

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 29 septembre 2015

---

Composition : M. COLOMBINI, président  
Mmes Charif Feller et Crittin Dayen, juges  
Greffière : Mme Meier

\*\*\*\*\*

**Art. 3, 6 LEg**

Statuant à huis clos sur l'appel interjeté par **Z.**\_\_\_\_\_, à Ependes, contre le jugement rendu le 24 novembre 2014 par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant l'appelante d'avec **C.**\_\_\_\_\_, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère:

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 24 novembre 2014, dont les considérants écrits ont été adressés aux parties le 22 mai 2015, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne a rejeté les conclusions prises par Z.\_\_\_\_\_ contre C.\_\_\_\_\_ (I) et rendu le jugement sans frais ni dépens (II).

En droit, les premiers juges ont relevé qu'il ne ressortait ni du curriculum vitae de Z.\_\_\_\_\_, ni de son dossier de candidature qu'elle était titulaire d'un diplôme de culture générale avec option socio-pédagogique. Ce n'était qu'au cours de l'instruction que l'intéressée avait produit un document mentionnant qu'elle avait suivi cette option. Ainsi, sans formation ni expérience dans le domaine requis, Z.\_\_\_\_\_ avait été engagée en 2006 par C.\_\_\_\_\_ en tant que travailleuse sociale hors murs, en classe 24. L'un de ses collègues, V.\_\_\_\_\_, qui bénéficiait d'expériences professionnelles et de connaissances jugées essentielles par l'employeur (dans le domaine du sport et des lieux de rencontre des jeunes), - ainsi que d'une formation dont C.\_\_\_\_\_ était persuadée qu'elle correspondait à un diplôme d'éducateur -, avait été engagé en classe 13 (soit deux classes au-dessus de ce qui était prévu pour une personne diplômée, afin de tenir compte de son expérience). A mesure de sa progression dans sa formation HES, Z.\_\_\_\_\_ était passée en classe 22, puis en classe 17, conformément à ce que prévoyait la classification applicable aux travailleurs sociaux hors murs. En 2011, son salaire avait été calqué sur celui de l'une de ses collègues, L.\_\_\_\_\_, alors que celle-ci bénéficiait de deux ans d'expérience de plus qu'elle dans le domaine de l'éducation. Les premiers juges ont ainsi considéré qu'aucune discrimination salariale ne pouvait être reprochée à C.\_\_\_\_\_ s'agissant de Z.\_\_\_\_\_, et encore moins de discrimination liée au sexe, dans la mesure où la différence entre son salaire et celui de ses collègues masculins était justifiée par des critères objectifs, au regard de ce que C.\_\_\_\_\_ savait ou pensait savoir des formations et qualifications des uns et des autres.

**B.** Par acte du 25 juin 2015, Z.\_\_\_\_\_ a fait appel du jugement précité, en concluant, avec suite de frais et dépens, à sa réforme en ce sens que C.\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser la somme de 25'498 fr. 53 avec intérêts à 5% l'an dès le 30 mars 2012. Subsidiairement, l'appelante a conclu à ce que la cause soit renvoyée à l'autorité de première instance pour complément d'instruction et nouveau jugement.

L'intimée n'a pas été invitée à se déterminer.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** Le 25 janvier 2006, Z.\_\_\_\_\_ (anciennement T.\_\_\_\_\_), née le [...] 1980, alors mariée et mère d'un enfant, a soumis sa candidature à C.\_\_\_\_\_ pour un poste de « travailleuse sociale hors murs » (ci-après également : TSHM), à 60%.

Le 9 mars 2006, C.\_\_\_\_\_ lui a répondu qu'elle allait soumettre son engagement « par contrat de droit privé, en qualité de travailleuse sociale hors murs, à 60%, classe de traitement 24, dès le 1<sup>er</sup> avril 2006 » à la ratification de la Municipalité.

Par contrat de droit privé du 9 mai 2006, Z.\_\_\_\_\_ a été engagée par C.\_\_\_\_\_ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 en qualité de travailleuse sociale hors murs à 60%, en classe 24 (salaire annuel de 56'542 fr. pour une activité à 100%). La rémunération convenue était de 37'723 fr. 46, comprenant le traitement de base de 33'925 fr. 20, une allocation de résidence de 720 fr., une allocation enfant de 1'152 fr. et une indemnité compensatoire de 1'926 fr. 26, soit un salaire mensuel brut de 3'143 fr. 62.

Aux termes du curriculum vitae que Z.\_\_\_\_\_ a transmis à C.\_\_\_\_\_, sa formation et son parcours professionnel se présentaient alors comme suit :

### **Expériences professionnelles**

- janvier à avril 2005 : « Assistante Admissions », [...] d'hôtellerie [...] (groupe [...])
- septembre 2003 à juin 2004 : vendeuse dans un magasin spécialisé en DVD cultes et rares, Lausanne
- janvier à juin 2002 : « Formation/Travail Assistante Ressources Humaines » à [...], [...], Montreux
- juillet à octobre 2002 : « Guide à Expo02 pavillon de la Confédération » et « Wer bin ich », [...], Yverdon
- 2001 : divers travaux temporaires (« [...], archivages, [...], [...], archivages, Suisse Romande, Hôtesse d'accueil, Conseillère en télécommunication, [...] »)
- 1999 à 2000 : stage de réceptionniste dans un hôtel

### **Expériences artistiques et humanitaires**

- 2005 : création de l'association « D.\_\_\_\_\_ Suisse »
- juin à décembre 2004 : bénévolat pour l'association D.\_\_\_\_\_, quartier défavorisé de Dakar, Sénégal
- montage et tournage d'un clip vidéo pour un groupe de hip-hop dans un quartier défavorisé de Dakar
- janvier à avril 2003 : « projet photo » en Asie du Sud-est
- août à octobre 2002 : « projet photo » en Inde
- août à octobre 2000 : « projet photo » en Australie
- 1995-1999 : baby-sitter à la [...]

### **Formation et certificats obtenus**

- 2003 : diplôme de massage chinois, Bangkok
- 2000 : certificat ZMP en langue allemande auprès de l'Institut Goethe, Lausanne
- 1998-2000 : diplôme de secrétaire réceptionniste à l'école [...], Lausanne
- 1995-1998 : « Diplôme Culture Générale Littéraire, [...], [...] »
- 1989-1995 : certificat d'études secondaires, [...]

### **Connaissances linguistiques et informatiques**

- Français : langue maternelle

- Suisse-allemand : parlé
- Allemand : parlé et écrit
- Anglais : parlé et écrit
- Internet Explorer, FileMaker, Word, notions d'Excel, Outlook, Loga, Fidelio

Dans sa lettre de motivation du 25 janvier 2006, Z.\_\_\_\_\_ a précisé ce qui suit :

« (...) En 2004 je suis partie au Sénégal pour y travailler avec une association afin de construire une bibliothèque et des ateliers pour les jeunes. Je me suis retrouvée devant la réalité de la banlieue dakaroise, là où les jeunes des quartiers défavorisés n'ont aucun espoir de trouver un travail ni une formation. La langue étant cette fois un atout, j'ai pu me rendre compte de leurs besoins. De plus, ma rencontre avec le groupe de hip-hop le plus médiatisé du Sénégal, [...], m'a permis de vivre leur quotidien et ainsi de participer au projet de D.\_\_\_\_\_. (...) De retour en Suisse, j'ai pris part aux activités du Centre de Rencontre et d'Animation (CRA) de [...] et grâce aux dialogues avec des jeunes et des animateurs, j'ai pu observer que les adolescents vivent avec une image souvent négative d'eux-même (sic) et de leur avenir. »

Aucun des documents remis par Z.\_\_\_\_\_ à C.\_\_\_\_\_ - qu'il s'agisse de son curriculum vitae, de sa lettre de motivation, du formulaire d'engagement ou des diverses attestations produites - ne mentionnait qu'elle avait obtenu un diplôme de culture générale avec l'option socio-pédagogique.

Il ressort des autres pièces du dossier de candidature de Z.\_\_\_\_\_ que l'association D.\_\_\_\_\_ a été fondée en 1998 par les membres du groupe de rap [...], à [...], banlieue défavorisée de Dakar, dans le but notamment de « rassembler la jeunesse sénégalaise des quartiers défavorisés afin de lui permettre de s'exprimer et de se former autour de valeurs positives et communes ». A la rubrique « représentants pour la Suisse », le descriptif de l'association mentionne ce qui suit :

« Z.\_\_\_\_\_, réceptionniste de formation, photographe et réalisatrice de projection pour le groupe [...], entre dans l'équipe des D.\_\_\_\_\_ à la mi 2004. Elle filme et réalise le nouveau projet du groupe, celui d'ajouter l'image à la musique. Elle participe aussi à la

réalisation du clip [...]. Elle apporte au sein de l'équipe la structure de l'image. »

**2.** A compter du 1<sup>er</sup> avril 2007, Z.\_\_\_\_\_ a augmenté son taux d'activité au service de C.\_\_\_\_\_ à 70%.

Par courrier du 15 janvier 2008, la Municipalité a transformé son contrat de droit privé en un engagement selon le droit public, lui conférant ainsi la qualité de fonctionnaire à titre définitif, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

En cours d'emploi, Z.\_\_\_\_\_ a débuté une formation auprès de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP), Haute école de travail social et de la santé, filière travail social. Lorsqu'elle a entamé sa deuxième année de formation, elle a été promue en classe 22, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2008 (traitement annuel de 60'062 fr. à 100%).

La description de son poste était alors la suivante :

« 1.1. Dénomination du poste : TSHM; 1.2. Fonction(s) : Travailleur social hors murs; 1.3. Titulaire : T. \_\_\_\_\_; 1.4. Direction : DEJE (...); 1.5 Service /sous-service : Service de la jeunesse et des loisirs (...); 1.8. Taux d'activité en % : 70% (...); 2.1. Dénomination du poste du/de la supérieure/e direct/e : Délégué à l'enfance et à la jeunesse (...)

#### **4. Raison d'être, mission du poste**

Promouvoir, maintenir et renforcer le lien social entre les individus et notamment auprès des adolescents qui ont un faible sentiment d'appartenance sociale.

#### **5. Buts et responsabilités**

Buts du poste	Responsabilités principales	% moyen
1. Aller à la rencontre des jeunes en difficulté là où ils se trouvent	S'immerger dans la réalité du quotidien dans les différents quartiers de la ville pour mieux les comprendre  Se rendre visible et disponible auprès du public cible	25%

2. Soutenir ou mettre sur pied des actions avec les jeunes et voulues par eux	Donner des impulsions positives afin qu'ils prennent confiance en eux  Favoriser la création de projets visant à l'autonomie  Assurer le suivi de l'avancement des actions entreprises	15%
3. Réaliser un travail de médiation entre les jeunes et leur entourage	Entendre les plaintes et doléances tant des jeunes que des aînés et rechercher une conciliation	10%
4. Permettre aux individus l'accès aux ressources, services et structures existantes	Activer les réseaux aptes à désamorcer ou atténuer les phénomènes déclencheurs ou amplificateurs de l'exclusion	10%
5. Etre capable d'effectuer des travaux administratifs	Rédaction de rapports, participation à l'élaboration des budgets	10%
	Total	70%

(...)

## **7. Liens fonctionnels** (externes au service)

Réseau social lausannois

## **8. Profil du poste**

8.1. Formation de base :

Educateur/trice spécialisé(e) ES ou HES ou titre jugé équivalent : souhaité / exigé

8.2. Formation complémentaire, spécialisation :

Praticien-formateur, ou autres formations en lien avec la gestion de personnel : souhaité / exigé

8.3. Expérience recherchée :

capacité de travailler en équipe : souhaité / exigé

8.4. Connaissances particulières :

Expérience de travail avec des adolescents : souhaité / exigé

8.5. Maîtrise des outils informatiques :

Connaissance des outils informatiques usuels (Word/Excel) : souhaité / exigé

8.6. Maîtrise des langues :

Français parlé et écrit : souhaité / exigé

(...)

Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2010, Z.\_\_\_\_\_ a réduit son taux d'activité à 50%, puis l'a à nouveau augmenté à 75% dès le 1<sup>er</sup> mars 2011.

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2010, soit lorsqu'elle a débuté sa 4<sup>ème</sup> année de formation, Z.\_\_\_\_\_ a été promue en classe 17 (traitement annuel de 66'340 fr. à 100%).

**3.** Le 12 avril 2011, Z.\_\_\_\_\_ a donné sa démission pour le 31 août 2011.

Par courrier de son conseil du 9 mai 2011, elle a expliqué à son employeur qu'elle estimait ne pas être traitée sur un pied d'égalité avec ses collègues masculins. Elle avait ainsi constaté à plusieurs reprises d'importantes différences de salaire avec d'autres employés exerçant la même fonction qu'elle, alors que ces derniers n'avaient pas une formation supérieure à la sienne, voire pas de formation du tout. Après des semaines de négociation, son traitement avait été partiellement corrigé dès le 1<sup>er</sup> janvier 2011, sans effet rétroactif; toutefois, les explications qui lui avaient été données n'étaient pas transparentes. Z.\_\_\_\_\_ a ajouté qu'elle avait été surprise d'apprendre que la formation qu'elle avait suivie n'était pas exigée par son employeur, mais seulement suggérée. Elle a sollicité qu'un entretien soit fixé.

Par courriel du 29 mai 2011, Z.\_\_\_\_\_ a indiqué à la responsable du Service de la jeunesse et des loisirs qu'elle souhaitait revenir sur sa démission.

L'entretien requis par Z.\_\_\_\_\_ s'est déroulé le 6 juin 2011, en présence de son conseil.

**4.** Par courrier du 23 juin 2011, le Service de la jeunesse et des loisirs a adressé une note à la Municipalité au sujet de la classification de

la fonction de travailleur social hors murs (TSHM). Rappelant que la répertoriatiion utilisée dans le système de rémunération IA-RPAC 35.02 ne distinguait que trois variantes (soit : TSHM 9570 - classes 24-10; TSHM D 9571 - classes 22-16 et TSHM E - classes 24-17), ce service a demandé à la Municipalité que les fonctions TSHM soient désormais répertoriées selon cinq variantes, à l'instar de ce qui se faisait pour les « éducateurs spécialisés en écoles à la montagne ou foyers de [...] et [...] », comme il l'avait déjà préconisé dans sa note du 21 avril 2006 (qui n'avait pas été appliquée de manière adéquate en raison d'une erreur d'interprétation), à savoir de la manière suivante :

- 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);
- TSMH B : classes 15-12 (porteur d'un diplôme d'éducateur spécialisé ou formation jugée équivalente), étant précisé que deux travailleurs sociaux devaient être placés dans cette fonction, dont V.\_\_\_\_\_, sans modification de classe ni de salaire;
- TSMH C : classes 17-14 (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), étant précisé que deux collaboratrices, Z.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_, devaient être placées dans cette fonction, sans modification de classe ni de salaire;

Suppression de la fonction 9570 TSHM 24-10 [dont l'amplitude était trop importante].

Fonctions 9571 (TSHM D - classe 22-16) et 9572 (TSHM E - classe 24-17) demeurant inchangées, étant précisé que :

- TSHM D (classe 22-16) signifiait : titulaire d'un certificat de fin d'apprentissage ou au bénéfice d'une formation jugée équivalente, éducateur de la petite enfance sans pratique professionnelle;
- TSHM E (classe 24-17) signifiait : collaborateur pédagogique sans formation ni expérience.

Toujours le 23 juin 2011, le Service de la jeunesse et des loisirs a également demandé à la Municipalité que le salaire de Z.\_\_\_\_\_ soit adapté à celui de sa collègue L.\_\_\_\_\_, qui se trouvait également en

4<sup>ème</sup> année de formation HES, étant précisé que les éléments suivants ressortaient d'un comparatif de leur situation respective :

Motif	Z. _____ (1980)	L. _____ (1984)
Date d'engagement	01.04.2006 (5 ans)	18.01.2011
Age à l'engagement	26 ans	27 ans
Fonction à l'engagement	Educatrice E (sans formation ni expérience) (24-17)	Educatrice C (défendra son mémoire en 2011 (17-14)
Classe à l'engagement	24 et 6 a [annuités]	17 et 7 a
Expérience à l'engagement	Photo et vidéo, administration, vente	éducation
Fonction actuelle	Educatrice C (défendra son mémoire en 2011) depuis le 1.10.10	Educatrice C (défendra son mémoire en 2011)
Classe actuelle	17 et 5 a	17 et 7 a
Salaire actuel (100% sans 13 <sup>e</sup> )	66'340.-	68'904.- (...)
Progression salariale depuis l'engagement	De la classe 24 à la 17, de 56'542.- à 66'340.- à 100%	
Années d'expérience dans l'éducation	5 ans	7 ans
Promotions obtenues	Classe 22 le 1.10.2008, selon « note muni » du 12.11.2008  Classe 17 le 1.10.2010, éducatrice C TSHM, entrée en 4 <sup>ème</sup> année	
Classe dès l'obtention du diplôme HES	Educatrice B, classe 15 (+2'678.- à 100%, env. 150.-/mois à 75%). « La différence persistera »	Educatrice B, classe 15 (+ 2'678.- à 100%, env. 150.-/mois à 75%)
Contribution à la formation HES	Env. fr. 2'500.- + 50% du temps	--

Dans ce même courrier, le Service de la jeunesse et des loisirs a notamment précisé ce qui suit :

« La différence de salaire s'explique par le niveau d'expérience dans le domaine de l'éducation différente au moment de l'engagement. Elle s'explique également par le système de rétribution actuellement en vigueur à la ville, dans lequel une personne engagée depuis plusieurs années, qui progresse régulièrement (Z. \_\_\_\_\_ a

progressé de 7 classes depuis son entrée en fonction en 2006), peut se trouver dans une classification inférieure à une collègue nouvellement engagée.

La différence subsistera même lorsqu'elles seront les deux titulaires d'un bachelor HES pour les raisons suivantes :

- L'expérience de Z. \_\_\_\_\_ avant l'entrée à la ville était dans le domaine des arts visuels et administration, mais pas dans un domaine de l'éducation; elle est donc partie d'une classification inférieure à celle de L. \_\_\_\_\_. Son expérience effective dans le domaine de l'éducation est de 5 ans, depuis son entrée en fonction comme TSMH. Son acquisition de nouvelles compétences a été soutenue par le service, par une contribution à 50% à sa formation EESP.

- L'expérience de L. \_\_\_\_\_ est depuis 2004 en éducation. Suite à son certificat d'études en VSO, elle s'est perfectionnée pour réussir son entrée en HES, EESP, qu'elle a faite à plein temps, en 3 ans. Ces 7 années d'expérience dans le domaine ont été prises en compte.

Proposition a) : demander salaire identique dès le 1.1.11

Proposition b) : au moment de l'obtention des Bachelors HES, demander promotion dans les mêmes classes et annuités afin de gommer cette différence. »

Le 6 juillet 2011, la Municipalité a accepté que le salaire de Z. \_\_\_\_\_ soit calqué sur celui de L. \_\_\_\_\_ - soit 68'904 fr. pour une activité à 100% - avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Le descriptif de sa fonction a par ailleurs été modifié de « travailleuse sociale hors murs » à « travailleuse sociale hors murs C », dès le 1<sup>er</sup> septembre 2011, sans modification de classification ni de traitement.

**5.** Par courrier du 11 août 2011, faisant suite à l'entretien du 6 juin 2011, C. \_\_\_\_\_ a fourni à Z. \_\_\_\_\_ les explications suivantes quant au salaire fixé lors de son engagement :

« Alors âgée de 26 ans, votre curriculum vitae faisait valoir une expérience de 6 ans dans les arts visuels, scéniques, ainsi que dans le domaine de l'administration et de la vente. Cette expérience n'étant pas en lien direct avec l'éducation, vous avez été engagée comme travailleuse sociale hors murs, par analogie à la fonction éducatrice E, en classe 24 et 6 annuités, tenant compte de l'expérience acquise et des années d'activité professionnelle.

### **Participation du SJL [Service de la jeunesse et des loisirs] à votre formation HES**

Lors de votre engagement, la hiérarchie en place vous a demandé d'entreprendre une formation certifiante. Celle-ci permettait d'obtenir les qualifications professionnelles pour l'exercice de votre fonction. Les dispositions en vigueur relatives aux formations en emploi ont été appliquées, à savoir une participation financière de 50% des frais d'écologie et l'octroi de 50% du temps de travail pour suivre vos études. En outre, au cas où vous résilieriez votre contrat, la redevance de 5 ans pro rata temporis serait appliquée uniquement sur la participation financière, à savoir (...) 2'695.- »

L'employeur a ajouté que la classification des fonctions TSHM était basée sur celle des cinq fonctions du domaine de l'éducation au sein du service concerné (A à E), telles qu'exposées ci-dessus (ch. 4).

C.\_\_\_\_\_ a également relevé que la rémunération annuelle de Z.\_\_\_\_\_ (ramenée à 100 %) avait évolué de 56'542 fr. à 68'904 fr. entre 2006 et 2011, ajoutant que le mois qui suivrait l'obtention de son Bachelor HES, une demande serait transmise à la Municipalité en vue de sa promotion à la fonction éducatrice B, en classe 15, avec une augmentation de salaire annuelle de 2'678 fr. (pour un taux d'activité à 100 %).

**6.** Par courrier du 22 décembre 2011, Z.\_\_\_\_\_ a démissionné avec effet au 31 mars 2012.

Le 10 avril 2012, C.\_\_\_\_\_ lui a délivré un certificat de travail, dont il ressort qu'elle a donné entière satisfaction pour les tâches qui lui ont été confiées et que « son esprit d'initiative, ses compétences relationnelles et professionnelles, ses connaissances du milieu associatif et social lausannois » ont été appréciées. L'employeur a ajouté que « grâce à son investissement personnel, [Z.\_\_\_\_\_] a[vait] participé à la mise en application de la politique de la direction de l'enfance, de la jeunesse et de la cohésion sociale et a[vait] contribué au développement et à la reconnaissance de cette nouvelle fonction TSHM au sein de l'Administration communale ».

Compte tenu des différents changements de taux d'activité et de classes de salaire au cours des rapports de travail, le salaire de Z. \_\_\_\_\_ a évolué de la manière suivante :

Dte effet	Description action	ETP	Classe	Rém. annuelle	Rém. mensuelle	Rém. ann. + 13ème	Rém. mens. + 13ème	Rém. ann. pond.	Rém. mens. pond.	Rém. ann. pond. + 13ème	Rém. mens. pond. + 13ème
01.04.2012	Fin d'Emploi	0.75	17	Fr.70'257.00	Fr.5'854.75	Fr.76'111.75	Fr.6'342.65	Fr.52'692.75	Fr.4'391.06	Fr.57'083.81	Fr.4'756.98
01.01.2012	Changement de rémunération	0.75	17	Fr.70'257.00	Fr.5'854.75	Fr.76'111.75	Fr.6'342.65	Fr.52'692.75	Fr.4'391.06	Fr.57'083.81	Fr.4'756.98
01.03.2011	Changement de Taux d'Occupation	0.75	17	Fr.68'904.00	Fr.5'742.00	Fr.74'646.00	Fr.6'220.50	Fr.51'678.00	Fr.4'306.50	Fr.55'984.50	Fr.4'665.38
01.01.2011	Changement de rémunération	0.5	17	Fr.68'904.00	Fr.5'742.00	Fr.74'646.00	Fr.6'220.50	Fr.34'452.00	Fr.2'871.00	Fr.37'323.00	Fr.3'110.25
01.01.2011	Changement de rémunération	0.5	17	Fr.66'340.00	Fr.5'528.33	Fr.71'868.33	Fr.5'989.03	Fr.33'170.00	Fr.2'764.17	Fr.35'934.17	Fr.2'994.51
01.10.2010	Changement de Code Emploi	0.5	17	Fr.64'790.00	Fr.5'399.17	Fr.70'189.17	Fr.5'849.10	Fr.32'395.00	Fr.2'699.58	Fr.35'094.58	Fr.2'924.55
01.09.2010	Changement de Taux d'Occupation	0.5	22	Fr.62'763.00	Fr.5'230.25	Fr.67'993.25	Fr.5'666.10	Fr.31'381.50	Fr.2'615.13	Fr.33'996.63	Fr.2'833.05
01.01.2010	Changement de rémunération	0.7	22	Fr.62'763.00	Fr.5'230.25	Fr.67'993.25	Fr.5'666.10	Fr.43'934.10	Fr.3'661.18	Fr.47'595.28	Fr.3'966.27
01.01.2009	Changement de rémunération	0.7	22	Fr.61'888.00	Fr.5'157.33	Fr.67'045.33	Fr.5'587.11	Fr.43'321.60	Fr.3'610.13	Fr.46'931.73	Fr.3'910.98
01.10.2008	Changement de rémunération	0.7	22	Fr.60'062.00	Fr.5'005.17	Fr.65'067.17	Fr.5'422.26	Fr.42'043.40	Fr.3'503.62	Fr.45'547.02	Fr.3'795.58
01.01.2008	Changement de rémunération	0.7	24	Fr.59'187.00	Fr.4'932.25	Fr.64'119.25	Fr.5'343.27	Fr.41'430.90	Fr.3'452.58	Fr.44'883.48	Fr.3'740.29
01.04.2007	Changement de Taux d'Occupation	0.7	24	Fr.57'364.00	Fr.4'780.33	Fr.62'144.33	Fr.5'178.69	Fr.40'154.80	Fr.3'346.23	Fr.43'501.03	Fr.3'625.09
01.01.2007	Modification rémunération	0.6	24	Fr.57'364.00	Fr.4'780.33	Fr.62'144.33	Fr.5'178.69	Fr.34'418.40	Fr.2'868.20	Fr.37'286.60	Fr.3'107.22
01.04.2006	Embauche	0.6	24	Fr.56'542.00	Fr.4'711.83	Fr.61'253.83	Fr.5'104.49	Fr.33'925.20	Fr.2'827.10	Fr.36'752.30	Fr.3'062.69

7. V. \_\_\_\_\_, l'un des collègues de Z. \_\_\_\_\_, a commencé à travailler au service de C. \_\_\_\_\_ sur la base d'un contrat d'auxiliaire, durant les mois de juillet et août 2005, en qualité d'éducateur-animateur

en sports urbains à 50%, reprenant ainsi le mandat de W.\_\_\_\_\_ lié à « Agenda 21 ».

Le salaire de W.\_\_\_\_\_, engagé le 1<sup>er</sup> septembre 2003 en tant qu'éducateur B, en classe 12, était de 87'526 fr. (treizième salaire non inclus) pour un plein temps.

La « proposition de salaire » du 5 juillet 2005 concernant V.\_\_\_\_\_ portait sur une rémunération annuelle de 77'320 fr. à plein temps, en classe 13, avec 8 annuités. Ce document mentionnait que V.\_\_\_\_\_ disposait d'une « formation/diplôme » d'éducateur. Lors de son engagement, V.\_\_\_\_\_, né le [...] 1976, était célibataire et sans enfant.

Dès le 1<sup>er</sup> octobre 2005, V.\_\_\_\_\_ a été engagé pour une durée limitée au 31 décembre 2005, en qualité d'éducateur B à 50%, en classe 13 (traitement de base à 100% de 77'320 francs). La demande d'engagement soumise le 29 septembre 2005 par C.\_\_\_\_\_ à la Municipalité mentionnait notamment ce qui suit :

« Le rapport-préavis TSHM (...) du 30 juin 2005 de la municipalité (voir point 8), comprend 300% de postes de travailleurs sociaux de proximité, dont 50% pour la fonction d'éducateur animateur en sports urbains (...) »

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, le contrat de V.\_\_\_\_\_ a été transformé en contrat de durée indéterminée. Sa fonction est alors passée d'éducateur à travailleur social hors murs, sans changement de classification ni de traitement. Il s'est vu accorder une indemnité compensatoire de 5% pour sa fonction de travailleur social hors murs, dès le 1<sup>er</sup> avril 2006.

En septembre 2008, la description du poste de V.\_\_\_\_\_ était identique à la description du poste de Z.\_\_\_\_\_ retranscrite ci-dessus, avec une classification de la fonction « 17-10 » et un taux d'activité de 80%.

Dès le 1<sup>er</sup> mai 2009, V. \_\_\_\_\_ est devenu fonctionnaire à titre définitif. Le 1<sup>er</sup> septembre 2011, il a été nommé travailleur social hors murs B, sans modification de classe ni de salaire. Il a occupé la fonction de médiateur sportif dès le 15 septembre 2011, sans autre changement.

Le traitement annuel de V. \_\_\_\_\_ (pour une activité à 100%, treizième salaire non inclus) est passé de 77'320 fr. lors de son engagement en 2005 à 87'896 francs au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Dans le curriculum vitae remis à son employeur, V. \_\_\_\_\_ a fait valoir la formation et le parcours professionnel suivants :

« **FORMATION française**

ANIMATION / EDUCATION SPORTIVE

- Attestation de réussite à l'unité de formation « pédagogie générale des activités sportives pour tous » - [...] - 2002
- Attestation de réussite à la formation commune aux brevets d'état d'éducateur sportif, physiologie, anatomie, psychopédagogie et législation - 2000
- Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien socio culturel sportif (support ; V.T.T., Swin-golf, tir à l'arc, randonnée pédestre, sports collectifs) - 1999
- Brevet d'initiateur - moniteur de la fédération française de Swin-golf - 1999
- Brevet de surveillant de baignade - 1999
- Brevet d'aptitude à la fonction d'animateur, perfectionnement « communication » - 1998
- Diplôme de la Croix rouge française des premiers secours avec matériels - 1998
- Brevet élémentaire de la fédération française d'études et de sports sous-marins - 1990

TECHNIQUE

- Certificat d'aptitude professionnelle d'ébénisterie - 1994
- Certificat d'aptitude professionnelle d'art du bois option « marqueteur » - 1995

**FORMATION actuelle**

- Préparation de l'examen préalable pour l'entrée à l'université des sciences sociales et politique, session de février (sic) ou juin 2005.

## **EXPERIENCE professionnelle**

### ANIMATION, ENCADREMENT

- **Animateur** à « [...] » pour les activités football et beachvolley, 2004.
- **Participation** au déroulement de tournois de football à Lausanne, 2004.
- **Moniteur** au Centre de Rencontre et d'animation de [...], 2003/2004
- **Enseignant** de français comme langue étrangère et de sport, camp d'été, [...], Rolle, été 2002.
- **Moniteur et initiateur** de Swin-golf saisons 1999/2000 et 2000/2001, [...]/ [...].
- **Animateur de quartier**, structure [...] (agospaces) en zone urbaine prioritaire, 2001.
- **Animateur sportif** pour adultes en club de vacances, hiver 1998/99 et 2000.
- **Animateur enfants** (3 à 12 ans) en club de vacances et centre de loisirs sans hébergement, 1998/99.

### **EXPERIENCE COMPLEMENTAIRES**

- Chargé de la promotion et de la diffusion des programmes pour la manifestation « [...] », association [...].
- Chargé de l'affichage promotionnel à Lausanne pour [...] (Genève).
- Marqueteur pour [...], Paris.
- Agent magasinier et manutentionnaire [...] ( [...])
- Manutentionnaire cariste pour [...] ( [...])

### **PROJETS**

En cours

Restauration d'une vieille ferme en vue d'y habiter

### **QUOI D'AUTRE ?**

Pratique de diverses activités sportives : football, basket, VTT, natation, sport de montagne, course à pied, roller.

Grand intérêt pour le fonctionnement du corps humain et la diététique.

Aime la musique, le cinéma et la lecture, mais aussi les voyages à l'étranger.

### **ET ENCORE...**

Titulaire du permis (v-1 et p-1) et du permis de bateau (catégorie « S »).

Libéré des obligations militaires. »

V. \_\_\_\_\_ a notamment transmis à son futur employeur les deux attestations et le brevet correspondant aux trois premières

formations mentionnées dans la rubrique « formation française » de son curriculum vitae.

La première attestation fait état d'un stage du 14 au 18 janvier et du 28 janvier au 1<sup>er</sup> février 2002. Dans la deuxième attestation, provenant de l'organisme [...] (brevet d'état d'éducateur sportif), seuls les modules « test de sélection » et « préformation » (40h) sont cochés. Le troisième document, soit le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien, mentionne que V.\_\_\_\_\_ a obtenu celui-ci « dans l'option Loisirs tout public dans les sites et structures d'accueil collectif ».

Le salaire de V.\_\_\_\_\_ a évolué de la manière suivante :

Dte effet	Description action	ETP	Classe	Rém. annuelle	Rém. mensuelle	Rém. ann. + 13ème	Rém. mens. + 13ème	Rém. ann. pond.	Rém. mens. pond.	Rém. ann. pond. + 13ème	Rém. mens. pond. + 13ème
01.01.2013	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.87'896.00	Fr.7'324.67	Fr.95'220.67	Fr.7'935.06	Fr.70'316.80	Fr.5'859.73	Fr.76'176.53	Fr.6'348.04
01.01.2012	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.87'896.00	Fr.7'324.67	Fr.95'220.67	Fr.7'935.06	Fr.70'316.80	Fr.5'859.73	Fr.76'176.53	Fr.6'348.04
01.01.2011	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.87'896.00	Fr.7'324.67	Fr.95'220.67	Fr.7'935.06	Fr.70'316.80	Fr.5'859.73	Fr.76'176.53	Fr.6'348.04
01.01.2010	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.87'633.00	Fr.7'302.75	Fr.94'935.75	Fr.7'911.31	Fr.70'106.40	Fr.5'842.20	Fr.75'948.60	Fr.6'329.05
01.01.2009	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.86'198.00	Fr.7'183.17	Fr.93'381.17	Fr.7'781.76	Fr.68'958.40	Fr.5'746.53	Fr.74'704.93	Fr.6'225.41
01.01.2008	Changement de rémunération	0.8	13	Fr.82'794.00	Fr.6'899.50	Fr.89'693.50	Fr.7'474.46	Fr.66'235.20	Fr.5'519.60	Fr.71'754.80	Fr.5'979.57
01.01.2007	Modification rémunération	0.8	13	Fr.80'053.00	Fr.6'671.08	Fr.86'724.08	Fr.7'227.01	Fr.64'042.40	Fr.5'336.87	Fr.69'379.27	Fr.5'781.61
01.01.2006	Modification rémunération	0.8	13	Fr.78'382.00	Fr.6'531.83	Fr.84'913.83	Fr.7'076.15	Fr.62'705.60	Fr.5'225.47	Fr.67'931.07	Fr.5'660.92
01.10.2005	Embauche	0.5	13	Fr.77'320.00	Fr.6'443.33	Fr.83'763.33	Fr.6'980.28	Fr.38'660.00	Fr.3'221.67	Fr.41'881.67	Fr.3'490.14

8. F.\_\_\_\_\_, né le [...] 1983, a été engagé comme travailleur social hors murs D à compter du 1<sup>er</sup> août 2007, à 70 %, en classe 22 (traitement de base de 56'764 fr. à 100 %), plus indemnité compensatoire de 5 %. Selon le document intitulé « proposition de salaire », F.\_\_\_\_\_, âgé de 24 ans, célibataire et père d'un enfant, était alors titulaire d'un diplôme de culture générale obtenu en 2003. Il bénéficiait en outre de quatre « années de diplôme » et huit « années de pratique ».

Ainsi que cela ressort de son curriculum vitae, sa formation et son parcours étaient alors les suivants :

« **Certificats**

- juillet 2005 : First
  - juillet 2003 : Diplôme de culture générale, option socio-pédagogique
  - juillet 1999 : certificat d'études pré-gymnasiales (section latin/anglais)
- (...)

**Langues**

- Français (langue maternelle) : excellente maîtrise
- Anglais : bonnes connaissances orales et écrites
- Allemand : connaissances scolaires

**Jobs divers**

- Moniteur en centre socioculturel (1997 à ce jour), [...], Lausanne
  - Professeur remplaçant (juin et décembre 2004, juin 2005, avril et mai 2006), Collège du [...], Lausanne
  - Agent de promotion (2005 à ce jour) (...)
  - Collecteur de fonds pour ONG (avril 2004) (...)
  - Vendeur auxiliaire (1999-2001)
- (...)

**Actualité**

- Enseignant au collège du [...] (jusqu'au 6 juillet 2007)
- (...) »

Dans sa lettre de motivation du 7 mars 2007, F.\_\_\_\_\_ a en particulier indiqué ce qui suit :

« Depuis 2004, j'ai également effectué plusieurs remplacements au Collège du [...], où je travaille d'ailleurs pour toute l'année scolaire en cours en tant que maître titulaire d'une classe DES (pédagogie compensatoire). »

Dans un certificat de travail intermédiaire daté du 6 mars 2007, le directeur du collège [...] a confirmé que F.\_\_\_\_\_ remplaçait un enseignant en congé maladie du 7 septembre 2006 au 6 juillet 2007. Dans ce cadre, il assumait la maîtrise d'une classe de développement et enseignait le français, les mathématiques et les branches d'éveil à des élèves de 11 à 15 ans.

F.\_\_\_\_\_ a également fourni un certificat de travail du Centre de rencontre et d'animation de [...] concernant son activité de moniteur en centre socioculturel à temps partiel.

Le diplôme de culture générale de F.\_\_\_\_\_ comporte la mention « option socio-pédagogique ».

Le salaire de F.\_\_\_\_\_ (ramené à un taux d'activité de 100%) a évolué de 56'764 fr. à son engagement en 2007 à 60'908 fr. à la fin de son contrat en décembre 2012.

**9.** L.\_\_\_\_\_ (cf. ch. 4 supra) et K.\_\_\_\_\_ étaient également employées aux côtés de Z.\_\_\_\_\_ en tant que travailleuses sociales hors murs.

K.\_\_\_\_\_ a été engagée à 80 % dès le 1<sup>er</sup> avril 2006, en classe 14 (traitement de base à 100 % de 76'875 fr.), avec une indemnité compensatoire de 5 %. Née en 1967, elle était divorcée et mère de deux enfants.

A son engagement, K.\_\_\_\_\_ bénéficiait notamment d'un diplôme d'assistante sociale et d'animatrice socioculturelle obtenu en 2001 auprès de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques de Lausanne ainsi que de plusieurs années d'expérience en tant qu'assistante sociale et/ou assistante socioculturelle.

Suite à l'obtention en 2008 de son certificat en formation postgrade HES de praticien formateur, K.\_\_\_\_\_ a été promue en classe 13. Ses revenus ont évolué de 76'875 fr. en 2006 à 87'896 fr. à la fin de son emploi en avril 2011.

**10.** Par demande déposée le 5 novembre 2012 auprès du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne, Z.\_\_\_\_\_ a conclu à

ce que C.\_\_\_\_\_, représentée par la Municipalité de C.\_\_\_\_\_, soit condamnée à lui verser le montant de 30'000 fr., sous déduction des charges sociales, avec intérêt à 5% l'an dès le 30 mars 2012.

Le 23 mai 2013, C.\_\_\_\_\_ a déposé des déterminations, concluant au rejet de la demande.

La demanderesse, assistée de son conseil, et, pour la défenderesse, N.\_\_\_\_\_, cheffe du Service de la jeunesse et des loisirs, ainsi que H.\_\_\_\_\_, adjoint au chef du service juridique, ont été entendus à l'audience de jugement du 30 janvier 2014.

Q.\_\_\_\_\_, ex-professeure (à la retraite) auprès de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques, Haute école de travail social, a été entendue en tant que témoin. Elle a expliqué que la demanderesse avait été l'une de ses élèves; la formation qu'elle avait suivie visait à obtenir un Bachelor en travail social, étant précisé que la dénomination « éducateur » n'existait plus vraiment, dans la mesure où le cursus était global et comportait diverses orientations (travailleur social, animateur socioculturel, éducateur social). Quant au brevet de V.\_\_\_\_\_, à savoir un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien de la jeunesse et des sports, il correspondait selon elle plutôt à un CFC suisse. Ce brevet n'était donc pas, d'après son appréciation, équivalent au diplôme d'éducateur spécialisé de la demanderesse, étant précisé que seul le Secrétariat à la formation, à la recherche et à l'innovation (ci-après: SEFRI) était compétent pour se déterminer sur l'équivalence à donner aux brevets étrangers. Q.\_\_\_\_\_ n'a pas pu se prononcer sur le brevet d'éducateur sportif 1<sup>er</sup> degré de V.\_\_\_\_\_, ne sachant pas à quoi il correspondait.

Elle a ajouté que, pour faire un Bachelor au sein de la Haute école en travail social, il existait plusieurs voies d'entrée : être au bénéfice d'une maturité et d'un an de stage reconnu par l'école, ou d'une maturité professionnelle en santé/social (voire d'une maturité intégrée) après l'obtention d'un CFC. Une formation en cours d'emploi était possible si

l'employeur l'acceptait, les exigences étant les mêmes pour le surplus. Avec un diplôme de culture générale, un complément dans le domaine socio-pédagogique et un an de stage étaient requis. En cas de formation en cours d'emploi, le stage n'était toutefois pas nécessaire si la personne avait suivi une option socio-pédagogique (et non littéraire). Les exigences avaient d'ailleurs changé depuis l'entrée en formation de la demanderesse, puisqu'un test d'aptitude était désormais effectué.

S'agissant de la fonction de travailleur social hors murs, Q.\_\_\_\_\_ a indiqué qu'elle se développait beaucoup et que les compétences exigées étaient encore floues, car le référentiel de compétences était encore en construction. D'après son expérience, il fallait une capacité à « créer le lien avec le jeune ». Les communes déterminaient les cahiers des charges et les activités qui devaient être développées. Selon elle, le fait qu'un travailleur social hors murs ait des compétences spécifiques dans le domaine du sport ne justifiait pas, sur le principe, une grande différence salariale; il s'agissait toutefois de faire une analyse globale de la situation.

Q.\_\_\_\_\_ a évoqué une étude de comparaison des conditions salariales hommes-femmes de 2007, intitulée « Développement du travail social de proximité auprès des jeunes dans le canton de Vaud, analyse de la mise en œuvre des projets et professionnalités », basée sur 18 travailleurs sociaux hors murs en fonction à l'époque dans le canton, dont 7 femmes. Elle a expliqué qu'il ressortait de cette étude, réalisée sur la base d'interviews, que les femmes étaient moins nombreuses et qu'elles avaient un salaire inférieur au regard de leur formation et de leur âge, à concurrence de 30 % dans le pire des cas, étant précisé que l'étude était basée sur les réponses des personnes interrogées, sans comparaison avec des bases de données. Ce rapport attestait d'une visibilité différente entre les hommes et les femmes dans les emplois socio-éducatifs, ce qui, toutefois, était un constat commun à toutes les professions. Q.\_\_\_\_\_ a ajouté que les hommes grimpaient plus vite dans la hiérarchie et s'occupaient plus de l'organisation, tandis que les femmes étaient

davantage dans le relationnel. Elle a précisé que dans son école, 70 % des élèves étaient des femmes.

L'audience a été suspendue afin de compléter l'instruction.

Les diplômes et curriculum vitae de V. \_\_\_\_\_ ont été soumis au SEFRI. Celui-ci s'est déterminé le 26 février 2014 de la manière suivante :

"Le SEFRI reconnaît les diplômes étrangers du domaine de la formation professionnelle et des hautes écoles spécialisées, en vertu respectivement des art. 69 OFPr (RS 412.101) et 5 OHES (RS 414.711).

D'après les documents que vous nous avez remis, M. V. \_\_\_\_\_ a obtenu un brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien de la jeunesse et des sports. Son curriculum vitae fait état de deux certificats d'aptitude professionnelle (CAP) d'ébéniste et d'art du bois, sans qu'une copie de ces diplômes figure au dossier. Le CAP sanctionne en France une formation professionnelle de deux ans.

Les autres documents du dossier (attestations du 22 décembre 1999 concernant la formation commune d'un brevet d'Etat non identifié, du 8 janvier 2001 concernant le test de sélection et de préformation du BEES et du 20 février 2002 concernant l'unité de formation 1 du BEESAPT) concernent manifestement des parties de formation inachevées qui ne peuvent pas être prises en compte. En effet, le SEFRI ne reconnaît que des formation (sic) menées à leur terme et dont la procédure de qualification finale a été réussie.

De pratique constante, le SEFRI classe les CAP français au niveau des attestations fédérales de formation professionnelle (AFP - formation professionnelle de deux années; voir l'art. 17 al. 2 LFPr, RS 412.10). Un CAP n'est donc pas équivalent à un CFC, dont la formation dure en Suisse au moins trois ans.

Le brevet d'aptitude professionnelle d'assistant-animateur technicien de la jeunesse et des sports (BAPAAT) est une formation de niveau V en France, c'est-à-dire le niveau de formation le plus bas, dans lequel sont aussi classés les CAP. Le niveau français de formation I est le niveau de formation le plus élevé, dans lequel sont classés notamment les doctorats. Le BAPAAT sanctionne une formation de 1'500 à 2'000 heures d'enseignements généraux, technologiques et professionnels (...) le profil professionnel de cette formation s'apparente plus à un animateur de plein air, de camp de vacances ou d'activités de loisirs que d'un travailleur social au sens où on l'entend en Suisse.

A titre de comparaison, la formation professionnelle suisse la plus courte dans le domaine santé/social, et non seulement dans l'encadrement de loisirs, est l'AFP d'aide en soins et

accompagnement (RS 412.101.221.57). La formation dure également deux ans, mais comporte 720 heures d'enseignement théorique en école professionnelle à raison d'un jour par semaine; l'enseignement interentreprise comprend au moins 184 heures d'enseignement. A cela s'ajoute quatre jours par semaine de formation pratique en entreprise.

A la connaissance du SEFRI, la Suisse n'offre pas de formation professionnelle étatique dans le domaine de l'encadrement de loisirs et du sport.

Vu ces éléments, le SEFRI estime que les diplômes de M. V. \_\_\_\_\_ ne peuvent pas être déclarés équivalents à un CFC. Tout au plus une équivalence avec une AFP pourrait-elle être envisagée, mais vu le profil professionnel des titulaires du BAPAAT, nous présumons très fortement que le contenu de la formation française ne sera pas comparable avec la formation suisse (voir le critère de l'art. 69 al. 2 let. c OFPr). Dans un tel cas, toute reconnaissance serait refusée, M. V. \_\_\_\_\_ restant libre d'exercer sa profession - non réglementée en Suisse - dans le domaine de l'encadrement sportif ou de loisirs, ce directement sur la base de son diplôme français."

Les parties se sont déterminées sur le rapport du SEFRI par lettres du 20 juin 2014. La demanderesse a fait valoir que la différence de rémunération ne reposait sur aucun motif objectif puisque l'argument tiré de la formation de son collègue masculin avait été invalidé. La défenderesse a indiqué que le rapport du SEFRI n'était pas pertinent pour trancher la seule question litigieuse, à savoir si, en engageant V. \_\_\_\_\_, C. \_\_\_\_\_ avait déterminé le traitement de ce dernier en créant une discrimination salariale à raison du sexe envers la demanderesse. Selon elle, aucun élément ne démontrait l'existence d'une telle discrimination, puisqu'en engageant V. \_\_\_\_\_, X. \_\_\_\_\_ avait fait usage de sa marge d'appréciation « pour probablement considérer en définitive que la formation de V. \_\_\_\_\_ [était] équivalente à celle donnant droit à la future qualification de TSHM B. Ce faisant, elle [avait] pris comme référence le salaire de W. \_\_\_\_\_, l'ancien éducateur en sports urbains remplacé par V. \_\_\_\_\_, en le modifiant pour tenir compte de la situation (âge et années d'expérience) de ce dernier collaborateur ». En outre, il se pouvait que V. \_\_\_\_\_ se soit montré habile dans les négociations, auxquelles les dispositions communales laissaient une certaine place. Enfin, aucune équivalence officielle n'était nécessaire pour que V. \_\_\_\_\_ soit en droit d'exercer sa fonction auprès de la Commune.

Lors de la reprise de l'audience de jugement le 4 novembre 2014, ont également été entendus en qualité de témoins X.\_\_\_\_\_ et V.\_\_\_\_\_.

X.\_\_\_\_\_, ancienne cheffe (retraîtée) du Service de la jeunesse et des loisirs de C.\_\_\_\_\_, a engagé tant la demanderesse que V.\_\_\_\_\_. Lors de l'engagement de ce dernier, le poste de travailleur social hors murs était une nouvelle prestation du service; il n'y avait pas d'autres travailleurs de ce type auparavant. Dans son souvenir, V.\_\_\_\_\_ avait un diplôme suisse d'éducateur, mais pas d'expérience. Pour elle, le titre d'éducateur sportif indiqué dans le curriculum vitae de ce dernier signifiait que c'était un diplôme - donc plus qu'un CFC -, mais pas forcément un titre HES au sens où on l'entendait maintenant. Elle a ajouté qu'il existait une formation suisse d'éducateur de jour et une formation suisse d'éducateur sportif, qui étaient reconnues.

X.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'un des canaux pour pouvoir lier les jeunes dans la rue était le sport; il s'agissait d'une manière de les approcher, d'où l'importance du critère de la formation sportive. Voir tous les diplômes de V.\_\_\_\_\_ dans le domaine du sport lui avait fait dire qu'il était adéquat pour la fonction de travailleur social hors murs, qui n'était pas encore bien définie à l'époque. Elle avait donc engagé V.\_\_\_\_\_ en classe 13. Puis, elle avait engagé un autre homme (dont elle ne se rappelait plus le nom), qui avait l'expérience de la rue, mais sans formation sportive ni d'éducateur, de sorte qu'il devait se former. Cet homme avait donc été engagé avec un salaire moins élevé que celui de V.\_\_\_\_\_. La demanderesse n'avait pas non plus, à son souvenir, de diplôme d'éducatrice sportive ou d'un autre type, et elle n'avait pas d'expérience de la rue, mais une expérience artistique. Le fait que V.\_\_\_\_\_ ait un diplôme d'éducateur sportif - qui correspondait bien aux besoins des éducateurs de rue - justifiait la différence de onze classes de salaire, car le sport était le noyau dur du contact avec les jeunes, le moyen de parler avec eux.

A l'époque, le travail de ces trois personnes était identique s'agissant de la nécessité de travailler le soir, puisque les jeunes se regroupaient en fin de journée. V.\_\_\_\_\_ n'avait pas d'autres fonctions ni d'autres responsabilités, hormis peut-être le fait qu'il était déjà en contact avec les jeunes, alors que les deux autres "entraient dans la situation". Aucun n'était responsable des autres. V.\_\_\_\_\_ n'avait pas d'expérience retranscrite dans la rue, mais il connaissait déjà ces jeunes, les « avait déjà connectés ». Il fallait le reconnaître au niveau de son engagement, car il ne partait pas de zéro, contrairement aux deux autres.

S'agissant de la demanderesse, le fait qu'elle habite Lausanne était un point positif, car elle connaissait la ville; toutefois, cela ne signifiait pas encore qu'elle avait des contacts avec les jeunes en détresse. La demanderesse avait été retenue notamment pour ses connaissances dans le domaine artistique, « utiles pour l'engagement », car « cela permettait de lier avec les jeunes ». Cependant, lorsqu'elle avait été engagée, il n'était pas certain que cela serait le cas, alors que l'utilité des compétences sportives de V.\_\_\_\_\_ pour créer un lien avec les jeunes ne faisait pas de doute pour la défenderesse. Celle-ci avait donc considéré qu'en l'état de ce nouveau projet, « le diplôme d'éducateur sportif de V.\_\_\_\_\_ était le noyau dur de la liaison ». Aucune formation en cours d'emploi n'avait été exigée de ce dernier.

X.\_\_\_\_\_ a également expliqué que V.\_\_\_\_\_ avait une formation particulière au sein des travailleurs sociaux hors murs du fait de sa formation sportive. C'était un des premiers qui avait développé le sport pour les jeunes qui vivaient dans le quartier des [...] et qui simultanément étaient en voie de vivre dans la rue. Avant lui, W.\_\_\_\_\_ avait anticipé que le sport pouvait être un noyau dur de liaison par rapport à l'errance. La mise en place de TSHM s'était donc aussi appuyée sur l'anticipation de ce dernier. V.\_\_\_\_\_ n'avait pas repris son poste, mais « cela présageait que c'était peut-être une bonne ligne pour rencontrer ces jeunes ». Selon elle, V.\_\_\_\_\_ n'avait rien revendiqué lorsque son salaire avait été fixé. Il était intéressé par ce poste qui correspondait à ce qu'il avait déjà eu comme expérience dans « la rencontre avec les jeunes en soirée ou dans

la nuit ». Il incarnait ce dont la défenderesse avait besoin comme personnel compte tenu de l'aspect sportif et, s'agissant de la fixation de la classe de salaire, disposait en outre déjà de « l'outil pour essayer de contacter » (sic) et était donc « un peu le chef de fil du projet », par « le fait qu'il avait déjà contacté des jeunes, il avait déjà répertorié les lieux où ces jeunes se retrouvaient ». Ce nouveau métier de TSHM n'étant pas encore « codifié », X.\_\_\_\_\_ a ajouté que lorsque la défenderesse avait « posé ces classes », elle n'avait pas l'impression que V.\_\_\_\_\_ avait été surévalué ni de s'être trompée à son sujet.

V.\_\_\_\_\_ a confirmé avoir été le premier éducateur TSHM, car le poste qu'il occupait auparavant (été 2005) - coordinateur, animateur et éducateur sportif - était une prémisses à cette fonction, en attendant que ce statut soit accepté en décembre 2005. Au moment du passage de son statut d'auxiliaire à son statut d'employé fixe, la défenderesse lui avait proposé un salaire qu'il avait refusé, sollicitant la même rémunération que son prédécesseur en tant que coordinateur sportif. La mission du poste avait changé par la suite, mais pas le salaire.

V.\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il avait obtenu ses diplômes à l'issue d'une formation continue de deux ans en cours d'emploi, soit le brevet d'aptitude professionnelle. L'attestation de réussite à la formation commune lui avait été donnée après une formation de quatre à cinq mois. Il s'agissait du tronc commun à toutes les formations d'éducateur sportif. La formation d'éducateur sportif durait d'une année à quatre ans, suivant la profession ou l'engagement au sein d'une collectivité. V.\_\_\_\_\_ a précisé que le brevet d'éducateur existait encore mais avait changé d'appellation. Il a indiqué qu'il avait effectué la quasi-totalité de sa formation, mais qu'il n'avait pas réussi à valider l'ensemble, car l'organisme de formation n'avait pas permis qu'il termine son cursus dans la région où il l'avait commencé. Il lui avait ainsi manqué quatre modules sur dix ou douze pour finir sa formation d'éducateur sportif.

V.\_\_\_\_\_ a confirmé qu'il avait le même statut, le même poste et la même fonction que la demanderesse, cela jusqu'à ce qu'il

devienne médiateur sportif. Il a expliqué qu'il avait repris beaucoup de projets au pied levé et avait travaillé sur d'autres fin 2005. Il avait pu se permettre de demander le salaire de son prédécesseur - qui selon lui était en formation en maîtrise en administration publique - étant donné qu'il faisait le même travail que lui. Il avait ainsi demandé les mêmes conditions salariales que celles de W.\_\_\_\_\_, sans toutefois articuler de montant précis, étant donné qu'il ne le connaissait pas.

V.\_\_\_\_\_ a expliqué que le sport - comme la vidéo, les graffitis, la danse - était un outil et un moyen de travail, qu'il lui avait été demandé de développer vu ses compétences. Des projets lui avaient été confiés, comme la mise à disposition des salles de sport. On l'avait vite étiqueté comme éducateur sportif, mais il ne donnait pas de cours. On lui renvoyait les affaires en relation avec le sport, mais s'il y avait une demande de sport pour filles, une collègue s'en chargeait et il servait uniquement de consultant. A son souvenir, après quelques années, on lui avait demandé de se former, ce à quoi il était réticent, estimant avoir fait ses preuves. On ne lui avait en revanche pas demandé de faire une formation complémentaire dans le domaine de l'éducation à son engagement.

Lors de cette même audience, la demanderesse a produit le bulletin des notes obtenues au gymnase de [...] en 1997-1998, comprenant la mention, sous « observations », de l'obtention d'un diplôme de culture générale littéraire (option principale [1]), avec l'option (complémentaire [2]) socio-pédagogique.

### **En droit :**

**1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC [Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008, RS 272]), dans les causes exclusivement patrimoniales

pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC).

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel, soit la Cour d'appel civile (art. 84 al. 1 LOJV [loi vaudoise du 12 septembre 1979 d'organisation judiciaire; RSV 173.01]) dans les trente jours à compter de la notification de la décision ou de la notification postérieure de la motivation (art. 311 al. 1 CPC).

En l'espèce, interjeté en temps utile, par une partie qui y a un intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel est une voie de droit offrant à l'autorité de deuxième instance un plein pouvoir d'examen. Celle-ci examine librement tous les griefs de l'appelant, qu'ils concernent les faits ou le droit. Ainsi, l'instance d'appel revoit les faits avec une cognition pleine et entière; elle contrôle librement l'appréciation des preuves et les constatations de fait de la décision de première instance (Hohl, Procédure civile, tome II, 2<sup>e</sup> éd., Berne 2010, n. 2399, p. 435). L'autorité d'appel applique le droit d'office: elle n'est pas liée par les motifs invoqués par les parties ou par le tribunal de première instance (Hohl, op. cit., n. 2396, p. 435; Spühler, Schweizerische Zivilprozessordnung, Bâle 2010, n. 1 ad art. 311 CPC, qui parle de « vollkommenes Rechtsmittel »).

Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel doit être motivé. L'appelant doit expliquer en quoi son argumentation peut influencer sur la solution retenue par les premiers juges (TF 4A\_659/2011 du 7 décembre 2011 c. 3 et 4, in RSPC 2012 p. 128, SJ 2012 I 231; TF 5A\_438/2012 du 27 août 2012 c. 2.2, in RSPC 2013 p. 29; TF 4A\_474/2013 du 10 mars 2014 c. 3.1).

**3.** L'appelante fait valoir, en substance, que l'intimée n'aurait pas apporté la preuve du caractère objectif des motifs justifiant la différence

de salaire avec son collègue V.\_\_\_\_\_, ni la justification de l'ampleur de celle-ci. En premier lieu, la connaissance subjective par l'employeur des qualifications de l'appelante et de V.\_\_\_\_\_ ne constituerait pas un élément objectif. Ensuite, l'argument de l'absence d'expérience utile au poste s'agissant de l'appelante - contrairement à V.\_\_\_\_\_ - relèverait d'une constatation inexacte des faits, au vu des différentes activités (bénévoles) déployées par l'appelante pour l'association D.\_\_\_\_\_ et le Centre de Rencontre et d'Animation de [...]. Compte tenu par ailleurs de ses connaissances linguistiques et informatiques, l'appelante soutient que ses qualifications et expériences professionnelles seraient à tout le moins équivalentes à celles de V.\_\_\_\_\_. En outre, en valorisant des compétences sportives aux dépens de compétences artistiques ou de réseau, l'employeur aurait appliqué un critère neutre, mais se révélant indirectement discriminatoire. Enfin, même si les motifs invoqués devaient être considérés comme objectifs, ceux-ci ne justifieraient pas l'ampleur de la différence de salaire constatée.

**3.1** Selon l'art. 3 LEg (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, RS 151.1), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, directement ou indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil, leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2). La question de savoir si l'employeur a ou non l'intention de discriminer n'est pas déterminante pour apprécier le caractère illicite d'une mesure. La violation de l'art. 3 LEg ne présuppose aucune faute (Aubry Girardin, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 5 ad art. 3 LEg; Freivogel, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, n. 4 ad art. 3 LEg).

Une discrimination est directe si, sans être justifiée objectivement, elle se fonde soit directement (ou explicitement) sur le critère du sexe soit sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des

deux sexes (TF 4A\_395/2010 du 25 octobre 2010 c. 5.1). Est constitutive d'une discrimination indirecte à raison du sexe une différence de traitement qui se fonde sur un critère, neutre en apparence, mais qui a ou peut avoir pour résultat de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifiée objectivement (Aubry Girardin, op. cit., n. 8 ad art. 3 LEg). Un critère d'apparence neutre, mais qui a pour effet de désavantager un sexe par rapport à l'autre, perd son caractère discriminatoire s'il est objectivement justifié. Tel est le cas lorsque la partie employeuse démontre que ce critère poursuit un but légitime, sans rapport avec la répartition des rôles entre les sexes. Le critère devra, par exemple, répondre à un véritable besoin de l'entreprise ou être indispensable à l'exécution du travail (ibidem, n. 11 ad art. 3 LEg).

D'après 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 s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. Elle a pour effet d'alléger le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15 % à 25 % inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (TF 4A\_261/2011 du 24 août 2011 c. 3.2; ATF 130 III 145 c. 4.2; TF 4A\_449/2008 du 25 février 2009). Dans ce dernier arrêt, la rémunération de l'employée demanderesse avait été, en moyenne, de plus de 16 % inférieure à celle de son collègue masculin.

L'application de l'art. 6 LEg implique que le juge doit d'abord se déterminer sur la vraisemblance alléguée, ce qui doit figurer dans sa décision, et ensuite seulement examiner si l'employeur a rapporté la preuve de l'absence de discrimination (TF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 c. 2a; Wyler, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, n. 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 sexiste 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 toute 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

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 1<sup>er</sup> 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 :

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
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).

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)

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.

**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

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.

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

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.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal,  
statuant en application de l'art. 312 al. 1 CPC,  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est rejeté.

**II.** Le jugement est confirmé.

**III.** L'arrêt est rendu sans frais judiciaires ni dépens de deuxième instance.

**IV.** L'arrêt est exécutoire.

Le président :

La greffière :

Du 6 octobre 2015

Le dispositif de l'arrêt qui précède est communiqué par écrit aux intéressés.

La greffière :

Du

L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié en expédition complète, par l'envoi de photocopies, à :

- Me Elisabeth Chappuis et Irène Schmidlin (pour Z. \_\_\_\_\_),
- C.\_\_\_\_\_.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur

litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

Cet arrêt est communiqué, par l'envoi de photocopies, au :

- Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de Lausanne.

La greffière :