

4A\_249/2007

Arrêt du 16 novembre 2007  
Ire Cour de droit civil

MM. et Mme les Juges Corboz, Président, Rottenberg Liatowitsch et Kolly.  
Greffière: Mme Crittin.

X. \_\_\_\_\_,  
recourante, représentée par Me Jean-Bernard Waeber,

contre

Y. \_\_\_\_\_ SA,  
intimée, représentée par Me Guy Stanislas.

contrat de travail; licenciement abusif; discrimination,

recours contre l'arrêt de la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes  
du canton de Genève du 7 juin 2007.

Faits:

A.

A.a Le 30 avril 2001, X. \_\_\_\_\_ a été engagée par A.Y. \_\_\_\_\_ SA, de siège à  
..., en qualité de « responsable administration des ventes ». Elle avait pour  
mission de fournir un support administratif et de gestion pour l'unité des  
ventes, ainsi que pour la direction générale selon les demandes, et de mener  
des projets liés à la gestion administrative des ventes.

Le contrat de travail prévoyait un salaire mensuel de 7'100 fr. bruts, versé  
treize fois l'an, ainsi qu'une rémunération variable représentant 10% du  
salaire annuel.

Lors de son engagement, X. \_\_\_\_\_ disposait d'une formation en sciences  
économiques de l'Université de Z. \_\_\_\_\_, avait suivi et achevé plusieurs  
formations professionnelles en techniques de communication de vente, et  
bénéficiait d'une expérience professionnelle de onze ans dans l'industrie  
pharmaceutique.

A.b Le 25 septembre 2002, X. \_\_\_\_\_ a été nommée « sales administrator  
manager » avec effet au 1er septembre 2002. En plus des tâches initialement  
confiées, elle s'est vue attribuer celles de fournir le support de gestion  
pour différents acteurs commerciaux et le service de marketing, ainsi que la  
formation administrative et le coaching de certains collaborateurs.

Dès le 1er janvier 2004, le salaire mensuel brut de l'employée a été porté à  
9'550 francs.

Par avenant du 15 avril 2004, la société a confié à X. \_\_\_\_\_, sans prévoir  
une augmentation salariale, la responsabilité de correspondante en charge  
pour la filiale du programme « sales force excellence ». Dans le cadre de sa  
nouvelle fonction, l'employée a organisé et participé à plusieurs réunions  
internationales.

A.c A la suite de la fusion des sociétés A.Y. \_\_\_\_\_ et C.Y. \_\_\_\_\_,  
l'organisation de l'entreprise a été restructurée et un nouveau poste a été  
proposé à l'employée, qui ne l'a pas accepté. Malgré le refus de l'employée,  
la direction générale de Y. \_\_\_\_\_ lui a annoncé ses nouvelles conditions de  
travail à compter du 1er janvier 2005, en qualité de « SFE specialist ». Ses  
conditions salariales restaient inchangées.

X. \_\_\_\_\_ est tombée en incapacité de travail à compter du 24 janvier 2005. Elle a été hospitalisée à la Clinique ... du 24 février au 16 mars 2005.

A.d Le 12 mai 2005, Y \_\_\_\_\_ a licencié X. \_\_\_\_\_ avec effet au 31 juillet 2005. Celle-ci s'est opposée à son congé, en faisant notamment valoir qu'elle avait été licenciée alors qu'elle invoquait le principe d'égalité entre hommes et femmes, et qu'elle avait été harcelée durant plusieurs mois.

B.

B.a Le 26 janvier 2006, X. \_\_\_\_\_ a ouvert action contre Y. \_\_\_\_\_ SA devant le Tribunal des prud'hommes de Genève. Elle concluait au paiement de 418'914 fr.50, plus intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 31 juillet 2005, à titre de différence de salaire, d'indemnité pour licenciement abusif et discriminatoire, d'indemnité pour tort moral et de remboursement de frais de déplacement.

Par jugement du 6 octobre 2006, le Tribunal a déclaré irrecevable la demande dans la mesure où elle tend à la condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité pour la discrimination directe dans la promotion et la formation, dont le montant devait être précisé au cours de la procédure. Sur le fond, le Tribunal a donné acte à la défenderesse de son engagement à verser à la demanderesse le montant de 181 fr. nets, en l'y condamnant en tant que de besoin. Il a débouté la demanderesse des fins de sa demande pour le surplus. Toute autre conclusion a été rejetée.

B.b X. \_\_\_\_\_ a appelé de ce jugement devant la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes de Genève. Elle demandait l'annulation du jugement entrepris, à l'exception de la condamnation de la partie adverse à lui verser 181 fr. nets. Préalablement, elle sollicitait l'audition de trois témoins et la mise en oeuvre d'une expertise. Principalement, elle concluait à la condamnation de la défenderesse à lui verser la somme brute de 320'000 fr. et les sommes nettes de 68'734 fr., 30'000 fr. et 10'000 fr., avec intérêts à 5% dès le 31 juillet 2005.

L'administration de l'expertise était destinée à dire « si le fait que Madame X. \_\_\_\_\_ a été écartée de la sélection du poste de chef du département Business Support est fondé sur des raisons objectives suffisantes autres que le sexe; si les activités de Madame X. \_\_\_\_\_ et de ses collègues masculins avant la fusion étaient de valeur égale ou non, cas échéant dire dans quelle proportion elles différaient; quelle rémunération non discriminatoire par rapport à ses collègues masculins Madame X. \_\_\_\_\_ aurait dû recevoir pour son activité ».

Par arrêt du 7 juin 2007, la Cour d'appel a confirmé le jugement du Tribunal des prud'hommes, sans avoir donné suite à la requête d'expertise de la demanderesse. Considérant qu'il n'existait aucun indice de discrimination dans la fixation du salaire et dans la promotion de la demanderesse, les magistrats ont jugé qu'ils n'avaient pas à ordonner d'expertise pour élucider ces questions. La cour cantonale a par ailleurs nié le caractère abusif du licenciement, tout en estimant que le comportement de l'employeur n'était pas gravement attentatoire à la personnalité de l'employé, au sens de l'art. 328 CO.

C.

La demanderesse interjette contre ce prononcé un recours en matière civile, en demandant l'annulation de l'arrêt attaqué et le renvoi de la cause à l'autorité cantonale.

La défenderesse propose le rejet du recours.

Considérant en droit:

1.

1.1 Interjeté par la partie qui a succombé dans ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF) et dirigé contre un jugement final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 75 LTF) dans une affaire pécuniaire concernant le droit du travail dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 francs (art. 74 al. 1 let. a LTF), le recours en matière civile est en principe recevable, puisqu'il a été déposé dans le délai (art. 100 al. 1 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi.

1.2 Le recours peut être interjeté pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (cf. ATF 130 III 136 consid. 1.4). Compte tenu de l'exigence de motivation contenue à l'art. 42 al. 1 et 2 LTF, sous peine d'irrecevabilité (art. 108 al. 1 let. b LTF), le Tribunal fédéral n'examine en principe que les griefs invoqués; il n'est pas tenu de traiter, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent, lorsque celles-ci ne sont plus discutées devant lui. Il ne peut pas entrer en matière sur la violation d'un droit constitutionnel ou sur une question relevant du droit cantonal ou intercantonal si le grief n'a pas été invoqué et motivé de manière précise par la partie recourante (art. 106 al. 2 LTF; ATF 133 II 249 consid. 1.4.2; 133 III 395 consid. 6).

1.3 Le Tribunal fédéral conduit son raisonnement juridique sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si les faits ont été établis de façon manifestement inexacte ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF).

1.4 Le Tribunal fédéral ne peut aller au-delà des conclusions des parties (art. 107 al. 1 LTF). Toute conclusion nouvelle est irrecevable (art. 99 al. 2 LTF).

2.

Dans l'un de ses griefs, la recourante dénonce la violation, par l'autorité cantonale, des principes applicables pour l'établissement des faits en matière de discrimination salariale. Elle fait notamment état d'une violation, par l'autorité cantonale, de son obligation d'ordonner une expertise, découlant des art. 12 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) et 343 al. 4 CO.

2.1 Conformément au principe constitutionnel de l'égalité salariale entre l'homme et la femme (cf. art. 8 al. 3, dernière phrase, Cst.), la travailleuse a droit à un salaire égal à celui que touche le travailleur s'ils accomplissent tous deux, dans des conditions égales, des tâches semblables ou des travaux, certes de nature différente, mais ayant une valeur identique (arrêt 4A\_12/2007 du 3 juillet 2007, destiné à publication, consid. 4.3; ATF 130 III 145 consid. 3.1.2).

Au terme de l'art. 12 al. 2 LEg, dans sa nouvelle teneur selon le ch. 1 de l'annexe à la LTF, en vigueur depuis le 1er janvier 2007, l'art. 343 du code des obligations est applicable indépendamment de la valeur litigieuse devant les tribunaux cantonaux.

Par ce renvoi à l'art. 343 CO, et singulièrement à l'al. 4 de cette disposition, le droit fédéral impose notamment aux tribunaux cantonaux un devoir d'examen étendu (cf. ATF 130 III 145 consid. 3.1.2 et les références).

Ils doivent ainsi veiller, en collaboration avec les parties, à ce que les moyens de preuve soient mentionnés et les preuves administrées (Sabine Steiger-Sackmann, Commentaire de la loi sur l'égalité, n. 12 ad art. 12 LEg). Si l'équivalence entre les diverses fonctions d'une même entreprise ne saute pas aux yeux ou si elle n'est pas établie par d'autres modes de preuve, les tribunaux cantonaux doivent ordonner des expertises. Les experts doivent alors décider si ces fonctions sont comparables les unes aux autres et déterminer les critères permettant de mettre à jour un cas de discrimination (sur ces points, ATF 130 III 145 ibidem). Le juge qui refuse d'ordonner une expertise requise par une partie consacre une violation de l'art. 12 al. 2 LEg, à moins que l'expertise apparaisse d'emblée inutile, parce que, par exemple, le juge dispose lui-même des connaissances scientifiques nécessaires pour élucider une possible discrimination liée au sexe (arrêt 4A\_12/2007 du 3 juillet 2007, destiné à publication, consid. 4.2 et les références, en particulier, Kathrin Klett, Richterliche Prüfungspflicht und Beweiserleichterung, AJP/PJA 2001 1293 ss, ch. 3 p. 1295; Monique Cossali Sauvain, Egalité entre femmes et hommes II, FJS n° 545, ch. V p. 21 in fine).

2.2 En l'espèce, la cour cantonale n'a pas donné suite à la requête d'expertise judiciaire formulée par la recourante. Selon l'autorité, dès lors que le bien-fondé du reproche de discrimination, tant salariale que dans la promotion, n'a pas été rendu vraisemblable par la recourante, il n'y avait pas lieu d'ordonner une expertise.

S'agissant de la discrimination salariale, la cour cantonale a tout d'abord comparé le salaire de la recourante à celui de ses collègues D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_, tous trois cités à titre de comparaison par la recourante. Ayant constaté qu'une différence salariale existait entre l'intéressée et les deux derniers nommés, l'autorité cantonale a examiné si cette différence était objectivement justifiée. Pour ce faire, elle a pris en considération la formation, l'expérience professionnelle, les connaissances linguistiques, le type d'activité exercée, les responsabilités hiérarchiques et commerciales et les prestations fournies par ces employés. Sur cette base, l'autorité cantonale est arrivée à la conclusion que E. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_ effectuaient un travail ni identique ni de valeur égale à celui de la recourante. Quant à l'employé D. \_\_\_\_\_, il a été relevé que sa rémunération était moins élevée que celle de la recourante et que, dès lors, il ne pouvait pas y avoir de discrimination salariale au détriment de celle-ci. Au demeurant, leur formation et le type d'activité exercée au sein de la société n'étaient pas comparables.

L'autorité cantonale a donc contesté l'équivalence des tâches effectuées par quatre employés - dont la recourante - de la société intimée, en se fondant sur des critères objectifs qu'elle a elle-même déterminés. Les magistrats en charge du dossier n'ont toutefois jamais prétendu avoir des compétences techniques spécifiques pour comparer les activités de ces quatre employés. Leur raisonnement ne s'apparente du reste pas à une approche scientifique de la discrimination invoquée. Par ailleurs, il n'est pas patent que les diverses fonctions exercées par les employés de la société intimée étaient équivalentes. Dans ces circonstances, l'autorité cantonale n'était pas en mesure de refuser d'ordonner une expertise, sans violer l'art. 12 al. 2 LEg.

De même, l'administration d'une expertise n'apparaît pas d'emblée inutile pour élucider une éventuelle discrimination dans la promotion.

Cela étant, il convient d'admettre le recours et d'annuler le prononcé attaqué, conformément aux conclusions de la recourante, sans qu'il n'y ait lieu d'entrer en matière sur les autres griefs soulevés.

Conformément à l'art. 107 al. 2 LTF, le Tribunal fédéral renvoie l'affaire à l'autorité précédente pour qu'elle ordonne l'expertise sollicitée par la recourante.

3.

Compte tenu de l'issue du litige, les frais judiciaires, calculés par application de l'art. 65 al. 4 let. b LTF, seront mis à la charge de l'intimée, qui succombe (art. 66 al. 1 LTF). Celle-ci versera à la recourante une indemnité à titre de dépens (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est admis, l'arrêt attaqué est annulé et la cause est renvoyée à l'autorité cantonale pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 800 fr., sont mis à la charge de l'intimée.

3.

Une indemnité de 2'500 fr., à payer à la recourante à titre de dépens, est mise à la charge de l'intimée.

4.

Le présent arrêt est communiqué en copie aux mandataires des parties et à la Cour d'appel de la juridiction des prud'hommes du canton de Genève.

Lausanne, le 16 novembre 2007

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

Le Président: La Greffière:

Corboz Crittin