

VD_GERICHTE TG12.044714 vom 29. September 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-09-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_TG12.044714

FR: VD_GERICHTE TG12.044714 du 29 septembre 2015

IT: VD_GERICHTE TG12.044714 del 29 settembre 2015

Erwägungen

E. 12

ad art. 6 LEg et note infrapaginale n° 48). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 c. 3.2; Wyler, op. cit., n. 14 ad art. 6 LEg; Aubry Girardin, op. cit., n. 13 in fine ad art. 3 LEg). Si la discrimination de nature sexuelle a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé. Il appartient donc à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'il n'existe pas de différence de traitement ou, si celle-ci existe, qu'elle repose sur des facteurs objectifs (ATF 131 II 393 c. 7.1; ATF 130 III 145 c. 5.2). Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges (TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 c. 3.2). 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 130 III 145 c. 5.2; ATF 127 III 207 c. 3c). La loi ne contient pas de liste de motifs objectifs, de sorte qu'il n'existe pas d'énumération exhaustive. La liste des motifs est donc ouverte et soumise à l'appréciation des tribunaux en ce qui concerne la pertinence de chacun d'entre eux eu égard aux principes de la finalité et de la proportionnalité (Wyler, op. cit., n. 29 ad art. 6 LEg). Le critère de la formation est de nature à influencer la qualité du travail et peut, à ce titre, justifier une discrimination rendue vraisemblable. Il peut ainsi être tenu compte, notamment, des certificats fédéraux de capacité (CFC), de toutes les formations certifiantes, des diplômes délivrés par les Hautes écoles spécialisées (HES) et par les Universités, indépendamment du fait que le diplôme soit délivré en Suisse

- 33 - ou à l'étranger (Wyler, ibidem, n. 30 let. a ad art. 6 LEg). S'agissant de l'expérience professionnelle, l'employeur doit prouver qu'elle joue un rôle pour l'activité en cause, en démontrant la valeur qu'il lui attribue (ibidem, n. 30 let. d ad art. 6 LEg). Le plurilinguisme constitue un critère objectif dans la mesure où la maîtrise de certaines langues est utile à l'exécution du travail et a une influence sur la valeur de celui-ci (ibidem, n. 30 let. k ad art. 6 LEg). Bien qu'il ne s'agisse pas d'un critère se rapportant directement à la valeur du travail, la marge de négociation individuelle fait partie des critères susceptibles de justifier des différences de traitement. Ainsi, la position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle peuvent conduire à une différence de rémunération pour un même travail (ATF 130 III 145 c. 5.2, cité par Wyler, op. cit., n. 31 let. d ad art. 6 LEg). 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). 3.2 Le

Règlement pour le personnel de l'administration communale [de la Ville de Lausanne] du 11 octobre 1977 (état au 1er septembre 2010; ci-après également : RPAC), est applicable aux fonctionnaires de la commune de Lausanne (art. 1). L'art. 80 de ce règlement prévoit que la Municipalité peut engager des employés par contrat écrit de droit privé lorsqu'ils ne remplissent pas les conditions pour être nommés en qualité de fonctionnaire (al. 1). Ces employés sont soumis aux dispositions du Code des obligations sur le contrat de travail ainsi qu'aux dispositions de droit public sur le travail (al. 2). L'art. 80 al. 3 prévoit en outre qu'une partie du règlement leur est applicable par analogie, à savoir les chapitres II (à l'exception de l'art. 5, alinéa 1, et de l'art. 8), III, V, VI, VII, VIII (à l'exception des art. 71 à 72), IX (art. 74 uniquement), X (art. 80) et XI. L'art. 34 RPAC – qui fait partie du chapitre V précité – prévoit que le traitement de base est fixé par rapport à l'échelle suivante :

- 34 - Classe Minimum Maximum 27 52'026 60'859 26 52'653 61'607 25 53'292 62'356 24 53'922 63'162 23 54'612 64'039 22 55'366 64'991 21 56'179 66'025 20 57'050 67'238 19 57'935 68'738 18 58'556 71'317

E. 17

59'234 74'092 16 59'954 77'094 15 60'740 80'333 14 61'745 83'842 13 63'537 87'633 12 66'026 91'728 11 68'898 96'157 10 72'006 100'955 (...) D'après l'art. 36 RPAC, la Municipalité fixe le traitement initial dans les limites des classes correspondant à la fonction en tenant compte de l'activité antérieure, des connaissances spéciales et de l'âge du candidat (al. 1). Le maximum d'une classe sera atteint par des augmentations ordinaires représentant chacune le onzième de la différence entre le minimum et le maximum de chaque classe. Ces augmentations seront accordées au début de chaque année (al. 2). En cas de promotion, le nouveau traitement sera au moins égal à l'ancien, majoré d'une et demi augmentation ordinaire de la nouvelle classe, jusqu'à concurrence du maximum de celle-ci (al. 3).

- 35 - En vertu de l'art. 38 RPAC, dans des cas tout à fait exceptionnels et afin de s'assurer la collaboration de personnes particulièrement qualifiées, la Municipalité peut allouer des suppléments dépassant de 20 % au plus les maxima fixés à l'art. 34. Ces suppléments sont versés à bien plaisir, sans garantie de durée. 3.3 3.3.1 En l'espèce, bien que ce point n'ait pas été abordé par les premiers juges, la vraisemblance d'une inégalité salariale entre l'appelante et l'un de ses collègues masculins, V. _____, pourrait être admise au regard de la jurisprudence précitée, singulièrement l'ATF 125 III 368 c. 5, dès lors que la différence moyenne entre leur salaire respectif était d'environ 35% (calcul annualisé de 2006 à 2012). Reste à examiner si l'employeur a prouvé que cette différence était objectivement justifiée, soit qu'elle était fondée sur des motifs objectifs déterminants (c. 3.3.2 à 3.3.4 infra). 3.3.2 Ainsi que cela ressort de l'ensemble des notes, contrats et propositions de salaire figurant au dossier, l'intimée s'est basée sur le système de classes précité (art. 34 RPAC) pour fixer la rémunération de l'appelante et des autres travailleurs sociaux hors murs (TSHM). Pour déterminer la fourchette initiale, un système spécifique, inspiré de la classification relative aux éducateurs spécialisés et formalisé dans la note du 21 avril 2006 (cf. ch. 4 supra), a été appliqué par l'intimée, répertoriant les cinq fonctions suivantes : 1. TSMH A : classes 13-10 (porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou formation jugée équivalente + certification classe A délivrée par la commission ad hoc) 2. TSMH B : classes 15-12 (porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou formation jugée équivalente) 3. TSMH C : classes 17-24 (titulaire d'un diplôme ou d'un certificat de pédagogie délivré par une école non spécialisée, éducateur au bénéfice d'une formation

spécialisée, mais non encore diplômé, éducateur de la petite enfance ayant une formation de 3 ans ou une certaine pratique professionnelle)

- 36 - 4. TSHM D : classe 22-16 (titulaire d'un certificat de fin d'apprentissage ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente, éducateur de la petite enfance sans pratique professionnelle) 5. TSHM E : classe 24-17 (collaborateur pédagogique sans formation ou expérience. L'un des critères principaux pour fixer la rémunération était donc de savoir si le ou la candidat(e) disposait déjà d'une formation dans le domaine de l'éducation, et, le cas échéant, quel était le niveau de celle-ci (TSHM A à D). Il s'agissait là d'un motif objectif et non discriminatoire, dont la pertinence au regard de la prestation de travail n'est pas contestable, ni contestée. Ainsi, l'appelante et V._____ se sont vus engagés dans des « fourchettes » différentes dès lors que V._____ disposait d'un diplôme d'éducateur (en l'occurrence dans le domaine du sport), alors que l'appelante n'en avait pas. C'est le lieu de préciser que l'option secondaire « socio-pédagogique » suivie au gymnase par Z._____, même si elle avait été communiquée à l'intimée durant l'engagement – ce qui n'a pas été le cas – n'aurait pas justifié, à elle seule, un traitement différent. Le fait que l'instruction ait ensuite montré que, selon les critères suisses, le diplôme français de V._____ n'était en réalité pas équivalent à la deuxième (ni même à la troisième ou à la quatrième) catégorie précitée, n'est d'aucun secours à l'appelante sous l'angle de la LEg : elle ne saurait en effet prétendre, sauf à détourner cette loi de son véritable objectif (cf. art. 2 al. 2 CC), à un salaire correspondant à une fourchette applicable à un porteur de diplôme/certificat dans le domaine de l'éducation (TSHM A/B/C/D), alors que lors de son engagement en 2006, elle n'avait aucun diplôme de ce type et ne pouvait, par conséquent, prétendre à une autre fourchette que celle réservée aux « TSHM E » (24- 17). En d'autres termes, la surestimation (selon les critères suisses) de la formation de V._____ lors de la fixation de sa rémunération initiale ne signifie pas que l'intimée aurait discriminé l'appelante en ne surévaluant pas également son traitement, dès lors qu'une surévaluation systématique de ses collègues masculins n'est pas démontrée.

- 37 - 3.3.3 Comme l'ont constaté à juste titre les premiers juges, les qualifications de l'appelante se rapprochaient de celles de F._____, qui n'avait pas non plus de diplôme d'éducateur : tous deux ont été engagés à des salaires quasiment équivalents (56'764 fr. pour F._____ et 56'542 fr. pour l'appelante) à deux classes d'intervalle (classes 24 et 22). La légère différence entre le salaire de l'appelante et celui de F._____, non remise en cause en tant que telle, était justifiée par les années d'expérience de ce dernier dans l'enseignement et l'animation socioculturelle (à temps partiel), ainsi que son diplôme de culture générale avec option (principale) socio-pédagogique, telle qu'elle figure sur le titre obtenu et remis à l'employeur (cf. ch. 8 supra). V._____ et K._____ (tous deux titulaires d'un diplôme d'éducateur) ont quant à eux bénéficié de salaires quasiment identiques à l'engagement, pour une classe de différence (classes 13 et 14). Au vu de ces éléments, il apparaît que la fixation des salaires des différents travailleurs sociaux, y compris celui de l'appelante, suivait un modèle cohérent, sans que les différences constatées ne relèvent d'une discrimination fondée sur le sexe. Par ailleurs et comme l'ont relevé les premiers juges, au fur et à mesure de sa progression dans sa formation HES, l'appelante est passée en classe 22, puis en classe 17, de sorte que la classification a bien été respectée.

3.3.4 Par surabondance, force est de constater que les autres critères invoqués en première instance par l'intimée pour justifier le salaire initial de l'appelante (par rapport à ses collègues masculins) ne sont pas discriminatoires. Il en va ainsi de l'expérience

professionnelle : s'il est vrai que l'appelante a participé bénévolement au projet D. _____ au Sénégal (de juin à décembre 2004), il ressort toutefois du dossier que son travail se concentrait sur le volet artistique du groupe de musique (réalisation du clip, apport de la « structure de l'image »), sans qu'il soit question de tâches éducatives ou de prise en charge effective des jeunes par l'appelante. En ce sens, cette expérience, bien qu'ayant joué un rôle

- 38 - décisif dans l'engagement de Z. _____ (cf. témoignage de X. _____), car elle relevait d'une approche (artistique) qui intéressait l'intimée, ne pouvait être prise en compte au même titre qu'une expérience professionnelle de plusieurs années en tant qu'éducateur sportif, enseignant ou animateur socioculturel. Pour le surplus, l'appelante n'a fourni aucune indication ni certificat de travail quant à la nature des activités qu'elles auraient déployées pour l'association D. _____ Suisse après la création de celle-ci en 2005. Il en va de même s'agissant du Centre de Rencontre et d'Animation de [...], qui ne figure pas dans son curriculum vitae et au sujet duquel l'appelante s'est contentée d'indiquer, dans sa lettre de motivation du 25 janvier 2006, qu'elle avait « pris part » à ses activités et avait pu observer, grâce au dialogue avec les adolescents et les animateurs, que les jeunes vivaient souvent avec une vision négative d'eux-mêmes et de leur avenir. Dans ce contexte, l'appréciation selon laquelle l'appelante n'avait pas de formation ni d'expérience utile au poste, outre ces quelques mois de bénévolat centrés sur une activité artistique, peut être confirmée. Par ailleurs, comme l'a relevé l'autorité de première instance, l'employeur a tenu compte, dans une certaine mesure, des trois ou quatre années d'expérience professionnelle que l'appelante faisait valoir, dans la fixation du salaire à l'intérieur de la classe 24 elle-même (56'542 fr.), sous forme des six annuités qui lui ont été allouées. S'agissant de l'expérience professionnelle de V. _____, il ressort de son curriculum vitae qu'après avoir suivi une première formation d'ébéniste et marqueteur (1994-1995), ce dernier s'est entièrement consacré – dès 1998 – au domaine de l'animation et de l'encadrement, en effectuant plusieurs formations et en participant, en qualité d'animateur et d'éducateur, à de multiples structures, projets et événements impliquant une prise en charge effective d'enfants, d'adolescents ou d'adultes. Qu'elle soit comptabilisée en mois ou en années (ch. 32 appel), il apparaît ainsi que l'expérience utile au poste acquise par V. _____ entre 1998 et 2005 ne saurait être qualifiée d'équivalente à celle de l'appelante.

- 39 - V. _____ disposait en outre de connaissances spéciales jugées essentielles par l'intimée : d'une part, il connaissait déjà les jeunes « ciblés » par le programme, avait des contacts avec eux et savait où ils se réunissaient. Comme l'a relevé X. _____, contrairement à ses collègues, V. _____ avait donc une longueur d'avance et était considéré, à ce titre, comme le chef de file du projet. Ses aptitudes allaient donc au-delà de la simple connaissance de la C. _____ dont pouvait se prévaloir l'appelante. Compte tenu de la description du poste et de l'importance accordée à la capacité d'« aller à la rencontre des jeunes en difficulté là où ils se trouvent » (25%, cf. ch. 2 supra), ce point était central et plus important que la connaissance du réseau lausannois (que l'appelante a pu développer au cours de son engagement) et dont V. _____ pouvait également se prévaloir. D'autre part, les connaissances étendues de V. _____ dans le domaine du sport – considéré comme le « noyau dur de liaison par rapport à l'errance » – avaient pu être observées lors de son engagement en tant qu'auxiliaire. Sa formation d'éducateur sportif était essentielle pour l'intimée, pour qui le projet s'articulait autour du sport (voir supra

témoignage de X. _____ p. 23). La demande d'engagement soumise le 29 septembre 2005 par l'intimée à la Municipalité confirme par ailleurs que 50% des postes de travailleurs sociaux hors murs devaient être attribués à des éducateurs « en sports urbains » : dans ce contexte – et même si la valorisation de compétences sportives devait être considérée comme un critère neutre mais indirectement discriminatoire (ch. 90 ss appel), ce qui n'est du reste pas établi –, force est de constater qu'en l'espèce ce critère poursuivait un but légitime et répondait à un véritable besoin de l'employeur. En comparaison, les compétences artistiques développées par l'appelante, bien que potentiellement intéressantes pour créer des liens avec les jeunes, n'avaient pas encore été éprouvées par l'intimée. En outre, contrairement à V. _____ dans le domaine du sport, l'appelante n'avait pas suivi de formation professionnelle dans le domaine artistique ou culturel. Elle ne pouvait pas non plus se prévaloir d'une véritable expérience professionnelle d'animatrice socioculturelle. Enfin, le poste nécessitant uniquement la maîtrise d'outils informatiques usuels (afin de mener à bien les tâches administratives, évaluées à 10%, cf. ch. 2 supra), ainsi que la maîtrise de

- 40 - la langue française, on ne discerne pas en quoi les compétences plus étendues de l'appelante dans ces domaines auraient dû être davantage prises en considération lors de la fixation de son salaire. Compte tenu de l'ensemble des critères appliqués (formation, expérience professionnelle, connaissances spéciales), la pondération effectuée par l'intimée ne paraît ainsi ni discriminatoire, ni disproportionnée. L'appréciation des premiers juges, selon laquelle la différence entre le salaire de l'appelante et celui de ses collègues masculins était justifiée par des critères objectifs déterminants, peut ainsi être confirmée. 4. En conclusion, l'appel sera rejeté selon le mode procédural de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement confirmé. La valeur litigieuse ne dépassant pas 30'000 fr., le présent arrêt doit être rendu sans frais judiciaires (art. 114 let. c CPC; Tappy, CPC commenté, 2011, n. 1 ad art. 114 CPC). Il n'y a pas lieu d'allouer de dépens de deuxième instance, l'intimée n'ayant pas été invité à se déterminer.

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