

VD_FINDINFO HC / 2023 / 447 vom 20. Juli 2023

VD Tribunal cantonal, 2023-07-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2023___447

FR: VD_FINDINFO HC / 2023 / 447 du 20 juillet 2023

IT: VD_FINDINFO HC / 2023 / 447 del 20 luglio 2023

Regeste

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION, ÉGALITÉ ENTRE HOMME ET FEMME | 3 LEg

Erwägungen

E. 49

consid. 6.2 ; ATF 130 III 145 consid. 4.2 et les références citées). La vraisemblance doit porter sur les conditions effectives de la discrimination, surtout en ce qui concerne la spécification des sexes et le fait que l'échelle des traitements repose sans raison objective sur des critères liés au sexe (ATF 144 II 65 consid. 7.2 ; ATF 125 III 368 consid. 4). Le fait qu'une employée exerçant une profession typiquement féminine gagne moins que dans une autre profession (neutre du point de vue du sexe ou masculine) ne rend pas encore vraisemblable une discrimination (ATF 125 II 541 consid. 6a). En revanche, lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable 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 (ATF 127 III 207 consid. 3b). Si la discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé ; il appartient alors à l'employeur de démontrer l'inexistence de la discrimination, en apportant la preuve stricte 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 également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 142 II 49 consid. 6.3 ; ATF 130 III 145 consid. 5.2 ; ATF 127 III 207 consid. 3b et 3c ; ATF 125 III 368 consid. 4 et 5 ; TF 8C 424/2021 du 10 mars 2022 consid. 6.2.3). Une différence de salaire dans les comparaisons individuelles ou dans la classification des professions féminines est objectivement justifiée si elle repose sur des critères dits objectifs ou n'est pas motivée par le sexe (ATF 144 II 65 consid. 4.1 p. 69 ; ATF 136 II 393 consid. 11.3 p. 397 et les références citées). En matière de rapports de travail de droit public, le Tribunal fédéral a admis la vraisemblance d'une discrimination dans le cas d'une préfète dont le traitement était d'environ 11% inférieur à celui d'un collègue masculin en charge d'un autre district qui bénéficiait de sept annuités de plus alors qu'il avait exercé ses fonctions pendant trois ans de moins qu'elle (TF 2A.91/2007 du 25 février 2008 consid. 5). Dans un autre cas, le Tribunal fédéral a admis qu'une différence de 8.6% respectivement de 11.5% (selon l'indice utilisé) dans le salaire d'embauche par rapport au prédécesseur masculin dans la même fonction, à quoi s'ajoutait l'écart important (plus de 40%) entre le salaire initial de l'employée et le salaire final du prédécesseur, tendait à rendre vraisemblable une discrimination (ATF 142 II 49 consid. 7.1 et 7.2), mais que l'employeur public avait en l'espèce apporté la preuve que la

différence de traitement reposait sur des motifs objectifs et non sur une discrimination à raison du sexe (ATF 142 II 49 consid. 8). 3.3 En l'espèce, les appelants invoquent l'existence d'une discrimination indirecte des enseignantes d'ICA dans les écoles professionnelles, profession nettement féminisée dans le secteur de l'enseignement professionnel. Ils soutiennent que ces enseignantes seraient placées dans des catégories différentes réparties dans plusieurs fonctions (chaînes et niveaux différents), entraînant d'importantes différences de salaire. Il ressort du dossier, en particulier du jugement du TRIPAC du 13 juillet 2018 dans la cause ayant opposé P. _____ à l'intimé, que, selon l'experte judiciaire mandatée, « l'enseignement de la branche ICA au sein de l'Etat de Vaud est une profession typiquement féminine au sens de la LEg dans les écoles professionnelles », alors que les enseignants de cette branche au gymnase sont mixtes (jugement en question, p. 17). Il convient dès lors de retenir que l'appelante exerce une fonction typiquement féminine. Cela n'est toutefois pas suffisant pour rendre vraisemblable une discrimination indirecte. Dans l'affaire concernant P. _____, il a été relevé que la collocation des enseignants d'ICA en chaîne 144 était liée au caractère métier de leur enseignement, par opposition à l'enseignement des branches générales en école professionnelle qui était colloqué en chaîne 145. Le TRIPAC et la Chambre des recours ont toutefois retenu que cette différence de traitement ne se justifiait plus depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2012, de l'Ordonnance SEFRI, aux termes de laquelle l'ICA devait être considérée à la fois comme une branche professionnelle et comme une branche générale. La différence principale entre la chaîne 144 et la chaîne 145 des maîtres du postobligatoire est la possibilité de bénéficier du « cliquet », qui vise un plus large panel de personnes. Il résulte ainsi de la jurisprudence rendue dans l'affaire P. _____ que les enseignants d'ICA devaient être colloqués en chaîne 145, niveau 11, dès le 1^{er} janvier 2012. Afin de mettre en oeuvre l'arrêt de la Chambre des recours rendu dans le cadre de la cause précitée, le Conseil d'Etat a décidé d'appliquer cette jurisprudence à l'ensemble des 35 maîtres et maîtresses d'ICA dans les écoles professionnelles dès le 1^{er} mai 2019, sous réserve des cas dans lesquels une action avait été introduite précédemment et pour lesquels ladite jurisprudence devait s'appliquer avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2012 (cf. décision du Conseil d'Etat du 6 novembre 2019). Au vu de ces éléments, il convient de déterminer si les appelants ont rendu vraisemblable une discrimination liée à la non-application d'un tel effet rétroactif aux enseignants d'ICA, dont fait partie l'appelante, qui n'avaient pas introduit action. Il ressort des pièces au dossier ainsi que du témoignage de J. _____, enseignant de culture générale qui a expliqué s'être trouvé à l'époque dans une situation aux enjeux similaires à ceux de la présente cause, que l'adaptation de la collocation de ce dernier en chaîne 145, telle que transigée avec l'intimé devant le TRIPAC en novembre 2010, l'avait été avec effet rétroactif au jour de la bascule dans le nouveau système salarial au 1^{er} décembre 2008 et que l'intimé avait ensuite revalorisé les employés enseignant la culture générale également avec effet rétroactif à cette même date, par décision du 9 février 2011. Il découle en outre des témoignages de G. _____ et J. _____, ainsi que de la pièce 51, que les enseignants de culture générale qui avaient bénéficié de cette reclassification salariale étaient composés d'hommes et de femmes, c'est-à-dire qu'il s'agissait d'une profession mixte — contrairement à la profession de l'appelante dont on rappelle qu'elle est typiquement féminine. En octroyant un effet rétroactif à la reclassification salariale des maîtres de culture générale, composés d'hommes et de femmes, et non aux enseignants d'ICA, profession féminine, les appelants ont rendu vraisemblable que l'intimé avait commis une discrimination contraire à l'art. 3 LEg. On assiste ainsi à un renversement du fardeau de la

preuve : il appartient à l'intimé de démontrer l'inexistence de la discrimination, en apportant la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Or, l'intimé n'expose pas dans sa réponse les motifs qui ont justifié de ne pas appliquer d'effet rétroactif à la revalorisation salariale litigieuse. Il sied de relever que, dans la décision du Conseil d'Etat du 6 novembre 2019 mettant en oeuvre la jurisprudence P. _____ à l'ensemble des maîtres et maîtresses enseignant l'ICA dans les écoles professionnelles, il est indiqué que cette mesure concerne seulement 35 enseignants, alors que la décision relative aux enseignants de culture générale avait concerné 57 enseignants (pièce 51 produite par l'intimé). Les situations sont dès lors similaires, celle des enseignants et enseignantes d'ICA concernant un nombre même inférieur de cas à revaloriser. Force est ainsi de constater que les appelants ont rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale en raison du sexe liée au fait que l'intimé n'a pas appliqué d'effet rétroactif à la revalorisation salariale des maîtres et maîtresses d'ICA des écoles professionnelles, profession typiquement féminine, suite à l'affaire P. _____, alors que tel avait été le cas quelques années plus tôt pour la profession d'enseignant de culture générale, composée tant d'hommes que de femmes, suite à l'affaire J. _____. L'intimé n'a quant à lui pas apporté la preuve que la différence de traitement précitée reposait sur des facteurs objectifs. Il apparaît dès lors que la revalorisation salariale de l'appelante devait s'appliquer dès l'entrée en vigueur de l'Ordonnance SEFRI le 1 er janvier 2012. En appel, l'appelante a toutefois conclu à ce que cette revalorisation intervienne avec effet au 1 er janvier 2014, et à ce qu'elle puisse bénéficier du cliquet dès le mois d'août suivant. La Cour de céans étant liée par les conclusions des parties, l'appelante doit ainsi être colloquée au niveau 11A de la chaîne 145 dès le 1 er janvier 2014, puis bénéficier du cliquet dès le mois d'août suivant, conformément à la conclusion 1 prise au pied du mémoire d'appel. 4. 4.1 Compte tenu de la revalorisation salariale qui précède, l'appelante prétend au paiement de 83'213 fr., avec intérêt dès le 1 er août 2017. 4.2 Selon l'art. 5 al. 1 let. d LEg, quiconque subit une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir du tribunal qu'il ordonne le paiement du salaire dû. Lorsque le salaire est fixé de façon discriminatoire, l'action en paiement portera sur les arriérés de rémunération (ATF 131 II 393 consid. 8.3). 4.3 En l'espèce, l'appelante a été revalorisée en chaîne 145, niveau 11A à compter du 1 er mai 2019 et a bénéficié de l'effet de « cliquet » dès le 1 er août suivant. Elle a donc droit à la différence de salaire entre la rémunération effectivement perçue du 1 er janvier 2014 au 30 avril 2019 et le salaire qu'elle aurait dû percevoir durant cette période si la bonne classification salariale avait été appliquée. L'appelante prétend à ce titre au versement de 83'213 francs. Elle n'explique toutefois pas le calcul opéré ni ne fournit les éléments permettant d'y procéder. Dans sa demande, elle s'est contentée, à l'appui de l'allégué tendant au paiement de ce montant, de renvoyer à la pièce 9 produite par ses soins, à savoir sa fiche de salaire pour le mois de janvier 2012. Or ce document n'est pas suffisant pour effectuer le calcul de l'arriéré de rémunération dû. Les appelants n'ont produit aucun document établissant le salaire qui aurait été versé si l'appelante avait été colloquée en chaîne 145, échelon 11A dès le 1 er janvier 2014 et jusqu'au 30 avril 2019. Dans son mémoire d'appel, les appelants n'exposent pas non plus les bases de calcul, se bornant à reprendre le montant réclamé en première instance. La prétention en paiement formulée par l'appelante doit dès lors être rejetée, faute pour cette dernière d'avoir apporté la preuve du montant en souffrance. Il sied cependant de relever que cette prétention était la conséquence de la conclusion I prise dans le mémoire d'appel, qui est admise. Aussi, les appelants obtiennent gain de cause sur le principe de leurs conclusions. 5. 5.1 Au vu de ce qui précède, l'appel doit être partiellement admis et le

jugement attaqué réformé en ce sens que l'appelante est colloquée au niveau 11A de la chaîne 145 avec effet au 1^{er} janvier 2014, puis mise au bénéfice du « cliquet » dès le 1^{er} août 2014. 5.2 Le jugement de première instance a été rendu sans frais judiciaires, ce qu'il n'y a pas lieu de revoir ici. Les prétentions des appelants étant bien fondées sur le principe, l'intimé versera des dépens de première instance aux appelants, solidairement entre eux (art. 106 al. 3 CPC), par application de l'art. 107 al. 1 let. a et let. f CPC. Ces dépens peuvent être évalués à un montant de 6'600 francs. 5.3 Les appelants obtenant gain de cause sur le principe des prétentions litigieuses en appel, les frais judiciaires de deuxième instance, arrêtés à 916 fr. (art. 16 al. 7 LPers et 62 al. 1 TFJC [tarif des frais judiciaires civils du 28 septembre 2010 ; BLV 270.11.5]), doivent être mis à la charge de l'intimé qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). L'intimé versera aux appelants, créanciers solidaires (art. 106 al. 3 CPC), la somme de 2'500 fr. à titre de dépens de deuxième instance (art. 3 al. 2 et 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]). Au total, l'intimé versera ainsi aux appelants, créanciers solidaires, le montant de 3'416 fr. à titre de dépens et de remboursement de l'avance de frais de deuxième instance.

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