaient choisir avec qui elles travaillaient. En d'autres termes, l'influence de ce dernier, à tout le moins dans la fixation de la première rémunération de l'appelante, par le biais notamment des informations et appréciations qu'il transmettait à Mmes N._____ et T._____ concernant sa perception des compétences personnelles

et sociales, des activités et responsabilités exercées par l'appelante, était indéniable. C'était de lui que les deux représentantes de l'appelant par voie de jonction, qui fixaient le salaire, prenaient une grande partie de leurs informations. C'est à la suite d'un entretien entre l'appelante et Q. _____, puis entre les précités et T. _____, que le contrat de l'appelante a été prolongé, confirmation indiquée dans le courrier du 1^{er} septembre 2008. C'est également, selon ce courrier, avec Q. _____ que l'appelante devait faire le point d'ici fin novembre 2008. Ce que rapportait ce dernier de l'appelante, notamment quant à ses compétences et ses capacités à assumer les tâches qui lui étaient confiées, était ainsi central. Ce constat est confirmé par le message de T. _____ à Q. _____ du 12 juin 2008 : en réponse à une question de Q. _____ sur l'objet «résumé répartition des tâches H. _____-G. _____» et le prochain engagement de H. _____, T. _____ lui a demandé de lui indiquer le salaire qu'il prévoirait pour ce futur employé. L'influence de Q. _____ dans la fixation des salaires de l'appelante et de H. _____ est ici encore clairement démontrée.

4.3.3.4.2 En ce qui concerne Q. _____, supérieur direct de l'appelante, il est ressorti des auditions effectuées durant la procédure, de cinq personnes différentes, les éléments suivants. Tout d'abord N. _____, alors directrice de l'appelant par voie de jonction, a rapporté que dans un courriel qu'il lui avait adressé, Q. _____ avait qualifié G. _____ de « secrétaire », bien que l'appelante ait été engagée comme « chargée de recherche » pour assister Q. _____ dans la communication avec les chercheurs et scientifiques du Projet, qu'elle ait assisté avec lui comme représentants de l'appelant par voie de jonction au lancement du projet à [...] le [...] 2008, et qu'elle ait été nommée à l'instar de son supérieur direct – mais non de H. _____ – leader d'une sous-section du projet. N. _____ estimait elle-même que cela « n'était pas acceptable » et était « très fâchée ». Rien ne permet de retenir que Q. _____ aurait utilisé le même terme, rabaisant aux yeux même de la directrice de l'appelant par voie de jonction, pour un employé masculin. Q. _____ a d'ailleurs indiqué en parlant de l'appelante, malgré les fonctions et charges qui précèdent, que la communication était sa grande faiblesse et qu'elle ne faisait en gros pas grand-chose de bien, si ce n'est suivre les personnes qui s'étaient inscrites à des évènements : « ce type de travail, elle le faisait bien, comme aussi la réservation de restaurants, la réservation d'hôtels ». Le témoin W. _____, employée de l'appelant par voie de jonction entre 2007 et 2010, a quant à elle attesté qu'en réunions d'équipe, Q. _____ faisait des remarques personnelles ainsi qu'en lien avec le travail et qu'il les faisait à des personnes spécifiques. Elle a ainsi précisé que Q. _____ ne faisait pas de remarques aux hommes. Rien ne permet de douter de la valeur probante de ce témoignage, les liens d'amitiés que le témoin a tissés avec l'appelante ne justifiant pas à eux seuls de l'écarter, qui plus est lorsqu'il est corroboré par les autres témoignages ici repris.

Le témoin X. _____, psychologue et employée de l'appelant par voie de jonction entre 2008 et 2012, a quant à elle attesté que lors d'une conversation de cafétéria, Q. _____ lui avait fait une description de la femme qu'il souhaitait épouser, description dont elle se déclarait « choquée en tant que femme ». On ne peut que déduire d'un tel témoignage, même si le témoin n'a pas été plus précis sur les propos tenus à cet égard par Q. _____, que celui-ci n'avait pas de réticence à exposer, même sur son lieu de travail, en public, où il pouvait être entendu de tous, des propos choquants sur les femmes, qui plus est face à une femme. Enfin, le témoin D. _____, qui a travaillé pour l'appelant par voie de jonction entre janvier 2010 et octobre 2011, a attesté qu'elle avait l'impression que Q. _____ se comportait différemment suivant qu'il avait affaire à une femme ou à un homme. Elle a en particulier exposé que Q. _____ lui avait demandé de faire une présentation en français

et qu'elle lui avait alors indiqué qu'elle ne pouvait le faire car elle ne parlait pas cette langue. Q. _____ lui avait alors répondu « quelque chose du genre qu'il suffisait de mettre un décolleté ou une mini-jupe ». De tels propos sont inadéquats et réduisent la capacité professionnelle d'une femme à convaincre à la profondeur de son décolleté, niant ainsi les capacités professionnelles, humaines et sociales réelles acquises, qui sont des critères pertinents pour fixer un salaire. De tels propos sexistes laissent apparaître que Q. _____ appréciait professionnellement différemment un homme d'une femme, celle-ci, comme les termes utilisés l'indiquent, pouvant se contenter de s'habiller de manière séduisante indépendamment de la qualité de son travail. Que Q. _____ soit direct, voir abrupt avec ses subalternes, comme l'ont dit nombre de témoins, ne l'empêchait pas d'être aussi sexiste sur son lieu de travail, ce que les propos ici repris, de sources différentes, rendent plus que vraisemblable. 4.3.3.4.3 Dès lors que l'appelante a été engagée pour la même fonction et dans le cadre du même projet qu'un collègue masculin, à quelques mois d'intervalle, pour une rémunération qui était de 13,10% inférieure à celle accordée à son collègue (pourcentage qui, après réévaluation, augmentera à 19,2% pour l'année 2008), sur la base d'informations et d'appréciations provenant en grande partie du même supérieur, lequel avait une manière clairement sexiste d'aborder les relations de travail et d'apprécier les compétences professionnelles d'une femme et d'un homme, la Cour ne peut que retenir, en se fondant sur cet élément supplémentaire, comme vraisemblable que cette différence salariale soit fondée sur le genre. Il résulte de ce qui précède qu'une discrimination fondée sur le genre dans la fixation du salaire doit ici être présumée au sens de l'art. 6 LEg. Il appartenait donc à l'appelant par voie de jonction de la justifier.

E. 4.3.4

Dans sa réponse, l'appelant par voie de jonction se prévaut uniquement – à l'appui de la différence de traitement salarial entre les deux employés – de la faible expérience professionnelle de l'appelante avant son entrée en service par rapport à H. _____, qui pouvait se prévaloir d'une expérience de plus de treize ans, notamment dans le domaine de la communication.

E. 4.3.4.1

A cet égard, l'appelant par voie de jonction invoque que l'experte aurait de manière erronée retenu que l'expérience professionnelle n'avait pas d'impact sur le choix de la classe salariale. Il en conclut que l'expertise, gravement défectueuse, devrait être écartée. On rappellera en préambule que la classification Decfo-Sysrem, comme le démontrent les avenants « données du passage à Decfo-Sysrem » transmis à l'appelante et à H. _____ à l'époque, fixe la rémunération des employés selon trois critères successifs : l'emploi-type, la chaîne et le niveau de fonction, ce dernier critère étant assimilé – par l'experte et par l'appelant par voie de jonction – à la classe. Cela précisé, l'appelant par voie de jonction allègue que F. _____, conseillère RH de [...] et responsable de la fixation des salaires initiaux pour les collaborateurs de l'appelant par voie de jonction, a expliqué dans un courriel du 29 janvier 2016 que le choix de la classe dépendait de l'expérience. L'experte s'est toutefois également appuyée sur l'avis postérieur de J. _____, adjoint à la direction RH du [...]. Or il ressort de la retranscription du 7 juillet 2016 de l'entretien de l'experte avec ce dernier, que le seul point important était le cahier des charges, qui sur la base des « critères métiers ou originels » déterminait le niveau de fonction. J. _____ a illustré son propos en indiquant que, par conséquent, si on donnait un poste complexe à un collaborateur débutant, ce qui n'était a priori pas forcément logique mais possible, il aurait

le niveau déterminé préalablement pour le poste. J._____ a répété à deux reprises cette appréciation dans la suite de l'entretien. Il a enfin déclaré ceci : « pour conclure, deux personnes avec les mêmes tâches et le même degré d'autonomie, décision gestion des situations complexes ... (ce qui doit pouvoir être justifié) doivent être colloquées au même niveau ». En l'occurrence, au vu de l'appréciation plus fouillée de J._____, qui occupait une fonction indéniablement plus élevée au sein des RH du [...] que celle de F._____, on ne peut reprocher à l'experte de s'être fondée sur l'avis de J._____, plutôt que sur celui antérieur, divergeant et purement assertif de sa subalterne, qu'elle avait au demeurant mal compris. L'avis clair de J._____, ajouté à l'expertise que détenait nécessairement l'experte en la matière, suffisait pour apprécier la question, sans avoir besoin d'interpeller d'autres personnes. Les passages des déclarations des personnes citées par l'appelant par voie de jonction, toutes parties prenantes à la présente procédure (T._____ et N._____ ayant fixé le salaire litigieux initial comme subséquent de l'appelante et celui de H._____) ne contiennent quant à eux rien de spécifique en matière de classe de fonction qui permettrait de contredire les conclusions de l'experte sur ce point. Les extraits des déclarations du témoin Z._____, qui a travaillé avec l'appelant par voie de jonction alors qu'il était responsable RH du [...] entre 2007 et 2015, ne font que confirmer que l'expérience était un élément de la fixation du salaire, sous l'ancien comme sous le nouveau système de classification salariale, ce qu'a retenu l'experte. L'appelant par voie de jonction reproche à l'experte de n'avoir pas entendu personnellement T._____, alors qu'elle était responsable de la classification salariale des collaborateurs de l'appelant par voie de jonction avant et après la bascule Decfo-Sysrem, en particulier s'agissant de l'appelante et de H._____, un seul entretien téléphonique – mené par la collaboratrice de l'experte –, ayant eu lieu. Un second entretien n'aurait cependant pas pu apporter d'éléments déterminants, dès lors que T._____ est l'une des personnes ayant décidé des salaires de l'appelante et était donc susceptible de justifier sa décision afin qu'elle ne soit pas taxée de discriminatoire. Par ailleurs, elle a démontré lors de l'audience de première instance souffrir régulièrement de problèmes de mémoire. La valeur probante de ses déclarations n'aurait ainsi pas été propre à remettre en question les conclusions de l'experte, fondées notamment sur l'avis externe, motivé et convaincant, de J._____, alors adjoint à la direction RH du [...]. L'appelant par voie de jonction tente également de mettre en doute le constat de l'experte que les entretiens professionnels concernant l'appelante seraient tous bons. La critique surprend dès lors que ce constat ressort de documents préparés par l'appelant par voie de jonction lui-même. Leur valeur ne saurait ainsi être mise en cause par des indications contradictoires postérieures de leur auteur, respectivement de Q._____, dont l'objectivité n'est pas donnée. Au demeurant, la question de la justesse du salaire initial ne saurait être influencée par des entretiens en cours d'emploi, respectivement postérieurs à la nouvelle fixation du salaire. Ces critiques sont donc impropres à remettre en question la valeur probante de l'expertise.

E. 4.3.4.2

Au demeurant, la question ici n'est pas le niveau de fonction auquel a été colloquée l'appelante, mais le salaire qui lui a été octroyé. Or, sur ce point, l'appelant par voie de jonction fait fausse route en soutenant que l'expertise n'aurait pas pris en considération l'expérience de l'appelante d'une part, de H._____ d'autre part. Elle a en effet tenu compte des années d'expérience devant être reconnues à chacun d'eux, puisqu'elle a notamment pris en considération, pour calculer la différence entre le « salaire calculé » et le « salaire effectif » de l'appelante selon le tableau 18 du rapport d'expertise, la valeur (2'771

fr. 79) qu'avait une année d'expérience professionnelle pondérée de H. _____ (7.08) selon la simulation du salaire initial de cette personne calculée par F. _____ (cf. tableau 9 de l'expertise), qu'elle a ajoutée – après avoir appliqué à cette valeur l'expérience professionnelle pondérée de l'appelante (1.5) selon la simulation de la précitée, au salaire minimum (74'035 fr.) de la classe salariale de l'appelante. Le grief de l'appelant par voie de jonction tombe dès lors à faux.

E. 4.3.4.3

Pour le surplus, l'appelant par voie de jonction devait démontrer en quoi les différences salariales constatées entre ses deux employés étaient objectivement justifiées. En se bornant à critiquer l'expertise sur la question du niveau de fonction des deux employés, de manière par ailleurs non convaincante, il n'amène pas cette preuve. Il ne démontre ainsi pas, en particulier, que l'expérience de H. _____ aurait dû être davantage et celle de l'appelante moins prise en compte que ne l'a fait l'experte, et donc conduire à un salaire différent. Faute pour l'employeur d'avoir établi les raisons de ces différences, restées inexplicables d'un point de vue objectif, il convient de retenir que l'appelante a été discriminée dans la manière dont son salaire a été fixé. On peut se référer aux conclusions de l'expertise s'agissant du salaire qui aurait dû être octroyé à l'appelante, tenant compte des expériences des deux employés. La discrimination étant antérieure et postérieure au reclassement intervenu au 1^{er} septembre 2019, c'est l'entier de la période qu'il convient d'indemniser. Sur ce point, l'autorité de céans se fondera sur le complément d'expertise et non sur l'expertise, plus favorable, comme le voudrait l'appelante, cette dernière, malgré qu'elle a relevé la qualité du travail de l'experte, n'exposant en effet pas pour quels motifs ses dernières conclusions devraient être écartées. Selon le tableau 18 du rapport d'expertise, dans sa version corrigée du 7 décembre 2018, la différence entre le salaire effectif de l'appelante et le salaire qu'elle aurait dû percevoir se monte à 13'566 fr. 83 sur toute la durée de l'engagement. L'appelant par voie de jonction doit dès lors être reconnu débiteur de l'appelante de la somme brute arrondie de 13'567 fr. à titre de complément de salaire. Ce montant sera alloué sans intérêts, l'appelante n'ayant pas assorti en première instance les conclusions de sa demande de tels intérêts.

E. 5.1

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'aurait pas rendu vraisemblable, au sens de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination fondée sur le genre en ce qui concerne l'aménagement de ses conditions de travail, eu égard à la différence de traitement dont elle aurait été victime par rapport à H. _____ s'agissant tant de la réduction de son taux d'activité contractuel que de la possibilité d'effectuer des traductions.

E. 5.2.1

L'appelant par voie de jonction a proposé à l'appelante le 15 décembre 2009 une première modification de son contrat concernant le pourcentage de son activité, qu'elle a refusée. L'appelant par voie de jonction lui a alors soumis le 15 février 2010 une nouvelle proposition, qu'elle a acceptée le 20 février 2010. Par cet avenant, les parties sont convenues que le taux d'activité de l'appelante resterait de 100% jusqu'au 30 avril 2010, qu'il passerait ensuite à 40% du 1^{er} mai au 30 septembre 2010, qu'il repasserait à 100% du 1^{er} octobre 2010 au 31 mars 2011 et qu'il serait ensuite établi linéairement à 50% jusqu'à la fin du Projet, en principe mars 2012. Quant à H. _____, il s'est vu proposer le 6 avril 2011 une réduction de son taux d'activité de 80% à 60% dès le 1^{er} mai 2011, modification

qu'il a acceptée le

E. 5.2.2

Les premiers juges ont retenu à cet égard que l'appelante et H. _____ s'étaient tous deux vu proposer une réduction de leur taux d'activité et que le fait que le taux de l'appelante ait été réduit avant celui de son collègue ne permettait en aucun cas de retenir que l'appelant par voie de jonction avait procédé à une modification pour un motif lié au genre, et ce quand bien même le contrat de travail de H. _____ prévoyait expressément que son taux de travail serait dégressif sur la durée du projet. Dès lors que l'appelante n'était pas parvenue à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il n'y avait pas lieu d'examiner le bien-fondé du motif objectif allégué par l'appelant par voie de jonction à cet égard, à savoir l'insuffisance du budget octroyé par la Commission européenne pour le Projet.

E. 5.2.3

L'appelante soutient qu'elle aurait été engagée par contrat de durée déterminée pour tout le Projet, de sorte que la modification de son taux d'activité lui aurait été imposée abusivement. L'appelante a d'abord signé un contrat prévoyant que la durée d'engagement était fixée initialement à six mois. Son contrat a ensuite été renouvelé pour une durée indéterminée, comme cela ressort du courrier que l'appelant par voie de jonction lui a adressé le 1^{er} septembre 2008, lequel fait précisément mention d'une prolongation de son contrat de travail pour une durée indéterminée. Cela résulte également des témoignages de Q. _____ et N. _____, qui font état d'un engagement de durée indéterminée, le poste – mais pas l'engagement – étant assuré pour quatre ans. Il s'ensuit que le contrat de l'appelante pouvait comme tel être modifié, pour autant que les règles en la matière soient respectées, au même titre que le contrat de H. _____, qui a été d'emblée engagé par contrat de durée indéterminée. Il importe peu à cet égard que le contrat de H. _____ fût le seul à prévoir que le taux d'activité serait rediscuté à la fin de l'année 2008 en fonction du déroulement des activités, le fait qu'une telle éventualité ait été expressément prévue dans le contrat de H. _____ uniquement ne permettant pas de considérer a contrario que le contrat de l'appelante aurait été conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du projet, soit en principe environ quatre ans. Au demeurant, que le projet en question doive durer quatre ans ou que l'appelant par voie de jonction ait eu un budget pour employer un salarié n'impliquait pas qu'il emploie l'appelante jusqu'à la fin du projet et dépense l'entier du budget alors que les besoins ne le justifiaient pas selon les périodes.

E. 5.2.4

Cela étant, il est vrai que durant la période du 1^{er} mai 2010 au 30 novembre 2011, le taux d'activité de l'appelante a été réduit de 100% à 40%, alors que rien n'a, semble-t-il, été demandé à H. _____, dont le contrat prévoyait pourtant une éventuelle réduction de son taux, à discuter en fin d'année 2008. En cela, il y a bien eu différence de traitement. Pour qu'une violation de la LEg soit admise, encore faudrait-il que l'appelante rende vraisemblable qu'elle a été traitée différemment de H. _____ pour un motif lié au genre. A cet égard, l'appelante fait valoir que si toute différence de traitement ne suffit pas à établir la vraisemblance de la discrimination, une différence de traitement entre employés de sexe opposé exerçant un travail semblable ferait naître la présomption d'une différence de nature sexiste. Elle se réfère à cet égard à l'arrêt publié aux ATF 127 III 107 consid 3b, selon lequel, lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans

l'entreprise avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination. En l'occurrence, on ne saurait toutefois dire que l'appelante et H. _____ bénéficiaient de conditions de travail comparables en ce qui concerne leur taux d'activité, puisque lorsque l'appelant par voie de jonction a proposé à l'appelante la modification litigieuse, celle-ci travaillait à 100%, tandis que le taux d'activité de H. _____ n'était que de 80%. En outre, si l'appelante et H. _____ avaient la même fonction, ils devaient s'adresser à des tiers différents, le milieu de la recherche pour l'appelante, les « stakeholders » pour H. _____. Cela pouvait justifier, selon l'avancement et les besoins du projet, que l'un soit plus sollicité que l'autre et donc son taux d'activité plus préservé. Compte tenu de ce qui précède, le fait que seule l'appelante se soit vu proposer une réduction de son taux d'activité à compter d'avril 2010, alors que celle de H. _____ n'est intervenue qu'en mai 2011, ne fait pas apparaître comme vraisemblable une discrimination en raison du sexe. Il en va de même en ce qui concerne le fait que Q. _____ ait été impliqué dans ces décisions, l'appelante ne le soutenant d'ailleurs pas. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont exonéré l'appelant par voie de jonction de toute violation de l'art. 3 LEg s'agissant de la réduction du taux d'activité de l'appelante, le fait que la modification soit intervenue dans le délai de protection de six mois institué par l'art. 10 LEg – comme le relève l'appelante – n'ayant aucune portée en ce qui concerne la présomption du caractère sexiste de la discrimination alléguée.

E. 5.3

L'appelante soutient que le fait qu'elle se soit vu refuser la possibilité d'effectuer – en sus de son horaire réduit – des traductions rémunérées par le biais d'heures supplémentaires, serait également constitutif de discrimination au sens de l'art. 3 LEg, dès lors que H. _____ aurait bénéficié d'une telle possibilité.

E. 5.3.1

Les premiers juges ont retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir que l'appelant par voie de jonction rémunérait H. _____ pour son activité de traducteur par le biais d'heures supplémentaires. Si les déclarations de H. _____ allaient dans ce sens, elles ne devaient néanmoins pas être retenues dans la mesure où celui-ci avait expliqué qu'elles reposaient sur des souvenirs, et plus particulièrement en raison du fait que ces déclarations se heurtaient aux fiches de salaire de l'intéressé portant sur la période du 1^{er} août 2008 au 31 décembre 2011, qui ne mentionnaient pas d'heures supplémentaires. Quoi qu'il en soit, à supposer qu'une telle rémunération ait été établie, aucun élément ne permettait de considérer que la prétendue différenciation opérée entre l'appelante et H. _____ reposerait sur un motif lié au genre. En effet, il ressortait notamment des déclarations de B. _____ que H. _____ avait une capacité de vulgarisation supérieure à l'appelante, ce qui rendait ses traductions meilleures sur le plan qualitatif.

E. 5.3.2

Lors de sa déposition, H. _____ a indiqué se souvenir avoir été payé pour son travail de traducteur par le biais d'heures supplémentaires figurant sur ses fiches de salaire. Par ailleurs, il ressort des fiches de salaire de H. _____ que celui-ci a perçu de l'appelant par voie de jonction, en sus de son salaire fixe, un « salaire horaire » à trois reprises, soit 2'131 fr. 20 en août 2008, 643 fr. 50 en novembre 2010 et 2'109 fr. 20 en septembre 2011, les

fiches de salaire ne précisant toutefois pas la nature des prestations ainsi rémunérées. Vu les déclarations de H. _____, il ne se justifie pas de mettre en doute le fait qu'il a effectivement eu la possibilité d'effectuer des traductions rémunérées par le biais d'heures supplémentaires. Le fait qu'il ait indiqué qu'à son souvenir, il avait été rémunéré d'une telle manière n'affaiblit en rien la force probante de son témoignage, l'usage de cette expression démontrant au contraire qu'il se rappelait avoir été payé par le biais d'heures supplémentaires, ce qui est confirmé par le fait qu'il a en outre précisé que cette rémunération figurait sur ses fiches de salaire. Cela étant, l'appelante a allégué qu'elle avait demandé à pouvoir faire des traductions pour compenser la réduction de son taux (all. 78). Que cette possibilité lui ait été ou non accordée, il aurait encore fallu qu'elle démontre qu'il y avait un besoin de traduction au moment où elle voulait en faire et que des traductions auraient alors été confiées non à elle qui l'avait demandé, mais à H. _____. Les fiches de salaire susmentionnées démontrent certes que H. _____ a perçu un « salaire horaire » en plus de son salaire mensuel, au mois d'août 2008, de novembre 2010 et de septembre 2011. Considérerait-on que ces salaires horaires visaient à indemniser des travaux de traduction, force serait alors de relever que durant ces mois, ou les précédents pour les deux premiers versements, l'appelante travaillait à 100%, de sorte qu'il n'est pas vraisemblable, à la suivre, qu'elle ait demandé alors à faire des traductions que l'appelant par voie de jonction aurait refusé de lui confier et qu'il aurait indemnisé H. _____ pour ce faire. En septembre 2011, l'appelante était démissionnaire depuis le 25 juillet 2011, de sorte qu'on voit mal qu'elle ait à ce moment demandé à faire, en plus d'un travail qu'elle voulait quitter, des heures supplémentaires. Dans ces conditions, il n'apparaît pas vraisemblable que l'appelante aurait demandé, à un moment où des traductions devaient être faites, de pouvoir y procéder. Au demeurant, la question n'est pas seulement de savoir si un employé était payé ou non pour ses activités de traduction, mais si quelqu'un voulait lui confier un travail. Or, il ressort du dossier, notamment du témoignage de B. _____, que le travail de H. _____ était globalement plus apprécié en la matière, respectivement plus apprécié par certains que d'autres vu son résultat, et non son auteur. Outre qu'une inégalité de traitement n'a pas été rendue vraisemblable, un motif de genre ne l'est pas non plus. Le moyen soulevé par l'appelante doit en conséquence être rejeté. Appel joint de I. _____

6. 6.1 L'appelant par voie de jonction fait grief aux premiers juges d'avoir considéré, après avoir retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable une discrimination salariale de nature sexiste au sens de l'art. 3 LEg, que celle-ci n'avait néanmoins pas été rémunérée comme elle aurait dû l'être, eu égard à l'évaluation erronée des paramètres de classification de sa fonction, de sorte qu'il se justifiait de corriger cette évaluation en application du principe constitutionnel de l'égalité de traitement (art. 8 al. 3 Cst). L'appelant par voie de jonction invoque en substance une violation du principe de la liberté contractuelle et soutient que quand bien même il applique les barèmes salariaux étatiques par analogie, on ne se trouverait pas dans un rapport de droit public, pouvant éventuellement imposer une limitation à la liberté contractuelle.

6.2 L'admission de l'appel principal, au motif que l'appelante a bel et bien rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination liée au genre s'agissant de sa rémunération, rend sans objet les griefs de l'appelant par voie de jonction : dès lors qu'il a été reconnu que l'inégalité de traitement salariale entre l'appelante et H. _____ constituait une discrimination au sens de l'art 3 LEg, l'appel par voie de jonction, qui nie l'existence d'une base légale justifiant l'indemnité accordée à l'appelante, sera rejeté.

7. 7.1 En définitive, l'appel principal doit être partiellement admis, l'appel joint devant être rejeté.

7.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais

judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé aux conclusions prises par chacune des parties (TF 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2, RSPC 2014 p. 19 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 2.2 ad art. 106 CPC). Cette disposition confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (ibid., n. 2.1 ad art. 106 CPC). En l'espèce, le jugement a été rendu sans frais judiciaires de première instance (art. 113 al. 2 let. a CPC). Pour le surplus, sur ses conclusions de 60'000 fr. en paiement d'un complément de salaire, l'appelante se voit allouer un montant de l'ordre de 13'500 fr., soit environ un quart de ses conclusions. En revanche, sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral de 10'000 fr. est rejetée. Quant à sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail, les parties se sont mises d'accord à l'audience de jugement du

E. 8

avril 2011.

E. 10

septembre 2019 sur un certificat correspondant pour l'essentiel à ce que souhaitait l'appelante. Vu l'issue de la procédure, la charge des dépens, arrêtée en première instance à 15'000 fr., sera supportée à raison de deux tiers pour l'appelante et d'un tiers pour l'appelant par voie de jonction. L'appelante versera dès lors à l'appelant par voie de jonction un montant de 5'000 fr. à titre de dépens réduits de première instance. 7.3 Le présent arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 113 al. 2 let. a CPC). Compte tenu de l'adjudication respective des conclusions des parties, l'appelante versera à l'appelant par voie de jonction des dépens réduits de deuxième instance, qui seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

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