

La différence de traitement entre les enseignants de culture générale (profession mixte) et les enseignants d'information, communication et administration (ICA) (profession typiquement féminine) constitue une **discrimination salariale injustifiée**.

Le **renversement du fardeau de la preuve** constitue le propre du système instauré par l'art. 6 LEg ; il n'appartient pas aux autorités judiciaires d'en apprécier l'opportunité (c. 3.4.2).

Composition

MM. les Juges fédéraux Kneubühler, Président,

Chaix et Merz.

Greffière : Mme Rouiller.

Participants à la procédure

État de Vaud, 1014 Lausanne,

agissant par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire vaudois, représentée par

Me Catherine Bouverat, avocate,

recourant,

contre

A.,

Syndicat Vaudois des Maîtres.esses de l'Enseignement Professionnel (SVMEP),

tous les deux représentés par

Me Christophe Tafelmacher, avocat,

intimés.

Objet

droit de la fonction publique; classification salariale,

recours contre l'arrêt de la Cour d'appel civile

du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 20 juillet 2023 (TG20.035491-221051 308).

Faits :

A.

A. enseigne la branche "Informatique, Communication et Administration" (ci-après: ICA) au sein d'une école professionnelle du canton de Vaud. D'abord au bénéfice d'un contrat de durée déterminée du 1^{er} août 2008 au 31 janvier 2009 en tant que maîtresse d'enseignement professionnel S en formation, elle a été engagée comme maîtresse d'enseignement professionnel par contrat de durée indéterminée débutant le 1^{er} août 2010.

B.

B.a. À l'occasion de l'entrée en vigueur, le 1^{er} décembre 2008, de la nouvelle politique salariale de l'État de Vaud, les employés de l'État ont été informés de la chaîne et du niveau de fonction qui leur seraient attribués dans le nouveau système.

Dans ce cadre et par un avenant à son contrat du 9 janvier 2009, A. a été colloquée dans la chaîne 144, niveau 10B, avec effet au 1^{er} décembre 2008.

B.b. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle politique salariale de l'État de Vaud, plusieurs enseignants ont contesté leur collocation auprès du Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (ci-après: TRIPAC).

B.b.a. Dans ce cadre, C., enseignant de culture générale, a conclu une convention avec l'État de Vaud le 11 novembre 2010: il était mis au bénéfice d'un nouveau contrat de travail de durée indéterminée, qui entrait en vigueur rétroactivement au 1^{er} décembre 2008 et le colloquait, en tant que maître d'enseignement post-obligatoire, en chaîne 145, niveau 11. Dès le 1^{er} août 2009, il était colloqué en chaîne 145, niveau 12, en application du mécanisme dit du cliquet, qui permet aux employés remplissant certaines conditions d'être promus d'un niveau.

Suite à cette convention, l'État de Vaud a décidé, le 9 février 2011, de revaloriser les enseignants de culture générale, également avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008.

B.b.b. Dans le cadre d'un litige entre une enseignante de la branche ICA, D., et l'État de Vaud, le TRIPAC a retenu que l'ICA devait être considérée comme une branche de culture générale, au même titre que d'autres branches de culture générale enseignées en école professionnelle. Il a par conséquent jugé que l'enseignement de l'ICA devait être colloqué dans la même chaîne que les enseignements d'autres branches dites générales en école professionnelle, soit en chaîne 145 (au lieu de la chaîne 144 jusqu'alors) dès le 1^{er} janvier 2012, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) du 26 septembre 2011 sur la formation professionnelle initiale d'employée de commerce/d'employé de commerce avec certificat fédéral de capacité (ordonnance SEFRI; RS 412.101.221.73), qui prévoyait que l'ICA devait être considérée à la fois comme une branche professionnelle et comme une branche générale. Ce jugement a été confirmé par la Chambre des recours du Tribunal cantonal le 7 février 2019.

Suite à ce jugement, le Conseil d'État vaudois a, en date du 6 novembre 2019, décidé d'appliquer cette jurisprudence à l'ensemble des 35 maîtres de bureautique et de la branche ICA dans les écoles professionnelles. Cette décision prenait effet au 1^{er} mai 2019, sous réserve des cas dans lesquels une action avait été introduite précédemment et pour lesquels cette jurisprudence s'appliquerait avec effet rétroactif dès le 1^{er} janvier 2012.

Par courrier du 9 décembre 2019, l'État de Vaud a informé A. qu'elle bénéficierait d'une collocation au niveau 11A de la chaîne 145 dès le 1^{er} mai 2019, puis, selon le mécanisme du "cliquet", au niveau 12A de la chaîne 145 dès le 1^{er} août 2019.

C.

A. a, avec le Syndicat Vaudois des Maîtres.esses de l'Enseignement Professionnel (ci-après: SVMEP), introduit une requête de conciliation devant le TRIPAC contre la décision précitée. La procédure de conciliation n'ayant pas abouti, des audiences de jugement se sont déroulées les 19 et 20 janvier 2022, ainsi que le 15 février 2022. Par jugement du 15 février 2022, le TRIPAC a rejeté la demande de A..

Par arrêt du 20 juillet 2023, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal vaudois (ci-après: Cour d'appel civile) a partiellement admis l'appel de A. contre le jugement du TRIPAC. Elle a en substance retenu que A. et le SVMEP avaient rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale en raison du sexe. La revalorisation salariale de A. devait s'appliquer dès l'entrée en vigueur de l'ordonnance SEFRI le 1^{er} janvier 2012. Dès lors que A. avait conclu à ce que cette revalorisation intervienne avec effet au 1^{er} janvier 2014, la Cour d'appel civile a ordonné sa collocation au niveau 11A de la chaîne 145 dès le 1^{er} janvier 2014, puis sa mise au bénéfice du cliquet dès le 1^{er} août 2014. Toutefois, A. n'avait pas

fourni des documents ou de bases de calcul permettant de déterminer le montant de l'arriéré de rémunération dû; sa prétention en paiement devait par conséquent être rejetée.

D.

L'État de Vaud forme un recours en matière de droit public contre l'arrêt de la Cour d'appel civile. Il conclut principalement au rejet de l'appel, à l'annulation de l'arrêt attaqué et à la confirmation du jugement du TRIPAC du 15 février 2022. Subsidiairement, il demande que l'arrêt attaqué soit annulé et la cause renvoyée à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Les intimés concluent au rejet du recours. La Cour d'appel civile se réfère aux considérants de son arrêt. Les parties ont maintenu leurs conclusions lors des échanges d'écritures ultérieurs.

Par ordonnance du 5 octobre 2023, le Juge président de la Ire Cour de droit public du Tribunal fédéral a admis la requête d'effet suspensif formée par le recourant.

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office sa compétence et contrôle librement la recevabilité des recours portés devant lui.

1.1. Dirigé contre une décision finale (art. 90 LTF) prise en dernière instance cantonale (art. 86 al. 1 let. d LTF) dans le domaine des rapports de travail de droit public (art. 82 let. a LTF), le recours est en principe recevable comme recours en matière de droit public conformément aux art. 82 ss LTF. S'agissant d'une contestation touchant à l'égalité des sexes, la question de la valeur litigieuse ne se pose pas (art. 83 let. g et 85 al. 1 let. b LTF).

1.2. La jurisprudence concernant la recevabilité du recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF, notamment art. 89 al. 1 LTF) admet que la collectivité publique, en tant qu'employeur, n'agit certes pas au même titre qu'un particulier dans une contestation découlant de rapports de travail régis par le droit public, mais qu'elle a néanmoins un intérêt spécifique digne de protection à l'annulation ou à la modification d'une décision d'un tribunal favorable à son agent; la collectivité publique se trouve en effet dans une situation juridique analogue à celle d'un employeur privé parce que les prestations pécuniaires qu'elle conteste devoir fournir (notamment un salaire ou une indemnité pour licenciement abusif) pourraient être dues par tout employeur dans une situation comparable ([ATF 145 I 239](#) consid. 5.2; [142 II 259](#) consid. 4.1 et les références).

Les autres conditions de recevabilité sont au surplus réunies, si bien qu'il y a en principe lieu d'entrer en matière sur le recours.

2.

Le recourant se plaint d'une constatation inexacte des faits.

2.1. Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits constatés par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l'art. 105 al. 2 LTF. Selon l'art. 97 al. 1 LTF, le recours ne peut critiquer les constatations de fait que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte - notion qui correspond à celle d'arbitraire - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause ([ATF 148 I 160](#) consid. 3; [145 V 188](#) consid. 2). Lorsque la partie recourante entend s'en prendre aux faits ressortant de l'arrêt entrepris, elle doit établir de manière précise la réalisation de ces conditions, c'est-à-dire qu'elle doit exposer, de manière circonstanciée, que les faits retenus l'ont été d'une manière absolument inadmissible, et non seulement discutable ou critiquable (cf. art. 106 al. 2 LTF; [ATF 146 IV 88](#) consid. 1.3.1; [145 IV 154](#) consid. 1.1).

2.2. Dans une première partie de son écriture, intitulée "Faits" et longue de plus de 8 pages, le recourant reprend les éléments essentiels de l'arrêt attaqué et rappelle le contexte général ainsi que le contenu des jugements des instances précédentes. Il renvoie dans ce cadre à une autre brève partie intitulée "Constatation manifestement inexacte des faits", dans laquelle il se limite à taxer la solution retenue par la Cour d'appel civile de "confinant à l'arbitraire" (p. 26 du recours). Il se contente ainsi d'exposer sa propre version des faits et de l'opposer à celle retenue par l'autorité précédente, qui aurait, à tort, assimilé la situation de son employée à celle des enseignants de culture générale dont la collocation était intervenue après la transaction entre C. et l'État de Vaud, pour en inférer une violation de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1). Pour autant qu'elle constitue un grief formel, une telle critique, strictement appellatoire, ne démontre pas en quoi l'autorité précédente aurait fait preuve d'arbitraire dans l'établissement des faits; il ne prétend pas non plus que la cour cantonale aurait méconnu ou mal compris un élément particulier du dossier. Partant, le grief ne répond pas aux exigences de motivation rappelées ci-dessus et est dès lors irrecevable.

3.

Le recourant se plaint ensuite d'une violation de l'art. 3 LEg. Il reproche en premier lieu à l'autorité précédente d'avoir retenu que les intimés avaient rendu vraisemblable une discrimination fondée sur l'art. 3 LEg. Il considère également que, même à supposer que la LEg soit applicable au cas d'espèce, il aurait apporté la preuve de l'inexistence de ladite discrimination.

3.1. Selon 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 la rémunération (al. 2).

3.2. 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. Cette disposition représente un assouplissement par rapport au principe général de l'art. 8 CC, en vertu duquel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'apporter la preuve de ceux-ci. La prétendue victime doit ainsi apporter quelques indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir pour autant exclure qu'il puisse en aller différemment ([ATF 144 II 65](#) consid. 4.2.2; [142 II 49](#) consid. 6.2; plus récemment arrêt 4A_537/2021 du 18 janvier 2022 consid. 4.1.1, in SJ 2022 p. 385).

Lorsqu'une 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; [130 III 145](#) consid. 5.2).

3.3. Se fondant sur une expertise ordonnée dans l'affaire D., l'autorité précédente a retenu que l'enseignement de la branche ICA dans les écoles professionnelles était une profession typiquement féminine, contrairement à l'enseignement de la culture générale, qui constituait une profession mixte. La Cour d'appel civile a relevé que les enseignants de culture générale avaient, suite à la transaction passée entre C. et le recourant et à la décision du 9 février 2011, bénéficié d'une reclassification en chaîne 145 avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008, date de la bascule; à l'inverse, la reclassification

des enseignants d'ICA n'avait pris effet qu'au 1^{er} mai 2019. Elle a considéré que l'octroi automatique d'un effet rétroactif pour l'ensemble des enseignants de culture générale, à l'inverse des enseignants d'ICA, suffisait à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination contraire à l'art. 3 LEg. L'État de Vaud n'avait au surplus pas apporté la preuve que cette différence de traitement reposait sur des facteurs objectifs.

L'autorité précédente a par conséquent considéré que la revalorisation salariale de l'intimée devait s'appliquer dès 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 (art. 6 let. d et 13 al. 3 let. c). Selon les conclusions de l'intimée, sa revalorisation salariale ne devait toutefois intervenir qu'à partir du 1^{er} janvier 2014.

3.4.

3.4.1. En l'espèce, il ressort des faits retenus par l'autorité précédente, et non valablement contestés par le recourant, que l'adaptation de la collocation de l'ensemble des enseignants de culture générale, profession mixte, en chaîne 145 l'avait été avec effet rétroactif au 1^{er} décembre 2008, soit au jour de la bascule dans le nouveau système salarial. À l'inverse, la collocation des enseignants d'ICA, profession typiquement féminine, en chaîne 145 n'avait été adaptée rétroactivement qu'au 1^{er} mai 2019, à l'exception des enseignants ayant ouvert action. Cette différence de traitement constitue un indice suffisant pour rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

3.4.2. Il convient par conséquent d'examiner si le recourant est parvenu à apporter la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs.

Le recourant fonde la différence de traitement essentiellement sur la qualification des branches enseignées. La culture générale était déjà considérée comme telle au moment de la bascule le 1^{er} décembre 2008, alors que la branche ICA n'est considérée comme une branche de culture générale que depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance SEFRI début 2012. Partant, le fondement du "procès-pilote" de C. trouverait son origine dans la nouvelle politique salariale entrée en vigueur en décembre 2008, alors que le "procès-pilote" de D. se rapporterait à la qualification de l'ICA en tant que branche de culture générale à partir du 1^{er} janvier 2012, soit la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance SEFRI. On comprend ainsi que le recourant considère que c'est en vertu du jugement du 7 février 2019 dans l'affaire D. que l'ICA a été reconnu comme branche de culture générale. L'ordonnance SEFRI ne déploierait aucune conséquence de nature salariale et ne saurait dès lors être considérée comme le fait générateur de la modification de la collocation des enseignants d'ICA.

Or, si le raisonnement du recourant permet de comprendre sur la base de considérations objectives pourquoi l'effet rétroactif remonte au 1^{er} décembre 2008 s'agissant des enseignants de culture générale et au 1^{er} janvier 2012 s'agissant des enseignants d'ICA, il n'avance aucun motif objectif permettant de refuser un traitement rétroactif entre 2012 et 2019 aux enseignants d'ICA n'ayant pas ouvert action. On peine en effet à comprendre en quoi l'entrée en vigueur de l'ordonnance SEFRI suffirait, à elle seule, pour qualifier l'ICA de branche de culture générale dès le 1^{er} janvier 2012 pour les enseignants ayant ouvert action, mais que tel ne serait pas le cas pour les enseignants n'ayant pas ouvert action, qui devraient alors attendre qu'une jurisprudence de principe valide ce changement de qualification.

Dans ces circonstances, le recourant n'a pas établi que la différence de traitement dénoncée par les intimés était fondée sur des motifs objectifs. Son grief doit être rejeté.

Au surplus, le fait qu'il "peine à concevoir comment [il] aurait pu apporter la preuve stricte d'un fait négatif, c'est-à-dire démontrer qu'il n'a pas commis de discrimination fondée sur le sexe s'il ne l'a effectivement pas fait" n'est pas pertinent en l'espèce. Ce renversement du fardeau de la preuve constitue en effet le propre du système instauré par l'art. 6 LEg et il n'appartient pas aux autorités judiciaires d'en apprécier l'opportunité.

4.

Le recourant reproche ensuite à l'autorité précédente de ne pas avoir examiné la question de la prescription de la créance salariale. Toutefois, au vu de l'issue du litige, et dès lors que la Cour d'appel civile a rejeté la prétention en paiement de l'intimée et que cette dernière n'a pas recouru à l'encontre de cet arrêt, cette question peut demeurer indécise.

5.

Finalement, et dès lors qu'il est établi que la différence de traitement entre les enseignants de culture générale et les enseignants d'ICA constitue une discrimination, la question d'une prétendue violation du principe de non-rétroactivité n'a pas à être examinée. En effet, c'est précisément à cet égard qu'une différence de traitement constitutive d'une violation de l'art. 3 LEg a été constatée. Or, le recourant n'a jamais prétendu que le traitement rétroactif accordé aux enseignants de culture générale serait contraire au principe de non-rétroactivité.

En tout état, le recourant développe son argument sous le seul angle du principe de non-rétroactivité des lois, lequel n'apparaît pas pertinent en l'espèce dès lors qu'un changement de loi doit être distingué d'un changement de décision ou de jurisprudence (cf. sur ce sujet MILENA PIREK, L'application du droit public dans le temps: la question du changement de loi, thèse, Fribourg 2018, N 29 ss et références).

6.

Il résulte de ce qui précède que le recours est rejeté dans la mesure de sa recevabilité.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge du recourant, qui agit, en tant qu'employeur, pour la défense générale de ses intérêts patrimoniaux (art. 66 al. 1 et 3 LTF). Les intimés, qui sont représentées par un avocat, ont droit à une indemnité de dépens de 1'500 fr., à la charge du recourant (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera aux intimés une indemnité de 1'500 fr. à titre de dépens.

4.

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties, à la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal du canton de Vaud et au Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale.

Lausanne, le 31 juillet 2024

Au nom de la Ire Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Kneubühler

La Greffière : Rouiller