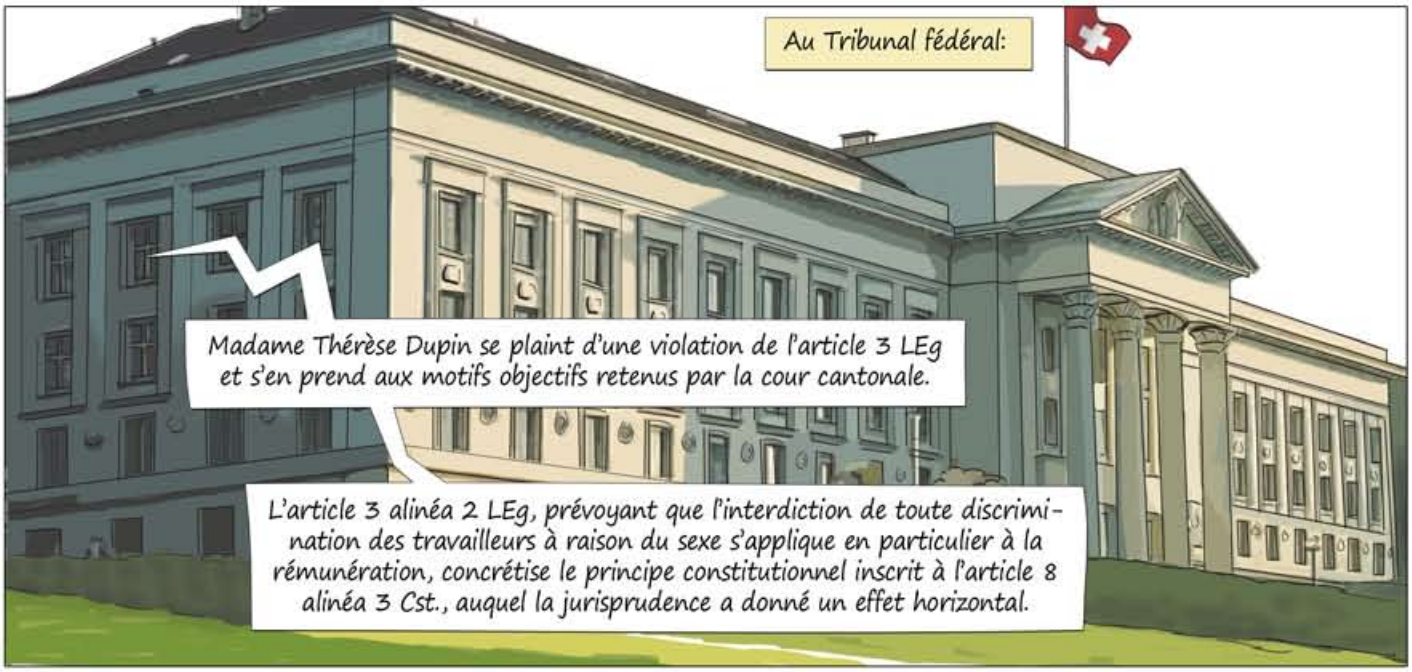
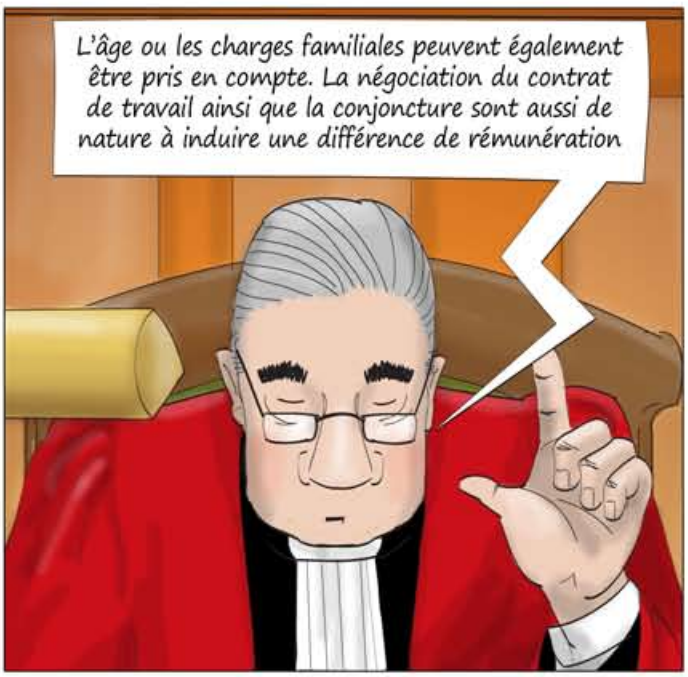
Discrimination salariale TF 4A _ 261 / 2011

Avril 2010
Bon les filles, j'ai perdu une bataille, mais pas la guerre ! Le Tribunal des prud'hommes vaudois n'a pas voulu reconnaître qu'il s'agissait d'une discrimination salariale sexiste au sens de la LEg par rapport à mon ancien collègue Jacques.
Il ne travaille plus chez E SA d'ailleurs.
Mais j'ai fait recours ! A voir quelles seront les conclusions de la cour cantonale vaudoise !
Quelques mois plus tard :
Oh-là Thérèse ! Petite forme ! Alors ? Qu'a conclu la cour cantonale ?
Pffffffff ! Deux... deux batailles... j'ai perdu... mais je refuse toujours de perdre la guerre ! Pour moi, mon ancien employeur a clairement violé l'article 3 de la LEg !
Je réfute en bloc les 6 critères retenus par la cour cantonale justifiant la meilleure rémunération de Jacques, soit sa position différente dans l'entreprise, ses contacts professionnels dont il a soi-disant fait profiter la société, sa connaissance du langage technique du domaine de l'ingénierie, sa maîtrise de l'allemand et du suisse-allemand, ses performances jugées supérieures aux miennes et le contexte conjoncturel.
Pour moi, la position de Jacques n'était pas différente de la mienne au début des rapports de travail et je ne vois pas en quoi son expérience professionnelle justifierait une telle disparité salariale ! Quant à la volonté de l'entreprise de développer grâce à lui une activité dans le domaine de l'ingénierie, il me semble que le projet est resté au stade embryonnaire.
Son bilinguisme ? Tu parles ! La clientèle était majoritairement francophone !
Sa performance ? Comment expliquer alors la différence de salaire existant dès notre entrée en fonction ?
En plus... je n'étais pas moins performante !
Et la situation conjoncturelle pour justifier le grand canyon entre son salaire et le mien ? On a commencé le même jour ! A moi le Tribunal fédéral !
Elle fait recours !!!


Au Tribunal fédéral:
Madame Thérèse Dupin se plaint d'une violation de l'article 3 LEg et s'en prend aux motifs objectifs retenus par la cour cantonale.
L'article 3 alinéa 2 LEg, prévoyant que l'interdiction de toute discrimination des travailleurs à raison du sexe s'applique en particulier à la rémunération, concrétise le principe constitutionnel inscrit à l'article 8 alinéa 3 Cst., auquel la jurisprudence a donné un effet horizontal.

Selon l'article 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.
Cette disposition, qui s'applique notamment à la rémunération, allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie qui l'allègue de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination.

Les motifs considérés comme objectifs sont ceux à même d'influencer la valeur du travail, tels que la formation professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus ou le cahier des charges.


L'âge ou les charges familiales peuvent également être pris en compte. La négociation du contrat de travail ainsi que la conjoncture sont aussi de nature à induire une différence de rémunération

En l'espèce, Madame Thérèse Dupin a réussi à rendre la discrimination salariale vraisemblable, dès lors que Monsieur Jacques Hub percevait une rémunération 50% plus élevée. 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.

Ainsi, le Tribunal fédéral considère...

... que la position différente des deux travailleurs au sein de la société E SA. NE CONSTITUE PAS un critère objectif justifiant une différence de salaire. Il en est de même pour les contacts noués par Monsieur Jacques Hub, dès lors qu'il n'avait pas travaillé dans le secteur de l'ingénierie auparavant et qu'il avait été engagé pour le même secteur d'activité que Madame Thérèse Dupin.

En revanche, les connaissances techniques ainsi que la maîtrise d'un langage scientifique, du moment qu'il est établi que la société E SA voulait élargir son activité à l'ingénierie, CONSTITUENT des motifs justifiant une différence de traitement, de même que les capacités linguistiques, dans la mesure où la société E SA désirait approcher le marché suisse-alémanique.

Madame Dupin et Monsieur Hub étant entrés au service de la société E SA. le même jour, la situation conjoncturelle NE PEUT CONSTITUER un critère objectif. En définitive, seules les connaissances techniques et les capacités linguistiques de Monsieur Hub pouvaient influencer la valeur même du travail et autoriser une différence de traitement entre celui-ci et Madame Thérèse Dupin.

!?!

A considérer le principe de la proportionnalité, ces deux facteurs non discriminatoires ne sauraient autoriser une disparité de traitement de 50%. A cela s'ajoute que Madame Dupin a obtenu un baccalauréat, contre un certificat fédéral de capacité pour Monsieur Hub, et est au bénéfice d'un brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines.

Dès lors, le recours est admis et la cause renvoyée à l'autorité cantonale, qui déterminera un salaire non discriminatoire sur la base des considérations ci-dessus.

Félicitations Thérèse !

Je... Suis une LEgEND POUR L'EGALITE

KEPT CALM & WON... AVEC LA LEg

On a gagné ! Merci la LEg !