

COUR D'APPEL CIVILE

Arrêt du 26 février 2021

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente
M. Stoudmann et Mme Cherpillod, juges
Greffière : Mme Logoz

Art. 3 et 6 LEg

Statuant sur l'appel interjeté par **G.**_____, à [...],
demanderesse, et sur l'appel joint interjeté par **I.**_____, à [...],
défendeur, contre le jugement rendu le 2 octobre 2019 par le Tribunal civil
de l'arrondissement de Lausanne dans la cause divisant les parties entre
elles, la Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

En fait :

A. Par jugement du 2 octobre 2019, dont les considérants écrits ont été adressés pour notification aux conseils des parties le 21 février 2020, le Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne a dit que le défendeur I. _____ était reconnu débiteur de la demanderesse G. _____ et lui devait immédiat paiement de la somme brute de 9'271 fr. 16 (I), a fixé l'indemnité finale du conseil d'office de la demanderesse, allouée à Me Christine Sattiva Spring, à 22'434 fr. 45, débours, frais de vacations et TVA compris, et a relevé ledit conseil de sa mission (II), a rappelé l'obligation de remboursement de l'art. 123 CPC (Code de procédure civile du 19 décembre 2008 ; RS 272) à laquelle était tenue la demanderesse (III), a dit que la demanderesse verserait au défendeur la somme de 15'000 fr. à titre de dépens, débours compris (IV), a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (V) et a rendu la décision sans frais (VI).

En droit, les premiers juges, appelés à statuer sur une demande en paiement d'un montant de 60'000 fr. fondée sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après : Loi sur l'égalité ou LEg ; RS 151.1) ainsi que d'un montant de 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral (mobbing ; art. 328 CO [Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220]), ont retenu que la demanderesse n'avait pas rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination de nature sexiste, dès lors que l'écart salarial entre son collègue H. _____ et elle-même n'avait dépassé à aucun moment le seuil de 15% durant son activité au sein du défendeur. A elle seule, la différence de salaire entre les deux employés considérés ne rendait donc pas vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur le genre. La demanderesse n'avait par ailleurs pas apporté d'autres preuves permettant d'étayer sa thèse, si bien qu'il n'était pas établi qu'elle aurait été victime d'une discrimination au sens de l'art. 3 LEg. L'instruction avait néanmoins permis d'établir que la classification salariale de la demanderesse opérée ensuite de l'introduction de Decfo-Sysrem, le 1^{er}

septembre 2009, était critiquable à plusieurs égards, puisque la demanderesse avait été enclassée à un niveau inférieur par rapport à celui de son collègue, quand bien même l'expertise judiciaire avait établi que les tâches et responsabilités des intéressés étaient très similaires, sinon identiques. De plus, il ressortait de l'expertise que l'expérience professionnelle invoquée par le défendeur pour justifier l'écart salarial entre la demanderesse et son collègue ne devait avoir un impact que sur l'échelon, et non sur la classe salariale. En outre, l'expertise relevait que le nouvel enclassement de la demanderesse représentait une diminution de sa perspective salariale maximale, ce qui entraînait en contradiction avec le principe du système Decfo-Sysrem tendant à garantir les perspectives salariales maximales prévalant sous l'ancien barème étatique. Il convenait dès lors de corriger cette évaluation erronée des paramètres de classification, en application de l'art. 8 al. 3 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101), et de se fonder à cet effet sur la différence salariale calculée par l'experte sur la durée de l'engagement, du 1^{er} avril 2008 au 31 octobre 2011, estimée à 13'566 fr. 83. De ce montant, il convenait de déduire la différence salariale afférente à la période antérieure à l'introduction de Decfo-Sysrem, soit 4'295 fr. 67 (252 fr. 68 x 17 mois), dès lors que sous l'ancien système salarial, le revenu de la demanderesse avait été calculé de manière conforme aux paramètres applicables à l'époque, soit en particulier l'expérience et la formation. Le défendeur devait en conséquence être reconnu débiteur de la demanderesse de la somme brute de 9'271 fr. 16.

S'agissant plus particulièrement de la diminution du taux d'activité de la demanderesse, celle-ci n'était pas parvenue à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, le fait que le taux d'activité de la demanderesse ait été réduit avant celui de son collègue ne permettant en aucun cas de retenir que le défendeur aurait procédé à cette modification pour un motif lié au genre. En ce qui concerne les possibilités qui avaient été offertes à la demanderesse en matière de traduction, celle-ci n'était pas davantage parvenue à rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. En effet, le défendeur avait effectivement proposé à la demanderesse d'effectuer des

traductions en qualité d'indépendante, aux fins de compenser la réduction de son taux d'activité, mais l'instruction n'avait pas permis d'établir que son collègue avait quant à lui pu déployer une telle activité en tant que salarié, en étant rémunéré par le biais d'heures supplémentaires.

Pour ce qui est de la prétention de la demanderesse fondée sur une atteinte illicite à sa personnalité, du fait des remarques constantes et injustifiées qui lui auraient été faites par Q._____, son supérieur hiérarchique direct, lequel aurait continuellement dévalorisé son comportement et son travail, la demanderesse avait échoué à apporter la preuve du caractère fréquent de tels agissements, de même que de leur caractère infondé. Si l'intéressé était réputé pour avoir un langage direct, la demanderesse n'avait cependant pas établi que celui-ci aurait harcelé ou poussé à bout la demanderesse, le ton qu'il adoptait pour s'adresser à celle-ci étant le même que celui utilisé pour s'adresser à d'autres collaborateurs. Par ailleurs, Q._____ manifestait volontiers sa satisfaction à l'endroit de la demanderesse et la félicitait pour le travail accompli lorsqu'il estimait que celui-ci était de qualité. On ne discernait dès lors pas une dévalorisation du travail réalisé par la demanderesse et encore moins des attaques systématiques visant à remettre en cause ses qualités personnelles ou ses compétences, le certificat produit par le médecin généraliste de la demanderesse, faisant état d'un contexte de travail difficile, ne permettant pas de retenir le mobbing allégué. L'existence d'un harcèlement psychologique au sens de l'art. 328 CO n'était donc pas établie.

B. **a)** Par acte du 24 avril 2020, G._____ (ci-après : l'appelante) a fait appel de ce jugement, en concluant, avec suite de frais et dépens, à la réforme des chiffres I et IV de son dispositif en ce sens que ses conclusions soient admises à hauteur de 60'000 fr., soit un montant brut de 56'274 fr. 73 plus intérêts, et que des plein dépens de première instance lui soient alloués.

b) Le 5 juin 2020, I. _____ (ci-après : l'appelant par voie de jonction) a déposé une réponse par laquelle il a conclu, avec suite de frais et dépens, au rejet de l'appel. Il a également formé un appel joint par lequel il a conclu à la réforme du chiffre I du dispositif du jugement, en ce sens qu'il ne doive aucun montant à l'appelante.

Le 31 août 2020, l'appelante a déposé une réponse sur l'appel joint. Elle a conclu au rejet des conclusions prises au pied de cette écriture et a pour le surplus confirmé les conclusions de son appel, le tout avec suite de frais et dépens.

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

1. Des parties

a) L'appelante G._____, née le [...] 1980, a obtenu, avec la mention bien, une Maîtrise universitaire en sciences, orientation biologie des parasites, délivrée par l'Université de [...] le [...] 2006.

b) L'appelant par voie de jonction I._____ est une fondation de droit privé suisse inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 1994, dont le siège est à [...]. Cette fondation a pour but [...].

Selon ses statuts, librement consultables sur le site du Registre du commerce, les cantons de Genève et de Vaud ont la qualité de fondateurs de l'appelant par voie de jonction (art. 1 al. 3). Au moment des faits, celui-ci était soumis à l'autorité de surveillance des fondations du canton de Vaud (art. 1 al. 2).

L'appelant par voie de jonction peut collaborer avec d'autres hautes écoles fédérales ou cantonales, notamment en travaillant à des projets ou programmes communs, et en exploitant en commun ses propres installations ou celles de ces hautes écoles (art. 2 al. 2). Il peut exécuter des projets de recherche en commun avec des administrations publiques ou avec des entreprises et peut accomplir des mandats rémunérés (art. 2 al. 3).

2. De l'offre d'emploi publiée par l'appelant par voie de jonction

A une date que l'instruction n'a pas permis de déterminer, l'appelant par voie de jonction a publié une offre d'emploi, dont la teneur est la suivante (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« Annonce de recrutement pour S._____

S._____ est un réseau européen consacré à l'impact des S._____ matériaux sur la santé et l'environnement. Il est en train d'être mis en place. L'objectif de S._____ est de créer une base scientifique pour assurer le développement sûr et responsable des S._____ particules et des S._____ technologies conçues à base de matériaux et produits ([...]), et de soutenir les mesures de

réglementation et de législation en Europe. L'I. _____ à [...] est le coordinateur de S. _____.

Pour la communication orientée vers les chercheurs, décideurs politiques et le public en général, et en tant que soutien au chef de projet, nous recherchons un/une

Assistant-e du chef de projet et du responsable de la communication

Activités

- *Etablir et maintenir le contact avec les intervenants choisis, impliqués dans la recherche dans les domaines des impacts [...] et [...] (Industries, petites et moyennes entreprises, décideurs publics et privés, chercheurs en sciences sociales, ONG et médias)*
- *Coordonner la participation du groupe de communication*
- *Soutenir l'organisation des séminaires et autres événements*
- *Préparer les documents, les rapports et ensemble d'informations sur les activités et les thèmes de S. _____ sous diverses formes de communication ciblant les divers intervenants*
- *Gérer le contenu du site WEB*
- *Collecter des fonds auprès des partenaires intéressés à soutenir la coordination de la recherche dans le domaine des impacts [...] et [...]*
- *Effectuer diverses tâches administratives (secrétariat) y compris les mails, la mise à jour de la base de données d'adresses et autre soutien au chef de projet*

Compétences et profil souhaité :

- *Niveau universitaire, de préférence dans les domaines de la santé, des S. _____ sciences et environnement (par ex. biologie, sciences environnementales, physique, chimie)*
- *Expérience dans la rédaction scientifique et vulgarisation*
- *Expérience dans les stratégies et techniques de communication*
- *Excellentes connaissances écrites et parlées en anglais et français*
- *Expérience dans la coordination de projets impliquant de nombreux acteurs*
- *Expérience dans l'organisation d'événements et séminaires*
- *Esprit d'équipe, capacité de persuasion, vision d'ensemble*
- *Maîtrise des applications informatiques standards et bonnes connaissances du WEB*

Date d'entrée : 1^{er} avril

Lieu de travail : [...], Suisse

Durée ; 4 ans à temps complet ou partiel (80% à 100%)

Candidature : les personnes intéressées peuvent envoyer leur candidature par courrier normal ou e-mail à [...], directrice adjointe, I. _____, [...]

Pour plus d'informations, contactez Q. _____, chef de projet, [...] »

3. De la présentation du projet « S. _____ »

a) Le projet intitulé «S. _____ » (ci-après : le projet S. _____ ou le Projet) était un projet européen comptant vingt-quatre instituts partenaires. Son objectif consistait à créer une base scientifique pour assurer le développement sécurisé et responsable des S. _____ particules manufacturées ainsi que des matériaux et produits

S._____ technologiques, et soutenir la définition des mesures réglementaires ainsi que la mise en oeuvre de la législation européenne. Le Projet encourageait une communication bilatérale forte afin d'assurer une diffusion efficace de l'information aux divers groupes d'intervenants.

b) Le projet S._____ a débuté le 1^{er} avril 2008 pour une durée estimée à quatre ans, soit jusqu'au 31 mars 2012.

c) L'appelant par voie de jonction a fonctionné en qualité de coordinateur du Projet. Celui-ci était divisé en six sous-sections - à savoir WP1, WP2, WP3, WP4, WP5 et WP6 -, correspondant à des catégories de tâches. Pour sa part, l'appelant par voie de jonction était - en sus de son rôle de coordinateur - chargé des missions répertoriées dans les sous-sections WP4, WP5 et WP6.

d) Le projet S._____ était financé par la Commission européenne.

Le budget consacré au Projet s'élevait globalement à quelque 1'999'960 euros pour les quatre années de sa durée, étant précisé qu'il devait permettre d'assurer le paiement de tous les instituts partenaires.

4. Des relations contractuelles entre les parties

a) A une date que l'instruction n'a pas permis de déterminer, l'appelante a répondu à l'offre d'emploi de l'appelant par voie de jonction reproduite ci-dessus. A l'appui de sa postulation, elle a produit son *curriculum vitae*, lequel a la teneur suivante (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« G. _____
Biologiste
[...]

CURRICULUM VITAE

Profil

- *Master ès sciences en biologie*
- *Expérience en biologie moléculaire et génétique*
- *Participation à l'organisation d'une conférence internationale*
- *Compétences en formation et en communication acquises par l'enseignement*

Informations personnelles

Née le [...] 1980 à [...], Suisse
Nationalités suisse et anglaise
Célibataire, en couple stable
Permis de conduire
Brevet de plongée PADI scuba

Formation

2000-2006	Université de [...] - Suisse	MSc en biologie
2002-2003	Université [...] - Etats-Unis	Spécialisation en biologie marine
1995-2000	Lycée-[...] - Suisse	Diplôme de maturité fédérale

Mentions

2006	MSc en biologie parasitaire Magna cum laude
2003	Liste d'honneurs du doyen
2002	Liste d'honneur du président

Cours complémentaires

2005-2006	[...], Université de [...]	17 cours informatiques sur 15 jours
2002	Société [...], [...]	Cétologie

Activités professionnelles

03-11/2007	Voyage le long de la côte est de l'Australie [...]
06/2007	Université du [...] - Australie Biologiste [...]
05-11/2006	[...], [...] - Suisse Chercheuse associée [...]
01/05-02/06	Université de [...] Suisse Travail de Master [...]
09-11/2004	[...] - Egypte [...]
01-05/2003	[...] - Etats-Unis [...]

Expériences professionnelles supplémentaires

09/2005	Conférence internationale [...] - Suisse Assistante administrative [...]
Automne 2003	Ecole primaire de [...] —Suisse Enseignante remplaçante [...]
Eté 2002	Mer méditerranée, France

Les activités principales par domaine et ordre d'importance étaient les suivantes :

« Assister le chef ("coordinator") du projet Européen S._____ avec les activités suivantes :

- *Maintien le contact avec les chercheurs et scientifiques du réseau ("members")*
- *Soutenir le chef du projet dans l'administration du projet*
- *Gestion de la liste de distribution (base d'adresse) des contacts mentionnés ci-dessus*
- *Gestion du contenu du site web du S._____ en collaboration avec les partenaires du [...], Pays-Bas (qui sont l'hôte du site web et gèrent la fonctionnalité du site Web)*
- *Création et diffusion des Newsletters externes (aux membres du réseau)*
- *Assistance à l'organisation des workshops*
- *Coordination des activités du WP4 (communication) du consortium S._____ (en collaboration avec le chef du projet et l'assistant communication "Stakeholders")*
- *Collaboration étroite avec l'assistant communication "Stakeholders" »*

La rubrique « *Profil et ressources nécessaires* » était libellée comme suit :

« *Formation :*

Universitaire avec au moins le degré "Master" (ou équivalent), de préférence du domaine santé, S._____ sciences et environnement (p.ex. biologie, sciences d'environnement, physique, chimie)

Capacités professionnelles

- *Expérience dans la coordination des projets*
- *Expérience dans l'organisation d'évènements et de Workshops*
- *Expérience dans l'écriture scientifique et dans la vulgarisation*
- *Expérience avec des stratégies et des techniques de communication*
- *Maîtrise de l'anglais et du français écrit et oral.*
- *De bonnes connaissances des applications IT et bonnes connaissances "WEB"*

Ressources personnelles

- *Capacité d'apprentissage et analyse de son propre fonctionnement dans l'activité professionnelle*
- *Capacité à s'adapter à la complexité d'un projet interdisciplinaire*
- *Esprit de collaboration et sens du passage de l'information »*

d) Par courrier du 1^{er} septembre 2008, l'appelant par voie de jonction a prolongé le contrat de l'appelante pour une durée indéterminée. Cet écrit, qui a été signé par [...], directrice administrative de l'appelant

par voie de jonction entre les années 2004 et 2010, indique notamment ce qui suit :

« [...] »

Suite à votre récent entretien avec M. Q. _____ et à notre rencontre à trois de ce jour, nous vous confirmons que nous prolongeons votre contrat de travail pour une durée indéterminée, dans le cadre du projet S. _____ et pour autant qu'il y ait une bonne correspondance entre les attentes générées par la nature du projet et vos prestations professionnelles.

Comme nous en avons convenu, vous aurez l'occasion de refaire le point avec M. Q. _____ d'ici novembre, afin d'évaluer divers points discutés aujourd'hui, qui sont fondamentaux pour la réussite du projet :

- *proactivité dans la planification et le suivi des activités ;*
- *vérification du dispatching des responsabilités lorsqu'il faut lancer une activité : qui fait quoi ?*
- *réglage mutuel de l'échange d'information (forme, fonds et fréquence) avec M. Q. _____*
- *développement de votre capacité à gérer en parallèle des activités de rythme et de nature différentes en respectant les délais (urgences notamment).*

Nous espérons vivement que nous trouverons ensemble le bon rythme dans la poursuite de ce projet et vous remercions pour votre collaboration jusqu'à aujourd'hui.

[...] »

Entendu sur l'allégué 144, selon lequel lors de son engagement, l'appelante n'avait reçu de son employeur aucune assurance, ni garantie quant à la durée de sa collaboration ou de son taux d'activité, Q. _____, supérieur direct de l'appelante, a indiqué que « *il était clair au début que le projet allait durer 4 ans et que nous avions le financement pour son poste pour cette durée-là. Mme G. _____ devait s'attendre à travailler 4 ans mais son contrat était de durée indéterminée. Il n'était pas clair que son contrat allait durer après la fin du projet. Il était clair qu'après 4 ans, le projet serait terminé. Le poste était assuré pour 4 ans, mais pas l'engagement* ».

Quant à N. _____, alors directrice de l'appelant par voie de jonction, elle a répondu, en lien avec l'allégué 41 selon lequel dans l'esprit des parties, l'appelante était engagée à 100% jusqu'au 31 mars 2012,

« qu'il s'agissait d'un engagement pour un projet, [...] pour une durée indéterminée ». Elle a ajouté que « nous avons précisé qu'il s'agissait d'un projet et que l'avenir n'était pas garanti au-delà du projet ».

e) En réponse à cet envoi, l'appelante a adressé le 11 septembre 2008 un courriel l'appelant par voie de jonction, indiquant notamment ce qui suit :

« [...]

Je vous remercie d'avoir pris en compte mes arguments pour le renouvellement de mon contrat et de votre confiance. J'ai pris bonne note de vos remarques et je ferais (sic) de mon mieux afin de régler les problèmes cités.

[...]».

f) Il n'est pas contesté par les parties que le poste de l'appelante s'inscrivait uniquement dans le cadre du projet S._____. Son salaire était versé par l'appelant par voie de jonction, à l'exclusion de tout tiers.

5. Des relations contractuelles entre l'appelant par voie de jonction et H._____

a) Le 28 mars 2008, l'appelant par voie de jonction a fait paraître une seconde offre d'emploi dont le contenu est le suivant :

« For communication activities aimed towards researchers, policy makers and the general public ; and as support to the leader of the project.

I._____ seeks a

Communication assistant to the project leader

S._____ is an upcoming European network on the health and environmental impact of S._____ materials. The objective of S._____ is to create a scientific basis to ensure the safe and responsible development of engineered S._____ particles and S._____ technology-based materials and products ([...]), and to support regulatory measures and legislation in Europe. The I._____ in [...] is the coordinator of S._____.

Activities :

- *Establish and maintain contact with selected stake-holders with involvement in research in the field of [...] impacts and [...]*
- *Coordinate input from the communication group and prepare documents, reports and information packages about S._____*
- *Help organize workshops and other events, and do fund raising*
- *Manage website-content*
- *Administrative tasks (secretariat) including mail, updates for address databases and other support*

Competences and expected profile :

- *University-degree preferably in the domains health, S._____sciences and environment (e.g. biology, environmental sciences, physics, chemistry)*
- *Experience in the organization of events*
- *Experience in scientific writing and vulgarization*
- *Experience in communication strategies and techniques, team player*
- *Excellent proficiency in written and spoken English and French*
- *Proficiency in standard IT applications and good WEB knowledge*

Commencement of work as soon as possible.

Duration: 4 years, at full or part time (80% to 100%).

Application: regular mail or e-mail to [...]»

b) Par courrier du 2 avril 2008, H._____ a répondu à l'annonce précitée. A l'appui de sa candidature, il a produit son *curriculum vitae*, dont la teneur est la suivante (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« *Chargé de communication*

Objectif

J'aimerais mettre à profit mes relations, en relation avec mon expérience dans la communication et gestion de projet, dans une organisation internationale ou non gouvernementale.

Compétences professionnelles

- *Rédaction, édition et lectorat de documents outreach, campagnes et pages internet*
- *Réseautage, communication et relations internationales*
- *Organisation, gestion et coordination de nombreux projets en cours, réunions et évènements*
- *Attention aux détails dans le suivi des budgets, la communication, la conformité contractuelle, les statistiques et bases de données*

Compétences personnelles

- *Approche orientée sur le service à la clientèle et les résultats*
- *Flexibilité à intégrer efficacement des équipes multiculturelles et multidisciplinaires en anglais ou en français et pour apprendre de nouvelles compétences*
- *Capacité à surmonter le stress et respecter les délais*
-

Expérience professionnelle

2008 [...] (chargé de communication)

2006-2007 [...] (chargé de projet)

2006 [...] (chargé administratif et de communication)
2004-2005 [...] (chargé de programme)
1998-2002 [...] (courtier, marchés émergents)
1995-1996 [...] (formateur d'adultes en langue anglaise)
1995-1996 [...] (administrateur de projet, programme Asie)
1993-1995 [...] (courtier)

Formation

En cours MSc en management du développement, [...], Grande-Bretagne
1988-1992 Licence ès Economie européenne, Université de [...], France.

Information complémentaire

Double-national suisse-anglais Bilingue : anglais-français

Joueur et formateur Jeunesse et Sport, [...]. En 2002.03, j'ai pris un sabbatique [sic] et ai voyagé autour du monde.

Adresse :[...] Tél. [...]»

c) Entendue sur l'allégué 168, selon lequel face à la mauvaise qualité des offres reçues, dont celle de l'appelante, il avait été immédiatement décidé d'engager une seconde personne, N._____ a indiqué que « Q._____ n'était pas satisfait à l'engagement et qu'il voulait savoir si on pouvait engager une autre personne. Il me disait que ce poste était vraiment important et qu'il voulait avoir une personne plus expérimentée. » Le témoin ne se souvenait toutefois pas si cela s'était passé avant l'entrée en fonction de G._____ ou après. Q._____ lui avait dit « qu'il allait regarder pour lui trouver un deuxième soutien. Quelques semaines plus tard, il est arrivé avec le dossier de H._____ en lui expliquant qu'il avait trouvé la personne qu'il voulait. »

Egalement entendu sur l'allégué 168, Q._____ a précisé que « cela s'était décidé dans les deux mois suivant l'engagement de Mme G._____, quand nous avons commencé à voir que celle-ci avait des difficultés avec les tâches de communication. » Il a également indiqué que « lors de l'engagement, nous avons des doutes. Nous avons une autre personne en vue mais elle n'a pas pu être engagée car elle a trouvé un travail de longue durée pour la Confédération suisse. » (ad all. 152).

d) Par courriel du 12 juin 2008, l'appelante a adressé à Q._____ un résumé de leur discussion à propos de la répartition des

tâches entre son futur collègue H._____ et elle-même concernant le projet S._____. Sa teneur est la suivante :

« [...]]

Voici un résumé de notre discussion au sujet de la répartition des tâches entre H._____ et moi pour le projet S._____ :

G._____

- *Contacts avec les chercheurs et scientifiques*
- *Gestion de la liste de distribution*
- *Administration du site web*
- *Création et diffusion des Newsletters*
- *Organisation des workshops*
- *Contact principal pour le WP4 (communication)*

H._____

- *Collecte de fonds*
- *Contacts avec les stakeholders*
- *Création et gestion d'une base de donnée « Stakeholder »*
- *Contribution d'articles pour le site web et les newsletter (sic) au sujet des stakeholders*
- *Soutien à [...] au niveau financier en anglais. ».*

Q._____ a transmis ce courriel le même jour à T._____, en proposant qu'on donne à H._____ « *les bonnes nouvelles* ». Il a demandé à T._____ si elle s'en chargeait.

Toujours le 12 juin 2008, T._____ a répondu au courriel de Q._____ en lui demandant de le faire et par la même occasion d'informer H._____ de la répartition des tâches. Pour le reste, elle a indiqué à Q._____ qu'elle ferait une évaluation du salaire possible et l'a prié de lui indiquer ce qu'il aurait prévu (équivalent 100% brut).

e) Par contrat conclu le 16 juillet 2008, l'appelant par voie de jonction a engagé H._____ en qualité d'« *assistant de direction* », l'engagement prenant effet dès le 1^{er} août 2008.

Son taux d'activité était fixé à 80%.

En ce qui concerne le salaire de H._____, le contrat prévoyait qu'il était colloqué en classe 19/22 du barème cantonal, son traitement

annuel brut étant fixé à 80'750 fr. pour une activité à 100%, soit 64'600 fr. pour une activité à 80%, treizième salaire en sus.

Sous la rubrique « *Conditions particulières* », le contrat précisait que le taux d'activité serait discuté en fin d'année 2008 en fonction du déroulement des activités. Il était en effet prévu qu'il soit dégressif sur la durée du projet.

Enfin, il était précisé sous la rubrique « *Durée du contrat* » que celui-ci était en principe conclu pour une durée couvrant le projet, soit environ 4 ans.

f) Il n'est également pas contesté par les parties que le poste de H. _____ s'inscrivait uniquement dans le cadre du projet S. _____.

g) A une date inconnue, l'appelant par voie de jonction a établi un cahier des charges qui a été signé le 10 juin 2009 par H. _____. Ce cahier indiquait en particulier sa fonction, laquelle était ainsi libellée « *Assistant Communication "Stakeholders" S. _____* », et son but, à savoir « *assister le chef du Projet dans la gestion de celui-ci et dans la communication avec les "stakeholders" entretenant un lien avec le réseau* ». Sous la rubrique « *mode de remplacement prévu* », il était précisé : « *par l'assistant communication « chercheurs » S. _____* ».

Les activités principales par domaine et ordre d'importance étaient les suivantes :

« *Assister le chef (« coordinator ») du projet Européen S. _____ avec les activités suivantes :*

- *Maintenir le contact avec les « stakeholders »*
- *Gestion d'une base de données « stakeholders » avec adresses, intérêts dans la recherche « S. _____ » etc.*
- *Collecte de fonds pour le « travel pool » du projet S. _____*
- *Contribution d'articles pour le site web et les newsletter au sujet des « stakeholders »*
- *Soutenir le personnel de l'I. _____ pour les activités liés au S. _____ en anglais (surtout au niveau financier)*
- *Assistance à l'organisation des workshops*

- *Assistance à la coordination des activités du WP4 (en collaboration avec le chef du projet et l'assistant communication « chercheurs »)*
- *Collaboration étroite avec l'assistant communication « chercheurs » S. _____*

La rubrique « *Profil et ressources nécessaires* » était libellée comme suit :

« Formation :

Universitaire ou équivalent, de préférence du domaine économique, communication.

Capacités professionnelles :

- Expérience dans la communication avec l'industrie, le secteur financier et les ONG
- Expérience dans l'organisation d'événements et de Workshops
- Expérience dans la préparation des communiqués ciblés à des stakeholders
- Expérience avec des stratégies et des techniques de communication
- Maîtrise de l'anglais et du français écrit et oral
- De bonnes connaissances des applications IT

Ressources personnelles

- Capacité à s'adapter à la complexité d'un projet interdisciplinaire
- Expression et communication vers autrui
- Esprit de collaboration et sens du passage de l'information »

h) S'agissant de la fixation des salaires, T. _____ a expliqué (ad all. 80), après avoir indiqué à plusieurs reprises qu'elle ne se souvenait pas et avoir décliné de répondre pour ce motif à plusieurs questions, que les éléments de base pour cette fixation étaient « *le cahier des charges, une expérience et un profil* ». A la question de savoir qui était la personne qui proposait les salaires, elle a répondu : « *Cela se fait avec la direction. Je ne propose pas toute seule un salaire.* ». Réinterpellée sur cette question, elle a indiqué qu'au moment du recrutement, elle regardait la question du salaire « *avec la directrice de l'I. _____ et le responsable de secteur concerné* ». Il lui semblait que « *l'on impliquait les responsables de groupe ou de secteurs qui sélectionnent les candidats, car ce sont les premières personnes qui doivent choisir avec qui elles travaillent. Q. _____ était un responsable de groupe. Au moment du recrutement, ce sont les responsables de groupes ou de secteurs qui sélectionnent les candidats.* »

6. De l'introduction du système Decfo-System

a) L'appelant par voie de jonction applique par analogie la politique de rémunération prévalant au sein de l'Etat de Vaud. Le 1^{er} septembre 2009, l'appelant par voie de jonction a ainsi introduit le nouveau système de rémunération étatique libellé « *Decfo-Sysrem* ».

b) L'appelant par voie de jonction, à ces fins, a mis en place une procédure tendant à établir une nouvelle évaluation de l'enclassement de chacun de ses collaborateurs à la lumière de leur cahier des charges et de leur expérience respectifs, cette appréciation étant réalisée par N._____ et T._____. Cette évaluation a par la suite été validée par [...], alors Directeur des ressources humaines du [...], institution à laquelle est affilié l'appelant par voie de jonction.

c) Par courrier du 26 mai 2009, l'appelant par voie de jonction a adressé à l'appelante une proposition d'avenant à son contrat du 2 avril 2008, lequel a été établi en application du nouveau système salarial de l'Etat de Vaud.

Cet avenant portait sur les points suivants :

- L'emploi-type : Chargée de projet
- Le numéro de la chaîne de
Grille des fonctions : 361
- Le niveau de fonction : 9

Le courrier précisait que le salaire maximum de l'ancienne fonction de l'appelante était supérieur au maximum de la nouvelle, mais qu'elle était encore en progression salariale vers le maximum de la nouvelle fonction. Ainsi, dès janvier 2010, elle bénéficierait des augmentations annuelles jusqu'au maximum de la nouvelle fonction, ainsi que de l'indexation du coût de la vie.

Etait joint à l'avenant le document « *Données du passage à DECFO-SYSREM* », se présentant comme suit :

Situation au 31 décembre 2008 (ancien système, valeur 2008)			
Dénomination de la fonction selon ancien système : Chargée de recherche			
Classe 22/25	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs	74'035
	Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs	118'287
	Salaire annuel 2008 (sur 13 mois à 100%)	Frs	76'001

Situation au 1 ^{er} janvier 2009 (ancien système, valeur 2009)			
Dénomination de la fonction selon ancien système : Chargée de recherche			
Classe 22/25	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs	75'960
	Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs	121'362
	Salaire annuel 2008 (sur 13 mois à 100%)	Frs	79'994
Situation DECFO-SYSREM au 1 ^{er} janvier 2009 (nouveau système, valeur 2009)			
Emploi-type : Chargée de projet			
Chaîne : 361	Niveau 9	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs 73'991
		Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs 107'288
		Rattrapage annuel 2008 versé en septembre 2009	Frs
		Rattrapage annuel 2008 indexé, intégré au salaire dès septembre 2009, versé au prorata du taux d'activité et de la date d'engagement (si engagement en 2008) :	Frs
		Salaire annuel dès le 1 ^{er} septembre 2009 (sur 13 mois à 100%) :	Frs 79'994
		Effet du rattrapage 2008 sur janvier à août 2009 :	Frs
		Echelon :	1
		Salaire cible DECFO-SYSREM 2009 (sur 13 mois à 100%) :	Frs 75'795
		Ecart au salaire cible (sur 13 mois à 100%) :	Frs
		Rattrapage 2009, versé en décembre 2009 :	Frs

d) Par courrier du 26 mai 2009, l'appelant par voie de jonction a également adressé à H._____ une proposition d'avenant à son contrat du 16 juillet 2008, établi en application du nouveau système salarial de l'Etat de Vaud.

Cet avenant portait sur les points suivants :

- L'emploi-type : Chargée de missions administratives ou stratégiques
- Le numéro de la chaîne de grille des fonctions : 361
- Le niveau de fonction : 10

Le courrier précisait que l'introduction du nouveau système améliorerait les perspectives salariales de la fonction de H._____. Son salaire actuel était également inférieur au salaire cible Decfo-Sysrem. Il bénéficierait ainsi d'un rattrapage réparti sur les années 2009 à 2013 pour atteindre le salaire cible indiqué et des augmentations annuelles du nouveau système jusqu'à concurrence du nouveau maximum, ainsi que de l'indexation du coût de la vie.

Etait joint à l'avenant le document « *Données du passage à DECFO-SYSREM* », dont la teneur est la suivante :

Situation au 31 décembre 2008 (ancien système, valeur 2008)			
Dénomination de la fonction selon ancien système : Assistant de direction			
Classe 19/22	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs	67'849
	Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs	101'532
	Salaire annuel 2008 (sur 13 mois à 100%)	Frs	87'479
Situation au 1 ^{er} janvier 2009 (ancien système, valeur 2009)			
Dénomination de la fonction selon ancien système : Assistant de direction			
Classe 19/22	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs	69'613
	Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs	108'263
	Salaire annuel 2008 (sur 13 mois à 100%)	Frs	89'753
Situation DECFO-SYSREM au 1 ^{er} janvier 2009 (nouveau système, valeur 2009)			
Emploi-type : Chargée de projet			
Chaîne : 361	Niveau 10	Minimum (sur 13 mois à 100%)	Frs 80'118
		Maximum (sur 13 mois à 100%)	Frs 116'171
[...]			
	Rattrapage annuel 2008 versé en septembre 2009 :	Frs	546
	Rattrapage annuel 2008 indexé, intégré au salaire dès septembre 2009, versé au prorata du taux d'activité et de la date d'engagement (si engagement en 2008) :	Frs	1'680
	Salaire annuel dès le 1 ^{er} septembre 2009 (sur 13 mois à 100%) :	Frs	91'433
	Effet du rattrapage 2008 sur janvier à août 2009 :	Frs	896

Echelon :		10
Salaire cible DECFO-SYSREM 2009 (sur 13 mois à 100%) :	Frs	98'412
Ecart au salaire cible (sur 13 mois à 100%) :	Frs	6979
Rattrapage 2009, versé en décembre 2009 :	Frs	982

H. _____ a accepté cet avenant le 1^{er} juillet 2019.

e) Entre le 19 mai et le 17 juin 2009, les parties ont échangé plusieurs courriers, respectivement courriels, au sujet de l'enclassement de l'appelante.

En particulier, par envoi daté du 4 juin 2009, l'appelante a fait part à l'appelant par voie de jonction – plus particulièrement à N. _____ et T. _____ - de ce qui suit :

« Chère Mme N. _____, Chère Mme T. _____,
Je me permets de vous contacter par courrier, mon email daté du 26 mai 2009 étant à ce jour resté sans réponse. Dans cet email comme dans cette lettre, je vous demande des clarifications supplémentaires quant aux critères ayant été pris en compte pour me classer au niveau 9 et quels sont les critères nécessaires pour être en niveau 10.

Je profite également de vous faire part de mon étonnement, car je pensais que l'I. _____ pratiquait la parité. Mon collègue H. _____ m'a récemment appris qu'il a été classé au niveau 10 alors que j'ai été classée au niveau 9. Je ne comprends pas cette différence et j'aimerais connaître vos arguments. Je pense que notre niveau devrait au moins être le même pour les raisons suivantes :

- Notre cahier des charges similaire ;
- Mon niveau académique plus élevé ;
- Ma place hiérarchique plus haute dans le projet (leader du groupe de communication).

Je ne conteste pas le fait que mon collègue soit à un échelon plus élevé prenant en compte ses expériences professionnelles précédentes, mais je m'étonne que nous ne soyons pas au même niveau.

[...] ».

Par courriel du 8 juin 2009, l'appelant par voie de jonction s'est adressé à l'appelante notamment en ces termes :

« [...]

Comme nous vous l'avons expliqué en entretien, le système tient compte de plusieurs critères, dont la formation, l'expérience, le cahier des charges. C'est l'évaluation de ces trois champs, et la structure interne que nous voulons différenciée et non pas uniforme, qui fait que nous vous colloquons en 9. Notons par ailleurs qu'il s'agit du niveau de démarrage des universitaires, selon les indications de nos instances de gouvernance pour le système DECFO ; ce qui semble bien correspondre à votre cas, puisque l'emploi l._____ est un " premier emploi " ; nous considérons que vous êtes arrivée chez nous comme "junior " sur le plan de l'expérience de projets.
[...] »

Le 17 juin 2009, l'appelant par voie de jonction a adressé à l'appelante un courrier, dont la teneur est essentiellement la suivante :

« [...] Pour faire suite à votre courrier du 4 juin, ainsi qu'à nos différents entretiens et e-mails, nous répétons les éléments d'explication quant à DECFO. Dans l'application du système, nous tenons compte, comme cela est demandé, de plusieurs critères, dont la formation, l'expérience et l'expertise, le cahier des charges. C'est l'évaluation de ces trois champs, et la structure interne de l'l._____ qui fait que nous vous colloquons en 9.
[...] »

L'appelante a signé l'avenant le 18 juin 2009. Il est entré en vigueur le 1^{er} septembre suivant.

f) Le 10 mars 2010, la Commission du personnel a adressé à l'appelant par voie de jonction - plus particulièrement à N._____ et T._____ - une note interne dont il ressort notamment ce qui suit :

« Durant la semaine du 1^{er} au 5 mars 2010, plusieurs collaborateurs ont fait appel aux services de la CP [Commission du personnel] afin de les accompagner dans leur démarche concernant des problèmes de contrat ou des conflits relationnels avec leur supérieur hiérarchique.

[...]

Au sujet des personnes directement concernées, la CP suggère :

[...]

Concernant le cas de G._____,

- Que sa classification sous DECFO - SYSREM soit revue afin de tenir compte d'une formation supérieure à celle de son collègue H._____ engagé pour le même travail en classe 10. La CP suggère que G._____ soit également en classe 10, à un échelon inférieur à celui de H._____ du fait de son expérience moindre.

- Qu'une solution soit trouvée, en accord avec G._____, concernant la réduction de son taux d'activité et en rapport avec ce qui a été précédemment dit lors des différents entretiens en présence de T._____ et Q._____.

[...] ».

L'instruction n'a pas permis d'établir si l'appelant par voie de jonction a donné suite à cet envoi.

7. De la modification des termes du contrat de l'appelante

a) Le 15 décembre 2009, l'appelant par voie de jonction a adressé un courrier à l'appelante pour lui exposer que les activités liées à son cahier des charges iraient en déclinant dès le 1^{er} avril 2010, compte tenu de l'organisation et du financement du projet S._____, et lui proposer en conséquence de réduire son taux d'activité à 75% dès cette date et jusqu'au 31 mars 2011, puis à 50% dès le 1^{er} avril 2011 jusqu'à la fin du projet, en principe en mars 2012.

L'appelante n'a pas accepté cette proposition.

b) Par correspondance datée du 15 février 2009 [recte : 15 février 2010], l'appelant par voie de jonction est revenu sur sa position initiale et a soumis à l'appelante une nouvelle proposition tendant à modifier son contrat, soit le maintien de son taux d'activité à temps plein jusqu'au 30 avril 2010, puis sa réduction à 40% du 1^{er} mai au 30 septembre 2010, puis à nouveau un taux d'activité à temps plein du 1^{er} octobre 2010 jusqu'au 31 mars 2011 et enfin un taux d'activité établi linéairement à 50% jusqu'à la fin du projet, en principe en mars 2012.

Ce courrier, qui faisait office d'avenant, a été signé par l'appelante le 20 février 2010.

8. De la modification des termes du contrat de H._____

Le 6 avril 2011, l'appelant par voie de jonction a adressé un courrier à H._____, dans lequel il a en substance confirmé la diminution de son taux d'activité de 80% à 60% dès le 1^{er} mai 2011, en principe jusqu'à fin mars 2012.

Cet avenant a été accepté par l'intéressé le 8 avril 2011.

9. Des formations respectives suivies par l'appelante et H. _____ en cours d'emploi

En parallèle à leur fonction respective au sein de l'appelant par voie de jonction, H. _____ et l'appelante ont chacun suivi une formation.

a) L'appelante a suivi une formation de « Généraliste en Marketing et Communication d'entreprise » et a obtenu un certificat délivré au mois de décembre 2010 par l'institution SAWI Suisse romande.

En raison de cette formation, l'appelante a fait valoir vingt-et-un jours d'absence.

Le coût de cet enseignement, qui s'élevait à quelque 6'400 fr., a été intégralement pris en charge par le projet S. _____.

b) De son côté, H. _____ a entamé un cursus académique et a obtenu une Maîtrise universitaire en matière de science en gestion du développement (ndlr : traduction libre de l'anglais « Master of science in development management »), délivré le 31 juillet 2009 par The [...].

10. De la correction, respectivement traduction, d'articles scientifiques en anglais par l'appelante et H. _____

a) L'appelante et son collègue H. _____ étaient tous deux bilingues français-anglais. Au début de leur engagement au sein de l'appelant par voie de jonction, ils ont parfois effectué des traductions d'articles scientifiques en anglais pour les membres de I. _____.

b) Compte tenu de la prochaine réduction de son taux d'activité, l'appelante a demandé formellement l'appelant par voie de jonction, à une date que l'instruction n'a pas permis de déterminer, à pouvoir effectuer de telles traductions en échange d'une rémunération.

Le 26 janvier 2010, l'appelant par voie de jonction a adressé un courriel à l'appelante, dont la teneur est essentiellement la suivante :

« [...]

Je souhaitais parler de votre offre de traduction au colloque administratif qui va avoir lieu dans quelques minutes. Je ne sais pas si vous avez eu un feed-back officiel sur cette proposition que vous avez faite à N._____. En comité de direction, il a été envisagé qu'à partir du 1^{er} avril l'on puisse vous solliciter comme indépendant sur mandat pour des traductions particulières.

Si vous êtes d'accord, je peux annoncer cette possibilité en séance. Sinon on attendra un peu pour l'annonce.

[...]

Entendue en qualité de témoin, N._____ a affirmé avoir donné son aval à l'appelante pour qu'elle effectue des traductions d'articles en anglais, à l'instar de son collègue H._____, qui était déjà actif dans ce domaine. Toutefois, elle a expliqué qu'elle avait, par la suite, eu connaissance du fait que pour assumer une telle tâche, l'appelante devait avoir un statut d'indépendant pour des raisons liées à l'assurance-veillesse et survivants (AVS). Selon N._____, H._____ avait, pour sa part, la qualité d'indépendant en matière de traduction.

De son côté, H._____ a indiqué qu'il avait demandé à N._____ à être rémunéré pour ses tâches de traduction, lesquelles ne faisaient pas partie de son cahier des charges. D'après ses souvenirs, il aurait, ensuite de sa réquisition, été rétribué par le biais d'heures supplémentaires. Cette activité de traduction n'avait pas commencé tout de suite et avait été mise en place ultérieurement, à une période qu'il situait dans la deuxième partie de ses quatre années passées au sein de l'appelant par voie de jonction. Il s'était ensuite lancé comme indépendant dans cette activité-là quasiment exclusivement.

Selon les fiches de salaires de H._____ pour la période du 1^{er} avril 2008 au 31 décembre 2011, celui-ci a perçu, en sus de son salaire mensuel, un « *salaire horaire* » de 2'131 fr. 20 en août 2008, de 643 fr. 50 en novembre 2010 et de 2'109 fr. 90 en septembre 2011.

c) Il ressort des déclarations de B._____, ancien doctorant au sein de l'appelant par voie de jonction, et de T._____ que l'appelante

était une bonne traductrice. Toutefois, le premier - qui a travaillé tant avec l'appelante qu'avec H. _____ - a exposé ce qui suit : « *Les deux avaient une manière de faire la lecture très différente. Leurs techniques étaient très différentes. M. H. _____ a plus ou moins réécrit entièrement le texte en se basant sur un de mes textes. G. _____ elle a corrigé le texte existant. Comme résultat, au final le texte travaillé par H. _____ était plus proche d'un texte écrit par un anglophone mais plus éloigné de mon texte, alors que le travail de Mme G. _____ donnait un résultat qui n'était pas écrit comme un anglophone mais qui était plus proche de mon texte original. Si l'on veut un texte parfait, il faut prendre le texte de H. _____, si l'on veut un texte plus proche de ce qu'[on a] fait il faut prendre le texte de Mme G. _____.* Le travail de Mme G. _____ était correct au niveau de la langue. Mais il avait gardé l'esprit suisse-allemand dans un texte anglais. Elle restait plus proche de la base du texte alors que H. _____ récrivait beaucoup plus. [...]. Pour ma thèse, le travail de Mme G. _____ était plus proche de ce que j'avais fait. Si j'avais voulu publier pour un journal scientifique de niveau international élevé (par exemple Science), j'aurais utilisé le travail de H. _____ ».

11. De la contribution de l'appelante dans le cadre du projet S. _____

a) L'appelante et Q. _____ ont participé en qualité de représentants de l'appelant par voie de jonction au lancement du projet S. _____ qui s'est tenu le [...] 2008 à [...] (Belgique).

b) Lors de cette réunion, les « *leaders* » des sous-sections du Projet ont été nommés. L'appelante a été désignée « *leader* » de la sous-section WP4 et Q. _____ « *leader* » de la sous-section WP6.

En sa qualité de « *leader* » de WP4, l'appelante était chargée de la coordination scientifique des activités rattachées à ladite sous-section.

c) En sus de son rôle de «*leader*» de la sous-section WP4, l'appelante a effectué une série de tâches dans le cadre du projet S._____. Elle était notamment chargée de mettre à jour le site internet dédié au Projet et d'établir les «*newsletters*». Elle a par ailleurs rédigé et assuré les relectures de rapports et de publications. En outre, elle a participé à l'organisation d'une session interactive des intervenants durant la troisième conférence S._____ qui a eu lieu à [...], de trois conférences scientifiques internationales ainsi que de six séminaires et quatre cours de formation à travers l'Europe. Elle a également apporté une contribution significative dans le cadre de la sous-section WP5, conduisant à la promotion des protocoles sur le site internet du Projet, et a organisé des réunions administratives dans le contexte de la sous-section WP6. L'appelante a encore élaboré une stratégie de communication avec l'aide de plusieurs instituts partenaires. Enfin, elle a fait partie du comité scientifique des deuxième et troisième conférences de S._____, tenues à [...], du [...] au [...] 2010, puis du [...] au [...] 2011, et a pris part en qualité de membre à deux séances du «*Management Committee*» qui ont eu lieu les [...] 2008 et [...] 2010.

d) Contrairement à l'appelante, H._____, qui n'a pas de connaissances techniques dans le domaine de la biologie, n'a jamais endossé le rôle de «*leader*» d'une sous-section du Projet, de même qu'il n'a pas pris part en qualité de membre à une des séances du «*Management Committee*», dont il était uniquement chargé de tenir le procès-verbal. La comparaison des tâches assumées par les deux collaborateurs a fait l'objet d'une expertise (cf. ch. 15 ci-après).

12. De la relation professionnelle entre l'appelante et Q._____

a) L'appelante allègue que Q._____ aurait dévalorisé son travail et son comportement.

Entendue sur l'allégué 87, N._____ a indiqué qu'elle avait constaté dès le début de leur collaboration que la relation n'allait pas entre l'appelante et Q._____. G._____ lui avait montré son cahier des charges. *« J'ai constaté que ce que je pensais qu'elle faisait ne correspondait pas à son cahier des charges. On me disait ce qu'elle faisait et cela ne correspondait pas à son cahier des charges. Vous me demandez comment j'ai expliqué la différence de salaire entre Mme G._____ et M. H._____. J'ai dit qu'une partie s'expliquait par la différence d'expérience et d'année de travail. Je lui ai dit également qu'il y avait un problème entre ce qu'elle faisait, à savoir ce qu'on me disait qu'elle faisait et son cahier des charges. [...] Je n'ai jamais travaillé avec Mme G._____ et je ne pouvais donc pas voir concrètement ce qu'elle faisait ; cela m'a toujours été rapporté par d'autres personnes. La plupart des informations me venaient de M. Q._____, mais aussi d'autres personnes, comme les autres jeunes femmes de l'institution, Mme [...] ou encore B._____ ».*

N._____ a aussi confirmé que *« Q._____ n'était jamais vraiment content avec le travail de Mme G._____ mais je n'ai pas le souvenir d'une plainte à propos de son comportement »* (ad all. 94). Elle a au surplus contesté que la classification de l'appelante ait découlé de l'appréciation dépréciative de Q._____ (ad all. 95). Elle a ajouté que *« M. Q._____ a aussi fait des fautes où j'ai été très fâchée avec lui. Il a nommé Mme G._____ comme secrétaire dans un e-mail, ce qui n'était pas acceptable. Je le lui ai clairement dit ».*

W._____, biologiste, a travaillé au sein de l'appelant par voie de jonction de 2007 à 2010. Egalement entendue sur l'allégué 94, elle a répondu que cela était exact. *« Nous avons fréquemment des réunions d'équipe et là il faisait de temps en temps des remarques. Des remarques personnelles et des remarques en lien avec le travail. [...] Q._____ faisait des remarques à des personnes spécifiques. Par exemple, il ne faisait pas de remarques aux hommes. Mais envers quelques femmes il le faisait, dont G._____ ».*

Le témoin X._____, psychologue, est une ancienne collaboratrice de l'appelant par voie de jonction entre les années 2008 et 2012. Entendue sur l'allégué 94 selon lequel Q._____ avait toujours dévalorisé le travail et le comportement de l'appelante, elle a indiqué que Q._____ l'avait fait à certaines occasions. Ses déclarations se fondaient essentiellement sur les dires que lui avait rapportés l'appelante et sur la perception qu'elle avait de Q._____. Elle ne travaillait toutefois pas dans la même entité que ces personnes et ne les avait pas côtoyées dans un contexte professionnel sur des projets. X._____ a indiqué qu'elle avait été heurtée en tant que femme par la description que Q._____ avait faite, lors d'un repas de midi, du profil idéal de la femme qu'il souhaiterait épouser (ad all. 94). Le témoin n'a cependant pas précisé quels propos Q._____ avait tenus à cet égard.

D._____ a œuvré pour l'appelant par voie de jonction entre janvier 2010 et octobre 2011. Entendue sur l'allégué 120, elle a expliqué qu'elle ne travaillait pas directement dans le Projet mais avait des interactions spécifiques. Elle a indiqué que « *M. Q._____ préférait M. H._____ mais je ne sais pas si c'était en raison de sa personnalité ou de ses capacités professionnelles. [...] J'ai l'impression que Q._____ se comportait différemment suivant qu'il avait affaire à un homme ou une femme* ». Elle a en particulier évoqué la situation où Q._____ lui avait demandé de faire une présentation en français et où elle lui avait indiqué qu'elle ne pouvait pas la faire car elle ne parlait pas cette langue. « *Il m'a alors répondu quelque chose du genre qu'il suffisait de mettre un décolleté ou une mini-jupe* ».

Quant au témoin B._____, il a indiqué que Q._____ avait eu parfois des remarques dévalorisantes sur G._____ mais qu'il l'avait fait de manière privée et non publique. Il s'agissait plutôt de remarques dévalorisantes que des remarques objectives sur la qualité du travail.

b) Q._____ a parfois signifié son mécontentement à l'appelante lorsqu'il jugeait que le travail accompli était insuffisant, de même qu'il a manifesté sa satisfaction à l'endroit de cette dernière à

d'autres occasions. A titre d'illustration des remerciements formulés par l'intéressé à l'égard de l'appelante, on relèvera en particulier, le courriel qu'il lui a adressé le 26 mars 2010, lequel a en substance la teneur suivante (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« Chère G._____,
Merci d'avoir effectué tes tâches avec autant de soin. Je te souhaite de bonnes vacances et une bonne récupération après tout ce stress.
[...] ».

En outre, à une date que l'instruction n'a pas permis d'établir, Q._____ a envoyé un bouquet de fleurs à l'appelante, accompagnée de la note suivante :

« Chère G._____,
Merci beaucoup pour ton engagement pour la conférence qui était un grand succès.
[...] ».

Quant aux remarques adressées par Q._____ à l'appelante, il convient de mentionner notamment le courriel envoyé par le premier à la seconde le 3 mars 2009, lequel est essentiellement libellé comme suit (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« Chère G._____,
Je te prie de retirer le programme de l'internet. Il y aura un changement en ce qui concerne l'entretien de [...]. Tu étais sensée m'envoyer le programme avant le rendre public ! Je t'encourage vivement à faire les choses correctement. Je n'attendais plus que la version corrigée pour y ajouter le changement en rapport avec [...], avec qui j'ai dîné aujourd'hui. Je te prie de m'envoyer le programme au format d'un document Word.
[...]».

Par ailleurs, on relève le courriel que Q._____ a adressé en date du 1^{er} juin 2011 à l'appelante, dont le contenu est notamment le suivant

(ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« [...]
Je ne suis pas du tout satisfait de la manière dont tu t'es occupée de S._____ dernièrement.
[...]
Je te demande instamment d'améliorer tes performances au travail et de démontrer que ton but est toujours de me soutenir dans la

communication scientifique et aussi la gestion de S._____ pour le reste du projet.
[...] ».

Entendu sur l'allégué 94 précité, Q._____ a répondu que cet allégué était inexact. *« Il y a des aspects qu'elle n'a pas bien su faire. La communication était une grande faiblesse. Par contre, elle a soigneusement fait la préparation des événements. Elle a toujours suivi les personnes qui se sont inscrites par exemple. Ce type de travail, elle l'a bien fait, comme réserver des restaurants, réserver des hôtels ».*

Q._____ était réputé pour avoir un langage direct à l'égard des collaborateurs fonctionnant au sein de l'appelant par voie de jonction. Le témoin T._____ a en particulier indiqué que *« le mode de management de Q._____ avait fait l'objet de plusieurs discussions au sein de l'I._____, car il y avait des interactions un peu trop abruptes. [...] Q._____ était connu à l'I._____ pour être carré dans son mode d'expression. [...] Son attitude était générale et il utilisait ce mode communication à l'égard de tout le monde. ».*

c) L'appelante a fait part à l'appelant par voie de jonction des soucis qu'elle rencontrait avec Q._____. [...] - Président de la Commission du personnel - a ainsi adressé le 2 mars 2010 à N._____ un courriel concernant la situation de travail de l'intéressée dans le groupe [...], d'un point de vue administratif et d'un point de vue relationnel avec Q._____. Il y indiquait que l'appelante avait entrepris des démarches auprès de T._____ qui n'avaient que partiellement abouti et proposait qu'ils puissent *« en discuter les trois ».*

Il n'a pas été établi que N._____ ait donné suite à cet envoi.

13. La fin des rapports contractuels entre les parties

a) Par courriel daté du 20 juillet 2011, l'appelante a fait part à l'appelant par voie de jonction – plus particulièrement à N._____ – de son souhait que ce dernier résilie son contrat de travail. Elle exposait notamment ce qui suit :

« [...]

Je suis dans une situation très difficile et je n'ai reçu aucun support de l'I._____. Depuis plusieurs mois, mes conditions de travail se sont dégradées et ma santé en pâti. Bien que j'aie reçu d'excellentes évaluations lors de mes derniers entretiens annuels, Q._____ me dévalorise fréquemment. Depuis que mon taux d'activité est descendu à 50%, ses attentes ne sont plus réalistes. Je ne peux en effet pas supporter la même charge de travail que lorsque j'étais à plein temps. Les critiques, les accusations et la dévalorisation dont je suis l'objet créent un climat de travail très négatif dont je ressens les effets négatifs sur ma santé. Lors de mon dernier entretien annuel en mars, j'ai signalé plusieurs problèmes en lien avec cette situation. J'ai également fait part de mes problèmes de santé à Q._____ il y a plus d'un mois. Bien que mon contrat prenne fin théoriquement en mars 2012, je ne peux plus travailler dans de telles conditions et je suis arrivée à la limite de ce que je peux supporter. J'en ai informé Q._____ mardi passé. J'ai demandé à [...] que l'I._____ mette fin à mon contrat un peu plus tôt que prévu, mais tu [à savoir, N._____] as refusé sans même me voir. Q._____ m'a informé que la seule option que j'avais était de démissionner, car il serait illégal que l'I._____ termine mon contrat. Je trouve ceci bizarre puisque selon mes informations l'I._____ a terminé le contrat d'une collaboratrice à sa demande il y a moins d'un mois. Je trouve ceci également incohérent puisque vous n'avez eu aucun problème à diminuer mon pourcentage à 40% pendant 3 mois en 2010, puis à le remonter à 100% pour le redescendre à 50% en 2011, alors que vous m'aviez engagé pour un 100% pendant 4 ans. Etant donné que mon contrat stipule courir jusqu'à "en principe en mars 2012 ", en raison notamment de l'incertitude des financements dont Q._____ m'a fait part à plusieurs reprises, je serais reconnaissante à l'I._____ de faire preuve de la même flexibilité dont j'ai fait preuve durant ces trois années.

Je suis terriblement déçue de ta réaction face à une personne en détresse qui met en avant un véritable problème, particulièrement pour un [...]. J'ai vraiment le sentiment d'être totalement ignorée et j'ai également un fort sentiment d'injustice. De plus, depuis que je suis à l'I._____, j'ai la conviction d'avoir été discriminée comme je l'ai signalé à maintes reprises. Suite à notre discussion de février dernier, tu m'as promis à de nombreuses reprises que tu allais organiser un rendez-vous avec les ressources humaines pour discuter de ça. Je ne comprends pas que cela puisse te prendre 5 mois pour organiser un rendez-vous et n'ayant pas eu de nouvelles de part, j'ai contacté le Bureau de l'Egalité qui est en train d'examiner mon dossier.

[...]»

b) En réponse à ce courriel, l'appelant par voie de jonction, plus particulièrement Z._____, responsable des ressources humaines du [...] entre les années 2007 et 2015, a adressé le 21 juillet 2011 un courriel à l'appelante, dans lequel il l'a informée qu'il refusait de mettre un terme à son contrat. Il a indiqué notamment ce qui suit :

« [...]

Concernant le fait de mettre un terme à votre contrat, il m'a été dit que cette demande venait de vous. La lecture de votre message pourrait laisser penser que M. Q._____ a souhaité votre licenciement. Pour votre information, un employeur ne peut pas mettre un terme à un contrat sans motif valable, à savoir pour des raisons de dysfonctionnements répétés, de rupture de confiance, de structure et d'organisation, économiques ou autre qui pourrait faire que la poursuite de la collaboration n'est plus envisageable. Je pense par conséquent utile de clarifier ce point afin de lever toute ambiguïté (sic). Aussi, je vous propose de nous rencontrer à votre convenance à mon bureau pour en parler, ceci pour autant que votre état de santé le permette dès lors que vous êtes en incapacité de travail.».

c) En date du 25 juillet 2011, l'appelante a démissionné de son poste avec effet au 31 octobre 2011.

L'appelante allègue qu'elle a dû donner son congé pour des raisons liées à sa santé. Elle a produit un certificat médical établi le 23 août 2011 par le Dr [...], médecin généraliste FMH, certificat libellé comme suit :

« Le médecin soussigné certifie que [G._____] est en traitement depuis le mois de janvier 2010 pour une affection récidivante. Cette affection est fortement aggravée dans un contexte professionnelle [sic] difficile. Pour cette raison, il a été conseillé à la patiente de mettre un terme à cette activité professionnelle et de rechercher une place de travail avec un environnement adéquat. ».

d) Par courriel du 4 août 2011, Q._____ a annoncé le départ de l'appelante aux intervenants dans le cadre du projet S._____. Il a notamment indiqué ce qui suit (ndlr : traduction libre de l'anglais) :

« Chers collègues,

G._____ va quitter l'I._____ cet automne. Elle va terminer son travail pour S._____ fin septembre. Nous sommes sur le point

d'embaucher un nouvel adjoint administratif qui reprendra une partie de son travail plus tard cette année. Le départ de G._____ a des implications de nature administrative mais aussi pour le leadership du groupe de travail sur les communications (WP4).
[...]

J'aimerais remercier G._____ pour le travail qu'elle a fait au cours des trois dernières années pour S._____ et lui souhaite bonne chance pour son prochain poste. ».

e) Le 26 septembre 2011, le conseil de l'appelante a adressé un courrier à l'appelant par voie de jonction, dans lequel elle a en substance fait un historique des rapports de travail liant les parties et a requis un certificat de travail intermédiaire.

Le 30 septembre 2011, l'appelant par voie de jonction a établi un certificat de travail intermédiaire.

Par correspondance du 5 octobre 2011, le conseil de l'appelante a sollicité de l'appelant par voie de jonction qu'il procède à certaines modifications de ce certificat, au motif qu'il contenait de nombreuses erreurs au niveau des faits, en particulier en ce qui concernait l'intitulé du poste occupé par l'appelante et le descriptif des activités principales exercées par celle-ci.

Par courriers des 12 octobre et 1^{er} novembre 2011, le conseil de l'appelante a interpellé l'appelant par voie de jonction au sujet de son envoi _____ du 5 octobre 2011, demeuré sans réponse.

f) Le 1^{er} novembre 2011, l'appelant par voie de jonction a établi un certificat de travail final - signé par N._____ et Q._____ - en faveur de l'appelante.

Le 8 novembre 2011, le conseil de l'appelante a adressé un courrier à l'appelant par voie de jonction, par lequel elle déplorait que celui-ci n'eût quasiment pris en compte aucune des demandes de modification requises dans son courrier du 5 octobre 2011 concernant le certificat de travail intermédiaire du 30

septembre 2011. Elle a par ailleurs réitéré ses réquisitions et a imparti à l'appelant par voie de jonction un délai au 10 novembre 2011 pour établir un nouveau certificat de travail.

L'appelant par voie de jonction n'a pas donné suite à la requête du conseil de l'appelante.

14. De la situation professionnelle de l'appelante après la fin de sa relation contractuelle avec l'appelant par voie de jonction

a) L'appelante a été engagée, par contrat conclu le 14 avril 2012 en qualité de Junior Event & Marketing Manager au sein de [...]. Son employeur a toutefois mis un terme à son contrat par courrier daté du 24 juillet 2011 [recte : 24 juillet 2012], avec effet au 31 juillet 2012.

b) L'appelante a bénéficié des prestations de l'assurance-chômage entre les mois de mai 2010 et mars 2012, c'est-à-dire à partir du moment où son taux d'activité a été réduit, selon avenant du 15 février 2009 [recte : 15 février 2010], jusqu'à la signature de son contrat de travail avec [...]. Durant cette période, elle a perçu des indemnités journalières de l'ordre de 2'688 fr. 90 par mois, pour un gain assuré brut de 6'898 fr. par mois. Son délai-cadre d'indemnisation s'étendait du 3 mai 2010 au 2 mai 2012.

15. De l'expertise

a) En cours d'instruction, une expertise a été confiée à la Dre Lucia M. Lanfranconi (ci-après : l'experte), professeure à la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne, Institut de management social, politique sociale et prévention, qui a déposé son rapport le 31 janvier 2017.

aa) L'experte a procédé à une comparaison des activités, des responsabilités et des compétences exigées de l'appelante ainsi que de son collègue H._____. Pour ce faire, elle a analysé les offres d'emploi et les cahiers des charges respectifs des intéressés et a abouti à la conclusion que ces derniers avaient exercé des activités, des responsabilités et des compétences très similaires, voire identiques. A cet égard, l'experte s'est fondée sur leurs entretiens d'évaluation et leurs certificats de travail respectifs, de même que sur les déclarations faites par ces derniers ainsi que par Q._____ et N._____. Elle a finalement

retenu les versions - concordantes - de l'appelante et de H._____, à l'exclusion de celles émanant de Q._____ et N._____, indiquant que les premières correspondaient à la teneur des supports écrits inclus dans l'analyse. Sur cette base, l'experte a retenu que les tâches exercées par l'appelante et H._____ étaient identiques, respectivement similaires, précisant qu'elles relevaient majoritairement de l'administration qualifiée et de la communication. Elle a toutefois souligné que l'appelante était en sus responsable du leadership de la sous-section WP4 du projet S._____. Elle a par ailleurs estimé que les responsabilités et compétences exercées par l'appelante et son collègue H._____ étaient similaires, relevant qu'ils jouissaient tous deux d'une autonomie évaluée comme étant moyenne à haute. L'experte a encore considéré que l'appelante avait davantage de responsabilités que H._____ dans le cadre des publications auxquelles elle avait contribué, dès lors qu'elle était positionnée à un rang plus important au niveau de l'énumération des auteurs concernés.

ab) L'experte a conclu que l'appelante et son collègue H._____ auraient dû avoir la même fonction lors de leur engagement, soit avant l'introduction de Decfo-Sysrem, relevant que cette fonction aurait dû être celle de « *Chargé de projet* », étant rappelé que la fonction de l'appelante était intitulée « *Chargée de recherche* » et celle de son collègue « *Assistant de direction* ». En effet, dans la mesure où l'appelante était titulaire d'une Maîtrise universitaire en biologie, que H._____ détenait une Licence en matière de science en économie européenne et qu'ils avaient des cahiers de charges très similaires, aucun élément ne justifiait qu'ils n'aient pas la même fonction, au regard des critères de classification prévalant dans l'ancien système salarial, à savoir en particulier le niveau d'étude (formation initiale) et l'expérience professionnelle. Elle a également retenu qu'ils auraient dû avoir le même emploi-type ensuite de l'entrée en vigueur de Decfo-Sysrem, précisant que cette fonction aurait aussi dû être celle de « *Chargé de projet* », étant relevé que l'emploi-type de l'appelante était libellé « *Chargée de projet* » et celui de son collègue « *Chargé de missions administratives ou stratégiques* ». A l'appui de cette

conclusion, l'experte a exposé que dans la mesure où le cahier des charges constituait le critère déterminant pour apprécier l'emploi-type selon le système Decfo-Sysrem, l'appelante et H._____ auraient dû être traités de façon identique, au vu de leur contenu respectif.

ac) S'agissant de la classification salariale de l'appelante et de H._____ lors de leur engagement respectif, soit avant l'introduction de Decfo-Sysrem, l'experte a estimé que puisque les intéressés auraient dû avoir la même fonction, ils auraient également dû être colloqués dans la même classe salariale. Or, à leur engagement, l'appelante était placée dans la classe salariale 22/25 et son collègue dans celle 19/22. Quant à la détermination de la classe salariale de l'appelante et de son collègue après l'entrée en vigueur de Decfo-Sysrem, l'experte a affirmé que dans la mesure où l'appelante avait un bagage académique qui se rapprochait davantage du projet S._____ que la formation de H._____, et que tous deux avaient des compétences professionnelles et personnelles ainsi que des responsabilités identiques, voire très similaires, ils auraient dû être placés dans la même classe salariale. Toutefois, l'appelante avait été colloquée en classe 9 alors que son collègue avait été intégré à la classe 10, alors même que l'expérience professionnelle ne doit avoir un impact – selon Decfo-Sysrem – que sur l'échelon, et non pas sur la classe salariale. Selon l'experte, les intéressés auraient tous deux dû être colloqués en classe 9, dès lors qu'ils évoluaient essentiellement dans de petits groupes et qu'une grande partie de leur tâche était de nature coopérative. Toutefois, elle a retenu que dans la mesure où H._____ avait été placé en classe 10, l'appelante aurait également dû être classée à ce même niveau.

ad) A la question de savoir si, à l'engagement, le salaire de l'appelante était convenable au regard de celui de son collègue H._____, l'experte a répondu que la rémunération de la première était insuffisante. De l'avis de l'experte, le salaire annuel brut initial de l'appelante aurait dû s'élever à quelque 80'120 fr. 76. Par ailleurs, l'experte a considéré, en comparaison avec le salaire de H._____, que le revenu de l'appelante était de 16'982 fr. 66 trop faible sur la durée de son engagement. Elle a

ajouté que si l'appelante avait été employée à plein temps sur l'ensemble de la durée de ses rapports de travail avec l'appelant par voie de jonction, cet écart aurait été de 56'274 fr. 73. Ces éléments de calcul ressortent du tableau 18 du rapport de l'experte, lequel a toutefois été corrigé dans le cadre du complément d'expertise déposé le 7 décembre 2018. Sa teneur est reproduite ci-dessous sous lettre e).

L'experte a en outre accompagné sa réponse des tableaux n^{os} 9 et 10. Pour faciliter leur lecture, il sied de préciser que la valeur de l'expérience professionnelle de l'appelante a été estimée à 1.5 années, et celle de son collègue à 7.0833 années, sur la base de leurs *curriculum vitae* respectifs. Les tableaux 9 et 10 ont la teneur suivante :

Tableau 9. Calcul de la valeur d'une annuité d'expérience professionnelle (source : pièces 4 et 37, Echelle des salaires dès le 1^{er} janvier 2008)

	G. _____	H. _____
Salaire brut initial annuel 2008 sur 13 mois à 100%	76'001.-	87'479.-
Valeur de la classe inférieure du binôme en 2008, y.c. 13 ^{ème}	74'035.-	67'849.-
Différence entre salaire brut initial et valeur minimum de la gamme	1'966.-	19'630.-
Valeur calculée d'une année d'expérience professionnelle	$1'966.-/1.5 = 1'310.66.-$	$19'630.-/7.08 = 2'771.29$

Tableau 10. Salaires de Mme G. _____ et de M. H. _____ avant et après la bascule sur 13 mois à 100% (sources : pièces 132, 133)

	G. _____ (classe 9)	H. _____ (classe 10)
Salaire annuel 2008	76'001.-	87'479.-
Salaire annuel 2009	79'994.-	89'753.-
Salaire annuel dès le 1 ^{er} septembre 2009	79'994.-	91'433.-
Salaire cible DECFO-SYSREM 2009	75'795.-	98'412.-

b) Par courrier du 22 mars 2017, le conseil de l'appelante s'est déterminée sur le rapport d'expertise. Il a en substance indiqué que sa mandante était satisfaite de constater que l'experte avait retenu, d'une part, que H. _____ n'avait pas été colloqué à un niveau inférieur à celui auquel il aurait dû être et, d'autre part, que les deux collaborateurs auraient dû être placés dans la même classe. Toutefois, il a relevé que l'appelante aurait en réalité dû être classée dans une catégorie salariale supérieure à celle de son collègue, compte tenu en particulier du fait qu'elle était dotée d'une formation scientifique et qu'elle assumait le leadership de la sous-section WP4, tâche qui avait été confiée à un professeur universitaire après son départ. A l'issue de son écrit, il s'est réservé, dans le cas où l'appelant par voie de jonction solliciterait un complément d'expertise, d'en faire de même et de soulever les points précités.

c) Par courrier du 13 décembre 2017, le conseil de l'appelant par voie de jonction s'est également déterminé sur le rapport d'expertise. Il a soulevé plusieurs points, notamment le fait que l'expertise souffrait de graves erreurs de méthodologie, qu'elle mettait en évidence des lacunes considérables dans la recherche des informations pertinentes, engendrant ainsi des conclusions erronées, qu'elle faisait état d'une analyse déficiente des données à disposition, et que l'experte dissimulerait et manipulerait dans quelques situations – dont celle de la classification salariale – les données à disposition, au bénéfice d'un parti pris militant. Il a dès lors conclu à ce que le rapport du 31 janvier 2017 soit purement et simplement retranché (I), à ce que la révision du prononcé du 1^{er} mai 2017 soit ordonnée, en ce sens qu'aucune rémunération ne soit accordée à l'experte, celle-ci étant condamnée à restituer toute somme en exécution dudit prononcé (II) et à ce que soit examinée l'opportunité de dénoncer aux autorités de poursuite pénale le comportement de l'experte sous l'angle de l'art. 307 CP (Code pénal suisse du 21 décembre 1937 ; RS 311.0) (III).

Par courrier du 19 décembre 2017, le Président a notamment indiqué aux parties qu'il ne serait pas entré en matière sur la conclusion III du défendeur.

d) Entendue à l'audience des 27 novembre et 7 décembre 2018, l'experte a répondu aux questions complémentaires des parties. A l'audience du 7 décembre 2018, elle a produit une échelle des salaires au 1^{er} janvier 2008, laquelle n'avait pas été utilisée pour établir le tableau no 18 susmentionné.

L'experte a été invitée à réactualiser ses calculs sur la base de l'échelle précitée.

e) Par courriel du 7 décembre 2018, l'experte a déposé un complément d'expertise comportant une révision du tableau no 18 sur la

base de l'échelle des salaires au 1^{er} janvier 2008. Ce tableau a la teneur suivante :

Tableau 18. Calcul de la différence entre «salaire calculé» et «salaire effectif» de Mme G._____ pour un taux d'occupation à 100% et pour le taux effectif. Complément d'expertise du 7 décembre 2018.

	Calcul
salaire 2008 pour 100% (= taux effectif) = minium de la gamme + ((différence entre salaire brut initial et valeur minimum H._____/ expérience professionnelle H._____ selon la simulation de Mme [...]) * (augmentation salariale sur 13 mois de G._____ selon l'échelle des salaires 2008 / augmentation salariale sur 13 mois de M. H._____ selon l'échelle des salaires 2008 en ligne) * expérience G._____ selon la simulation de Mme [...]) [...])	$74'035 + ((19'630 / 7 (1'966 / 1'635) * 1.5)$ = 79'033.50
salaire 2008 pour 100% et 9 mois	$79'033.50 * 9 / 12$ = 59'275.12
salaire 2009 pour 100% (= taux effectif) = salaire 2008 calculé ci-dessus + différence salariale effective 2008-2009 selon la pièce 14 + rattrapage 2008 selon la pièce 140	$79'033.50 + 3'993$ $+ 1'605.75$ = 84'632.25
salaire 2010 pour 100% = salaire 2009 calculé ci-dessus + 1 annuité pour la zone 1 selon l'échelle des salaires RSCR 2010	$84'632.25 + 1'952$ = 86'584.25
salaire 2010 pour le taux effectif (janv.-avr.: 100%, mai-juill.: 40%, août-déc. : 100% → 10.2 mois)	$86'584.25 * 10,2 / 12$ = 73'596.61
salaire 2011 pour 100% (= salaire 2010 dessus + 1 annuité pour la zone 1 selon des salaires RSCR 2011) pour 10 mois démission)	$86'584.25 + 1'956$ = 88'540.25 $88'540.25 * 10 / 12$.= 73'783.54
salaire 2011 pour le taux effectif t 10 mois (janv.-mars : 100%, avr.-oct.: 50% → 6.5 mois)	$88'540,25 * 6.5 / 12$ = 47'959.30
salaire pour toute la durée de l'engagement 100% (salaire à 100% pour 2008, 2009, 2010 2011)	59'275,12+ 84'632.25+ 86'584.25+ 73'783.54 = 304'275.16
différence pour 100% entre « salaire calculé » effectif » (indications selon la pièce 140) sur durée de l'engagement	304'275.16- (76'001.25 * 79'994.40+ 81'797.10 * 83'766.60*6.5/12 .= 52'378.71
salaire pour toute la durée de l'engagement et effectif	59'275.12+ 84'632.25+ 73'596.61+ 47'959.30 = 265'463.28
différence pour le taux effectif entre « salaire et « salaire effectif » (indications selon la sur toute la durée de l'engagement	265'463.28- (76'001.25*9/12 79'994.40+ 81'797.10*10.2/1 83'766.60*6.5/12 = 13'566.83

Obs. : Calculs effectués pour le niveau de fonction 10 et toute la durée de l'engagement de Mme G._____, y.c. 13ème

f) Par prononcé du 29 mai 2019, le Président du Tribunal d'arrondissement a rejeté les conclusions I et II prises par l'appelant par voie de jonction au pied de ses déterminations du 13 décembre 2017.

16. De la procédure

a) Le 26 avril 2012, G._____ a déposé une demande auprès du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne, au pied de laquelle elle a pris, avec suite de dépens, les conclusions suivantes :

«I. L'I._____ est débiteur et doit prompt paiement à G._____ de la _____ somme _____ de fr. 60'000.00 (soixante mille francs) à titre de salaire.

On se réserve d'augmenter cette conclusion en cours d'instance, notamment sur la base d'une éventuelle expertise.

II. L'I._____ est débiteur et doit prompt paiement à G._____ de la _____ somme _____ de fr. 10'000 (dix mille francs) à titre de tort moral/indemnité.

III. L'I._____ remettra sans délai à G._____ un certificat de travail final, selon précisions à donner en cours d'instance. ».

b) Par réponse du 7 septembre 2012, I._____ a conclu, avec suite de dépens, au rejet de l'ensemble des conclusions de la demande.

c) Le 22 novembre 2012, l'appelante a déposé des déterminations, aux termes desquelles elle a confirmé les conclusions prises dans son écriture du 26 avril 2012.

d) Lors des audiences d'instruction des 7 mai, 18 juin, 13 août et 31 octobre 2018, les témoins H._____, N._____, X._____, Z._____, D._____, M._____, W._____, K._____, B._____, C._____, V._____, Q._____ et T._____ ont été entendus.

e) A l'audience de plaidoiries finales et de jugement du 10 septembre 2019, l'appelante a produit un exemplaire du certificat de travail requis (P. 86), dont la teneur est la suivante :

« Nous certifions que Madame G._____ a travaillé à l'I._____ en tant que chargée de projet pour le projet européen S._____ du 1^{er} avril 2008 au 31 octobre 2011. Ce projet soutient la coordination de la recherche européenne de l'impact sur la santé des S._____ matériaux. L'I._____ assume le rôle de coordinateur de ce projet, qui inclut 24 instituts partenaires et plus de 700 membres universitaires, gouvernementaux et industriels (www.S._____.eu).

Madame G._____ a assumé principalement les activités suivantes :

- cheffe du groupe de communication (8 personnes) ;
- gestion de projet et soutien du chef de projet dans toute l'administration du projet ;
- maintien du contact avec les chercheurs et scientifiques du réseau et recrutement de nouveaux membres ;
- gestion du contenu du site internet du projet S. _____ ;
- édition de newsletters ;
- organisation de trois conférences internationales de 5 jours, six séminaires et quatre cours de formation ;
- rédaction et publication de rapports, communiqués de presse, flyers, brochure d'information et posters pour des conférences ;
- création et mise en œuvre d'une stratégie de communication et de dissémination pour un réseau de projets européens.

Elle a également soutenu plusieurs fois de manière expérimentée des chercheurs dans la correction et traduction d'articles scientifiques en anglais.

Pour toutes ces activités, Madame G. _____ a mis en œuvre de solides compétences en gestion des outils électroniques, en rédaction et en organisation.

La nature du projet ainsi que la pluridisciplinarité à l'intérieur de l'I. _____ ont permis à Madame G. _____ de développer une très bonne capacité à évoluer dans un environnement complexe et relationnel, passant d'une discipline à l'autre et d'une activité à l'autre avec succès.

Nous reconnaissons en Mme G. _____ une personne bien organisée, très impliquée et concernée par son activité, à qui il tient à cœur de mener à bien de la meilleure des manières possible ce qu'elle entreprend.

Elle a fait preuve d'un bon esprit de collaboration, tout en sachant travailler de manière autonome. Nous avons apprécié la qualité de son travail et de ses interactions dans la relation avec ses différents interlocuteurs.

Madame G. _____ nous a quitté [sic] de son plein gré, libre de tout engagement, hormis celui lié au secret de fonction.

Nous la remercions pour le travail accompli et la recommandons à tout employeur souhaitant engager une collaboration de qualité avec une collaboratrice dotée d'un sens marqué de l'organisation et du travail bien fait. Nous formulons nos meilleures [sic] vœux pour la suite de sa carrière professionnelle. »

Au cours de cette audience, les parties ont signé une convention sur la conclusion III de la demande, qui prévoit ce qui suit :

« I. La défenderesse établira un certificat de travail sur la base de la pièce 86 produite ce jour par la demanderesse moyennant les modifications suivantes dans un délai au 10 octobre 2019 :

Au sujet des activités décrites :

- le premier point comportant la mention « chef du groupe de communication (8 personnes) » est remplacée par « chef du groupe de communication du projet « S. _____ » ;

- les points six à huit sont supprimés et remplacés par « Membre du Comité scientifique de trois conférences internationales » ;
- le point dix est supprimé ;

Au quatrième paragraphe, les termes « de manière expérimentée » sont remplacés par « avec compétence ».

Moyennant ce qui précède, la demanderesse retire sa conclusion III.

II. Les modifications qui précèdent sont concédées sans reconnaissance de responsabilité et à bien plaie par la partie défenderesse. Elles n'emportent aucun préjudice de sa position s'agissant des autres conclusions prises à son endroit. »

En droit :

1.

1.1 L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC), 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 ; BLV 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).

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse, qui doit être déposée dans un délai de trente jours (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC). L'appel joint n'est jamais soumis à des exigences quant à la valeur litigieuse (Jeandin, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2^e éd., Bâle 2019 [ci-après : CR-CPC], n. 6 ad art. 313 CPC).

1.2 En l'espèce, interjeté en temps utile compte tenu de la suspension du délai pour introduire l'appel jusqu'au 19 avril 2020 inclus (ordonnance sur la suspension des délais dans les procédures civiles et

administratives pour assurer le maintien de la justice en lien avec le coronavirus [COVID-19] du 20 mars 2020 ; RO 220.849), déposé par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 let. a CPC) et dirigé contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse des conclusions, dans leur dernier état devant le tribunal de première instance, est supérieure à 10'000 fr., l'appel principal est recevable.

L'appel joint formé par l'intimé I. _____ a été déposé dans le délai imparti pour le dépôt de la réponse, de sorte qu'il est également recevable.

2. L'appel peut être formé pour violation du droit ainsi que pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge, et doit, le cas échéant, appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JdT 2011 III 43 consid. 2 et les réf. cit.) et vérifie si le premier juge pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; TF 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.2).

Appel de G. _____

3. L'appelante soutient que les faits auraient été constatés de manière inexacte, respectivement incomplète, sur les points suivants.

3.1 L'appelante requiert que l'état de fait soit complété en ce qui concerne les considérations dépréciatives de Q. _____ vis-à-vis d'elle en particulier et des femmes en général, telles qu'elles ressortent des témoignages de D. _____, de X. _____ et de N. _____.

Dans la mesure où l'appelante se plaint d'une discrimination fondée sur le genre, les témoignages des précitées concernant l'attitude et les propos de Q._____ par rapport aux femmes et à l'appelante en particulier ont été intégrés à l'état de fait. Il en va de même s'agissant des déclarations des témoins W._____ et B._____ à ce sujet.

L'appelante requiert en outre que les déclarations du témoin N._____ à propos de la qualité du travail de l'appelante soient intégrées à l'état de fait. Ces déclarations s'avèrent pertinentes pour la solution du litige dans la mesure où il en ressort que les informations dont N._____ disposait à propos de la qualité du travail de l'appelante ne correspondaient pas à son cahier des charges et que la plupart de ces informations lui venaient de Q._____. Les faits du jugement ont donc été complétés dans le sens requis par l'appelante.

3.2 Selon l'appelante, il conviendrait également d'intégrer à l'état de fait les déclarations des témoins Q._____ et N._____ concernant la durée de son engagement. Ces témoignages sont pertinents, dès lors que l'appelante soutient, en relation avec la réduction de son taux d'activité, que son contrat n'aurait pas été conclu pour une durée indéterminée mais pour une durée minimale de quatre ans, respectivement pour la durée du Projet. L'état de fait a donc été complété dans le sens requis par l'appelante.

3.3 L'appelante requiert, en lien avec la possibilité qui aurait été laissée à H._____ d'effectuer des travaux de traduction rémunérés en tant qu'activité salariée - possibilité qui aurait été refusée à l'appelante -, que l'état de fait soit complété avec les déclarations des témoins N._____, B._____ et H._____ à ce propos. Les propos de N._____ (ad all. 77) figurent dans l'état de fait sous chiffre 10 (« De la correction d'articles scientifiques en anglais par l'appelante et H._____ »), il n'est donc pas nécessaire de le compléter sur ce point. S'agissant des déclarations de B._____ quant à la qualité des prestations de traduction de l'appelante (ad all. 195), elles ont été partiellement reproduites sous lettre c) de cette même rubrique. Par souci d'exhaustivité, l'état de fait a

été complété avec les déclarations intégrales de B._____ sur la qualité des traductions de l'appelante et de H._____, bien que cet élément ne s'avère pas litigieux. Les explications de H._____ quant au mode de rémunération de son activité de traduction au sein de l'appelant par voie de jonction (ad all. 78) figurent déjà sous chiffre 10 lettre d). L'état de fait a cependant été complété avec la précision que cette activité n'avait pas été tout de suite mise place, qu'elle l'avait été probablement dans la deuxième partie de son engagement et qu'il s'était ensuite lancé comme indépendant dans cette activité.

4.

4.1 L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'aurait pas rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le genre. Elle soutient que l'autorité intimée ne pouvait se fonder sur les éléments chiffrés ressortant de l'expertise pour calculer l'écart salarial entre elle-même et son collègue H._____ - la vraisemblance ne pouvant s'établir sur la base d'une expertise car l'on sortirait du cadre de l'allègement du fardeau de la preuve - et qu'il conviendrait de se référer aux salaires figurant sur leurs contrats respectifs, qui laisseraient apparaître un écart de plus de 15%. Le calcul des premiers juges serait donc erroné sur ce point.

4.2

4.2.1 Aux termes de l'art. 8 al. 3 Cst., l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Cette garantie est concrétisée par la LEg (ATF 145 II 153 consid. 3.2).

4.2.2 L'art. 3 LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais également sur tous les aspects du rapport de travail, y compris l'accès à l'emploi et le licenciement. Ainsi, aux termes de l'art. 3 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du

sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al. 1). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à 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).

4.2.3 Aux termes de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique qu'aux situations exhaustivement énumérées, soit l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail.

L'art. 6 LEg est une disposition spéciale par rapport à l'art. 8 CC (Code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210). Par rapport à la répartition ordinaire du fardeau de la preuve en droit civil fédéral, cette disposition permet d'alléger le fardeau de la preuve dans certains cas de discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2.2 sur la notion de vraisemblance). Si la partie demanderesse parvient à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination, le fardeau de la preuve est renversé et il appartient alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (Wyler, Droit du travail, 4^e éd., Berne 2019, p. 1132).

Une discrimination fondée sur le genre est en règle générale rendue vraisemblable lorsque l'employé d'un sexe touche pour un travail identique ou similaire un salaire sensiblement (« *signifikant* ») plus bas qu'un collègue de l'autre sexe (ATF 144 II 65 consid. 4.2.3). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral estime comme vraisemblable au sens de l'art. 6 LEg une discrimination en présence d'une différence de salaire de 15 à 25% (ATF 144 II 65 consid. 4.2.3). Il s'agit de valeurs

indicatives qui – prises en considération avec d'autres critères – peuvent rendre vraisemblable une discrimination (ATF 142 II 49 consid. 6.2). Le Tribunal fédéral a toutefois admis, dans certaines circonstances qu'un taux de 11% suffisait (TF 2A.91/2007 du 25 février 2008 consid. 5, cité in ATF 144 II 65 S. 70 consid. 4.2.3). Ce pourcentage se calcule sur la base du salaire le plus élevé (TF 8C_179/2020 du 12 novembre 2020). Le Tribunal fédéral a également retenu que si une femme, qui présente des qualifications équivalentes à son prédécesseur de sexe masculin, est engagée à un salaire moins élevé que lui, il est vraisemblable que cette différence de traitement constitue une discrimination à raison du sexe, prohibée par l'art. 3 LEg (ATF 130 III 145 consid. 4.3).

Lorsque l'existence d'une discrimination liée au genre a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité de la travailleuse ou du travailleur, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2 et les références citées ; TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2). Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 S. 165 consid. 5.2 ; TF 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2). Ainsi, lorsque le fardeau de la preuve est renversé, le degré de la preuve à la charge de l'employeur n'est pas réduit à la vraisemblance mais il doit apporter la preuve complète que la différence de traitement repose sur de tels motifs ; dans le cas de la discrimination à raison du salaire par exemple, l'employeur doit prouver les faits sur

lesquels il fonde sa politique salariale et les motifs qui justifient les différences (Wyler, in Aubert/Lempen, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011, p. 154).

4.2.4 En vertu de l'art. 5 al. 1 let. d LEg, quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 LEg peut requérir le tribunal ou de l'autorité administrative d'ordonner le paiement du salaire dû.

4.2.5 La procédure simplifiée est applicable, quelle que soit la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (art. 243 al. 2 let. a CPC). Le tribunal établit les faits d'office (art. 247 al. 2 let. a CPC).

4.3

4.3.1 Les premiers juges ont retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable une discrimination de nature sexiste quant au salaire, dès lors que l'écart salarial entre son collègue H. _____ et elle-même ne dépassait à aucun moment le seuil de 15% durant son activité au sein de l'appelant par voie de jonction. En effet, sur la base des éléments chiffrés ressortant du tableau n° 10 de l'expertise, ils ont considéré que la rémunération à l'embauche de l'appelante était de 13.12% plus basse que son collègue, qu'en 2009 - avant l'introduction de Decfo-Sysrem - cet écart salarial se montait à 10.87% et que dès le 1^{er} septembre 2009, soit après l'entrée en vigueur de Decfo-Sysrem, il se montait à 12.51%. En d'autres termes, la différence de salaire entre les deux employés considérés ne rendait pas vraisemblable à elle seule l'existence d'une discrimination fondée sur le genre et l'appelante n'avait pas apporté d'autres preuves permettant de soutenir sa thèse.

L'appelante soutient que la discrimination pourrait néanmoins être rendue vraisemblable en présence d'une différence de salaire moindre, le juge devant dans ce cas tenir compte des circonstances alléguées par la partie demanderesse. Ainsi, selon l'appelante, lorsque la partie demanderesse ne se prévaut que d'une différence salariale de 10%

mais rend également plausible que, tout en occupant la même fonction dans l'entreprise, elle aurait un travail d'une valeur intrinsèque supérieure à celle de son collègue de l'autre sexe, le juge ne saurait rejeter le caractère vraisemblable de la discrimination au motif que l'écart salarial ne serait pas suffisant (TF 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 6). L'appelante rappelle que le Tribunal fédéral a considéré qu'une différence de 11.5% du salaire initial brut pouvait suffire à établir la vraisemblance de la discrimination (TF 8C_37/2015 du 24 mars 2016 consid. 7, publié in ATF 142 II 49). De toute façon, le seuil de 15% serait en l'espèce atteint puisque les premiers juges auraient erré en prenant comme base de calcul les éléments chiffrés ressortant de l'expertise. Selon l'appelante, l'autorité intimée aurait dû se borner à comparer son salaire annuel brut initial et celui de son collègue H._____, 13^e salaire compris, tels qu'ils ressortent de leurs contrats respectifs ($[70'155 : 12] \times 13 = 76'001 \text{ fr. } 25$ pour l'appelante et $[80'750 : 12] \times 13 = 87'478 \text{ fr. } 759$ pour H._____), ce qui aurait dû la conduire à retenir que H._____ percevait dès son entrée en fonction, et alors même qu'il était colloqué dans des classes salariales inférieures à celles de l'appelante, plus de 15% de plus que l'appelante.

4.3.2 La première question à trancher est de déterminer si l'appelante et H._____, auquel l'appelante était comparée, avaient effectivement un travail de valeur égale, devant conduire à un salaire égal.

4.3.2.1 En l'état, l'appelante comme H._____ ont répondu à une annonce plus que similaire. L'appelante a été engagée dès le 1^{er} avril 2008 à 100%. H._____ a été engagé dès le 1^{er} août 2008 à 80%, soit à quatre mois d'intervalle seulement. Ils devaient tous les deux travailler sur le même projet, dépendre du même chef de projet, Q._____. Chacun était en outre susceptible de remplacer l'autre en cas d'absence.

4.3.2.2 En l'occurrence et comme le préconise la jurisprudence (ATF 133 III 545 consid. 4.2 ; 130 III 145 consid. 3.1.2), l'autorité précédente a mis en œuvre une expertise.

Du rapport d'expertise, il ressort que ces employés avaient des cahiers des charges majoritairement identiques, et en petite partie très similaires. H._____ l'a d'ailleurs lui-même admis lors de son audition par l'experte. L'appelante et H._____ auraient donc dû avoir la même fonction lors de leur engagement selon l'ancien système et le même emploi-type ensuite de l'entrée en vigueur de Defco-Sysrem, soit celle de « chargé de projet ». L'expertise relève que si les tâches exigées et exercées par l'appelante étaient identiques - respectivement similaires - à celles de H._____, l'appelante détenait une fonction supplémentaire avec beaucoup de responsabilités. Dans l'ensemble toutefois, les responsabilités et compétences exigées comme exercées pouvaient être qualifiées de similaires. L'expertise a également ajouté que l'appelante et H._____ avaient des compétences professionnelles équivalentes, le master de l'appelante étant plus proche du sujet du Projet que la formation de H._____. Par rapport aux compétences personnelles et sociales, les activités, responsabilités et compétences de l'appelante et de H._____ étaient très similaires ou identiques. L'experte en a conclu que les précités auraient dû être placés dans la même classe salariale.

4.3.2.3 Il convient de constater, se fondant sur les faits qui précèdent ainsi que sur l'expertise fouillée et convaincante dont rien ne justifie de s'écarter, sous la réserve de ce qui va suivre en matière d'écart salarial exprimé en pourcentage (cf. consid. 4.3.3.3 ci-dessous), que l'appelante, d'une part, H._____, d'autre part, avaient au sein de l'appelant par voie de jonction des fonctions identiques ou à tout le moins comparables, même si les interlocuteurs extérieurs n'étaient pas les mêmes. On relève en outre que selon leur cahier des charges, l'appelante devait coordonner les activités du WP4, dont elle sera leader, tandis que H._____ n'avait comme mission que d'assister à dite coordination. L'appelante d'une part, H._____ d'autre part, exerçant une fonction égale, auraient donc dû avoir, sauf justification dûment motivée, un salaire égal.

4.3.3 Cela étant, l'appelante, bien que colloquée au début de son emploi en classe 22/25, a obtenu dans son contrat initial un salaire brut annuel, 13^e salaire compris, à 100%, de 76'001 fr. 25. H._____, quant à

lui colloqué en classe 19/22, a obtenu lors de son engagement un salaire brut annuel, 13^e salaire compris, rapporté à 100%, de 87'479 francs.

4.3.3.1 La différence entre ces deux montants correspond à 13.10% du salaire de H._____. L'appelante invoque à cet égard en vain un calcul du pourcentage fondée sur son salaire. Selon la jurisprudence précitée, le salaire déterminant est le plus élevé. L'écart salarial doit donc être apprécié par rapport au salaire le plus élevé et non pas par rapport au salaire le plus bas. La question n'est donc pas, comme le soutient l'appelante, de savoir si son collègue H._____ gagnait plus de 15% qu'elle, ce qui était effectivement le cas si l'on compare leurs salaires respectifs lors de leur engagement ($11'477.90 \times 100 : 76'001.25 = 15.10\%$), mais bien de savoir si le salaire de l'appelante, comparé à celui de H._____, était inférieur de plus de 15%. Les premiers juges ont considéré que tel n'était pas le cas, puisque cette différence salariale était de 13.12% en 2008, de 10.87% en 2009 avant l'introduction du Decfo-Sysrem le 1^{er} septembre 2009 et de 12.51% après cette introduction. Conformément à la jurisprudence exposée ci-dessus, cette différence de 13,10% de salaire à l'embauche ne suffisait pas à rendre vraisemblable à elle seule une discrimination basée sur le genre.

L'analyse ne peut toutefois s'arrêter là.

4.3.3.2 Les dispositions de la LEg consacrant l'égalité dans les rapports de travail s'appliquent aux rapports régis par le code des obligations et par le droit public fédéral, cantonal et communal (art. 2 LEg). La jurisprudence précitée, qui retient une discrimination fondée sur le genre comme vraisemblable, en général, en présence d'une différence de rémunération de plus de 15% est ainsi applicable tant dans les rapports de droit privé que dans les causes relevant du droit public (cf. ATF 144 II 65 consid. 4.2.3 ; 142 II 49 consid. 6.2 ; 130 II 145 consid. 4.2 ; 126 III 395 consid. 3a ; 125 III 368 consid. 4).

En l'occurrence toutefois, l'appelant par voie de jonction est une fondation de droit privé, dont les fondateurs sont les cantons de Vaud

et de Genève. Au moment des faits, il était de plus soumis à l'autorité de surveillance des fondations du canton de Vaud. L'appelant par voie de jonction a comme but d'« [...] ». Il a notamment pour fonction de collaborer avec d'autres hautes écoles fédérales et cantonales. En tant que fondation de droit privé délégataire de tâches publiques, il est donc tenu, dans l'accomplissement de son mandat, de veiller au respect des droits fondamentaux et de contribuer à leur réalisation conformément à l'art. 35 al. 2 Cst. (cf. ATF 133 I 49 consid. 3.2).

A cela s'ajoute que l'appelant par voie de jonction est un institut universitaire affilié au [...], institut de droit public. Il a déclaré tant lors de l'embauche que lors de l'adoption du nouveau système de rémunération Decfo-Sysrem et dans toute la procédure, être lié par les barèmes du canton de Vaud. Ainsi en a témoigné T._____, directrice administrative de l'appelant par voie de jonction au moment des faits, qui a souligné que la fixation des rémunérations était « bornée » par les échelles de salaires et qu'il n'y avait pas beaucoup de marge de manœuvre. Elle a ajouté que l'appelant par voie de jonction ne fonctionnait pas comme une entreprise privée, mais appliquait les barèmes de l'Etat de Vaud.

Ce faisant, l'appelant par voie de jonction a accepté, sauf à tomber dans l'arbitraire, d'être lié par ces barèmes qui visent notamment à assurer un traitement le plus égal possible entre ses différents employés, et en conséquence de limiter sa liberté de fixer les rémunérations de ses employés aussi librement qu'il aurait pu le faire s'il n'avait pas adopté ces barèmes de fixation de la rémunération et s'il avait été un employeur purement privé. Pour ces motifs, le taux de 15% retenu par la jurisprudence doit être ici abaissé et la différence salariale constatée de 13,10% entre le salaire d'un homme et celui d'une femme exerçant la même fonction et engagés quasiment en même temps, jugée suffisante pour rendre vraisemblable à elle seule une discrimination fondée sur le genre.

4.3.3.3 De surcroît, la Cour constate que dans le cadre du nouveau système salarial de l'Etat de Vaud que l'appelant par voie de jonction a déclaré appliquer à ses employés, il a fait bénéficier H._____ de deux rattrapages annuels 2008 par 546 fr. et 1'680 fr., faits omis par l'expertise. Il ressort des fiches de salaire de H._____ que celui-ci a vu en conséquence augmenter son salaire annuel brut à 100% de 1'551 fr. dès le 1^{er} septembre 2009, soit un total de 1'680 fr. en tenant compte du 13^e salaire. Il a en outre reçu un montant de 546 fr. en septembre 2009. Ces rattrapages ont néanmoins trait à l'année 2008, comme l'indiquent les documents y relatifs établis par l'appelant par voie de jonction. Ces montants doivent partant être ajoutés aux revenus réalisés par les employés pour l'année 2008. En tenant compte non d'un taux de 80% mais de 100%, cela aurait permis à H._____ de réaliser, s'il avait travaillé à 100% en 2008, entre son engagement le 1^{er} août 2008 et la fin de l'année, un revenu mensuel brut pour cette période, 13^e compris, de 7'845 fr. 50 ($87'479 \text{ fr.} / 12 [7'289] + 546 \text{ fr.} / 0.8 / 5 [136.5] + 1'680 \text{ fr.} / 0.8 / 5 [420]$). L'appelant par voie de jonction n'a accordé aucun rattrapage en 2008 à l'appelante. Celle-ci, faute de rattrapage ajouté à son salaire 2008, n'a donc perçu pour cette année, par mois, 13^e compris, que 6'333 fr. 40 ($[70'155 \text{ fr.} / 12] \times 13 / 12$). La différence entre la rémunération effectivement perçue par l'appelante la première année d'emploi et celle de H._____ correspond en réalité à 19,2% du salaire de H._____ effectivement perçu pour cette année. Un tel taux, suivant la jurisprudence précitée, impliquait de retenir comme vraisemblable une discrimination fondée sur le genre.

A cet égard encore, la Cour constate qu'alors que, selon l'expertise, les deux employés auraient dû avoir la même fonction, le salaire cible 2009 de H._____ d'après la nouvelle classification Decfo-Sysrem se montait à 98'412 fr., tandis que celui de l'appelante était de 75'795 fr. soit une différence de 22,98% à terme. En outre, vu le salaire cible de l'appelante et son revenu en 2009 dépassant ce montant, la différence entre son salaire et celui de H._____, lequel pouvait continuer à augmenter, ne pouvait que s'accroître inexorablement si l'appelante

continuait à travailler pour l'appelant par voie de jonction. Cet élément et l'évolution des salaires indiqués accréditent la discrimination fondée sur le genre invoquée par l'appelante.

4.3.3.4 Cette appréciation est renforcée par d'autres éléments du dossier.

4.3.3.4.1 L'appelante et H. _____ ont été engagés pour assister tous deux Q. _____, chef du projet S. _____, dans la gestion de celui-ci. C'est lui qui a décidé, à tout le moins co-décidé de l'engagement des deux employés. N. _____ a à cet égard indiqué que Q. _____ n'était pas convaincu lors de l'engagement de l'appelante, celui-ci ayant en vue une autre personne qui avait finalement accepté un autre emploi, et qu'il souhaitait engager un second collaborateur pour soutenir l'appelante. C'est ainsi qu'il lui avait présenté quelques semaines plus tard le dossier de H. _____ en lui expliquant qu'il avait trouvé la personne qu'il voulait.

C'est donc pour Q. _____ que l'appelante et H. _____ devaient travailler. Il est ainsi manifeste que son appréciation des compétences des deux employés était très importante, pour ne pas dire déterminante dans la fixation de leur rémunération, celle-ci étant néanmoins formellement du ressort final de la direction des ressources humaines du [...] auquel est affilié l'appelant par voie de jonction. Cela est d'ailleurs confirmé par le témoin T. _____, qui a indiqué qu'au moment du recrutement, elle regardait la question du salaire avec la direction de l'appelant par voie de jonction et le responsable du secteur concerné, en l'occurrence Q. _____. On ne voit d'ailleurs pas auprès de qui d'autre la direction de l'appelant par voie de jonction aurait recherché l'ensemble des informations ayant abouti à la fixation de deux salaires, pour une même fonction, dans des classes différentes, mais avec un salaire beaucoup plus important pour l'homme que pour la femme. En l'occurrence, le contrat de travail de l'appelante du 31 mars 2008 est signé pour l'appelant par voie de jonction par N. _____, médecin du travail et directrice, et par T. _____, directrice adjointe. Lors de son audition, N. _____ a indiqué n'avoir jamais travaillé avec l'appelante et

n'avoir en conséquence pas pu voir concrètement ce qu'elle faisait. Elle ne savait que ce qu'on lui en avait dit. Ce témoin n'avait donc aucune perception directe des compétences personnelles et sociales, des activités et responsabilités que l'appelante devrait exercer. Elle a d'ailleurs poursuivi en indiquant que cela lui avait toujours été rapporté par d'autres personnes et que la plupart des informations lui venait de Q._____. T._____ a quant à elle indiqué, après avoir souligné que sa mémoire n'était pas excellente et décliné de répondre à plusieurs questions pour ce motif, que les éléments de base pour la fixation du salaire étaient le cahier des charges, une expérience et un profil. A la question de savoir qui proposait les salaires, le témoin a répondu que cela se faisait avec la direction. Elle ne proposait pas seule un salaire. Réinterpellé sur la question de savoir qui proposait le salaire, ce témoin a répondu qu'au moment des recrutements, elle regardait la question du salaire avec la directrice de l'appelant par voie de jonction, soit alors N._____, et le responsable du secteur concerné. T._____ a ajouté qu'il lui semblait que l'appelant par voie de jonction impliquait dans cette question les responsables de groupe, tel Q._____, car c'étaient les premières personnes qui devaient choisir avec qui elles travaillaient. En d'autres termes, l'influence de ce dernier, à tout le moins dans la fixation de la première rémunération de l'appelante, par le biais notamment des informations et appréciations qu'il transmettait à Mmes N._____ et T._____ concernant sa perception des compétences personnelles et sociales, des activités et responsabilités exercées par l'appelante, était indéniable. C'était de lui que les deux représentantes de l'appelant par voie de jonction, qui fixaient le salaire, prenaient une grande partie de leurs informations.

C'est à la suite d'un entretien entre l'appelante et Q._____, puis entre les précités et T._____, que le contrat de l'appelante a été prolongé, confirmation indiquée dans le courrier du 1^{er} septembre 2008. C'est également, selon ce courrier, avec Q._____ que l'appelante devait faire le point d'ici fin novembre 2008. Ce que rapportait ce dernier de l'appelante, notamment quant à ses compétences et ses capacités à assumer les tâches qui lui étaient confiées, était ainsi central.

Ce constat est confirmé par le message de T._____ à Q._____ du 12 juin 2008 : en réponse à une question de Q._____ sur l'objet «résumé répartition des tâches H._____-G._____» et le prochain engagement de H._____, T._____ lui a demandé de lui indiquer le salaire qu'il prévoirait pour ce futur employé. L'influence de Q._____ dans la fixation des salaires de l'appelante et de H._____ est ici encore clairement démontrée.

4.3.3.4.2 En ce qui concerne Q._____, supérieur direct de l'appelante, il est ressorti des auditions effectuées durant la procédure, de cinq personnes différentes, les éléments suivants.

Tout d'abord N._____, alors directrice de l'appelant par voie de jonction, a rapporté que dans un courriel qu'il lui avait adressé, Q._____ avait qualifié G._____ de « *secrétaire* », bien que l'appelante ait été engagée comme « *chargée de recherche* » pour assister Q._____ dans la communication avec les chercheurs et scientifiques du Projet, qu'elle ait assisté avec lui comme représentants de l'appelant par voie de jonction au lancement du projet à [...] le [...] 2008, et qu'elle ait été nommée à l'instar de son supérieur direct - mais non de H._____ - leader d'une sous-section du projet. N._____ estimait elle-même que cela « *n'était pas acceptable* » et était « *très fâchée* ». Rien ne permet de retenir que Q._____ aurait utilisé le même terme, rabaissant aux yeux même de la directrice de l'appelant par voie de jonction, pour un employé masculin. Q._____ a d'ailleurs indiqué en parlant de l'appelante, malgré les fonctions et charges qui précèdent, que la communication était sa grande faiblesse et qu'elle ne faisait en gros pas grand-chose de bien, si ce n'est suivre les personnes qui s'étaient inscrites à des évènements : « *ce type de travail, elle le faisait bien, comme aussi la réservation de restaurants, la réservation d'hôtels* ».

Le témoin W._____, employée de l'appelant par voie de jonction entre 2007 et 2010, a quant à elle attesté qu'en réunions d'équipe, Q._____ faisait des remarques personnelles ainsi qu'en lien

avec le travail et qu'il les faisait à des personnes spécifiques. Elle a ainsi précisé que Q. _____ ne faisait pas de remarques aux hommes. Rien ne permet de douter de la valeur probante de ce témoignage, les liens d'amitiés que le témoin a tissés avec l'appelante ne justifiant pas à eux seuls de l'écartier, qui plus est lorsqu'il est corroboré par les autres témoignages ici repris.

Le témoin X. _____, psychologue et employée de l'appelant par voie de jonction entre 2008 et 2012, a quant à elle attesté que lors d'une conversation de cafétéria, Q. _____ lui avait fait une description de la femme qu'il souhaitait épouser, description dont elle se déclarait « *choquée en tant que femme* ». On ne peut que déduire d'un tel témoignage, même si le témoin n'a pas été plus précis sur les propos tenus à cet égard par Q. _____, que celui-ci n'avait pas de réticence à exposer, même sur son lieu de travail, en public, où il pouvait être entendu de tous, des propos choquants sur les femmes, qui plus est face à une femme.

Enfin, le témoin D. _____, qui a travaillé pour l'appelant par voie de jonction entre janvier 2010 et octobre 2011, a attesté qu'elle avait l'impression que Q. _____ se comportait différemment suivant qu'il avait affaire à une femme ou à un homme. Elle a en particulier exposé que Q. _____ lui avait demandé de faire une présentation en français et qu'elle lui avait alors indiqué qu'elle ne pouvait le faire car elle ne parlait pas cette langue. Q. _____ lui avait alors répondu « *quelque chose du genre qu'il suffisait de mettre un décolleté ou une mini-jupe* ». De tels propos sont inadéquats et réduisent la capacité professionnelle d'une femme à convaincre à la profondeur de son décolleté, niant ainsi les capacités professionnelles, humaines et sociales réelles acquises, qui sont des critères pertinents pour fixer un salaire. De tels propos sexistes laissent apparaître que Q. _____ appréciait professionnellement différemment un homme d'une femme, celle-ci, comme les termes utilisés l'indiquent, pouvant se contenter de s'habiller de manière séduisante indépendamment de la qualité de son travail.

Que Q._____ soit direct, voir abrupt avec ses subalternes, comme l'ont dit nombre de témoins, ne l'empêchait pas d'être aussi sexiste sur son lieu de travail, ce que les propos ici repris, de sources différentes, rendent plus que vraisemblable.

4.3.3.4.3 Dès lors que l'appelante a été engagée pour la même fonction et dans le cadre du même projet qu'un collègue masculin, à quelques mois d'intervalle, pour une rémunération qui était de 13,10% inférieure à celle accordée à son collègue (pourcentage qui, après réévaluation, augmentera à 19,2% pour l'année 2008), sur la base d'informations et d'appréciations provenant en grande partie du même supérieur, lequel avait une manière clairement sexiste d'aborder les relations de travail et d'apprécier les compétences professionnelles d'une femme et d'un homme, la Cour ne peut que retenir, en se fondant sur cet élément supplémentaire, comme vraisemblable que cette différence salariale soit fondée sur le genre.

Il résulte de ce qui précède qu'une discrimination fondée sur le genre dans la fixation du salaire doit ici être présumée au sens de l'art. 6 LEg. Il appartenait donc à l'appelant par voie de jonction de la justifier.

4.3.4 Dans sa réponse, l'appelant par voie de jonction se prévaut uniquement - à l'appui de la différence de traitement salarial entre les deux employés - de la faible expérience professionnelle de l'appelante avant son entrée en service par rapport à H._____, qui pouvait se prévaloir d'une expérience de plus de treize ans, notamment dans le domaine de la communication.

4.3.4.1 A cet égard, l'appelant par voie de jonction invoque que l'experte aurait de manière erronée retenu que l'expérience professionnelle n'avait pas d'impact sur le choix de la classe salariale. Il en conclut que l'expertise, gravement défectueuse, devrait être écartée.

On rappellera en préambule que la classification Decfo-Sysrem, comme le démontrent les avenants « *données du passage à*

Decfo-Sysrem » transmis à l'appelante et à H._____ à l'époque, fixe la rémunération des employés selon trois critères successifs : l'emploi-type, la chaîne et le niveau de fonction, ce dernier critère étant assimilé - par l'experte et par l'appelant par voie de jonction - à la classe.

Cela précisé, l'appelant par voie de jonction allègue que F._____, conseillère RH de [...] et responsable de la fixation des salaires initiaux pour les collaborateurs de l'appelant par voie de jonction, a expliqué dans un courriel du 29 janvier 2016 que le choix de la classe dépendait de l'expérience. L'experte s'est toutefois également appuyée sur l'avis postérieur de J._____, adjoint à la direction RH du [...]. Or il ressort de la retranscription du 7 juillet 2016 de l'entretien de l'experte avec ce dernier, que le seul point important était le cahier des charges, qui sur la base des « critères métiers ou originels » déterminait le niveau de fonction. J._____ a illustré son propos en indiquant que, par conséquent, si on donnait un poste complexe à un collaborateur débutant, ce qui n'était a priori pas forcément logique mais possible, il aurait le niveau déterminé préalablement pour le poste. J._____ a répété à deux reprises cette appréciation dans la suite de l'entretien. Il a enfin déclaré ceci : « *pour conclure, deux personnes avec les mêmes tâches et le même degré d'autonomie, décision gestion des situations complexes ... (ce qui doit pouvoir être justifié) doivent être colloquées au même niveau* ». En l'occurrence, au vu de l'appréciation plus fouillée de J._____, qui occupait une fonction indéniablement plus élevée au sein des RH du [...] que celle de F._____, on ne peut reprocher à l'experte de s'être fondée sur l'avis de J._____, plutôt que sur celui antérieur, divergeant et purement assertif de sa subalterne, qu'elle avait au demeurant mal compris. L'avis clair de J._____, ajouté à l'expertise que détenait nécessairement l'experte en la matière, suffisait pour apprécier la question, sans avoir besoin d'interpeller d'autres personnes. Les passages des déclarations des personnes citées par l'appelant par voie de jonction, toutes parties prenantes à la présente procédure (T._____ et N._____ ayant fixé le salaire litigieux initial comme subséquent de l'appelante et celui de H._____) ne contiennent quant à eux rien de spécifique en matière de classe de fonction qui permettrait de contredire les conclusions

de l'experte sur ce point. Les extraits des déclarations du témoin Z._____, qui a travaillé avec l'appelant par voie de jonction alors qu'il était responsable RH du [...] entre 2007 et 2015, ne font que confirmer que l'expérience était un élément de la fixation du salaire, sous l'ancien comme sous le nouveau système de classification salariale, ce qu'a retenu l'experte.

L'appelant par voie de jonction reproche à l'experte de n'avoir pas entendu personnellement T._____, alors qu'elle était responsable de la classification salariale des collaborateurs de l'appelant par voie de jonction avant et après la bascule Decfo-Sysrem, en particulier s'agissant de l'appelante et de H._____, un seul entretien téléphonique - mené par la collaboratrice de l'experte -, ayant eu lieu. Un second entretien n'aurait cependant pas pu apporter d'éléments déterminants, dès lors que T._____ est l'une des personnes ayant décidé des salaires de l'appelante et était donc susceptible de justifier sa décision afin qu'elle ne soit pas taxée de discriminatoire. Par ailleurs, elle a démontré lors de l'audience de première instance souffrir régulièrement de problèmes de mémoire. La valeur probante de ses déclarations n'aurait ainsi pas été propre à remettre en question les conclusions de l'experte, fondées notamment sur l'avis externe, motivé et convaincant, de J._____, alors adjoint à la direction RH du [...].

L'appelant par voie de jonction tente également de mettre en doute le constat de l'experte que les entretiens professionnels concernant l'appelante seraient tous bons. La critique surprend dès lors que ce constat ressort de documents préparés par l'appelant par voie de jonction lui-même. Leur valeur ne saurait ainsi être mise en cause par des indications contradictoires postérieures de leur auteur, respectivement de Q._____, dont l'objectivité n'est pas donnée. Au demeurant, la question de la justesse du salaire initial ne saurait être influencée par des entretiens en cours d'emploi, respectivement postérieurs à la nouvelle fixation du salaire.

Ces critiques sont donc impropres à remettre en question la valeur probante de l'expertise.

4.3.4.2 Au demeurant, la question ici n'est pas le niveau de fonction auquel a été colloquée l'appelante, mais le salaire qui lui a été octroyé. Or, sur ce point, l'appelant par voie de jonction fait fausse route en soutenant que l'expertise n'aurait pas pris en considération l'expérience de l'appelante d'une part, de H. _____ d'autre part. Elle a en effet tenu compte des années d'expérience devant être reconnues à chacun d'eux, puisqu'elle a notamment pris en considération, pour calculer la différence entre le « *salaire calculé* » et le « *salaire effectif* » de l'appelante selon le tableau 18 du rapport d'expertise, la valeur (2'771 fr. 79) qu'avait une année d'expérience professionnelle pondérée de H. _____ (7.08) selon la simulation du salaire initial de cette personne calculée par F. _____ (cf. tableau 9 de l'expertise), qu'elle a ajoutée – après avoir appliqué à cette valeur l'expérience professionnelle pondérée de l'appelante (1.5) selon la simulation de la précitée, au salaire minimum (74'035 fr.) de la classe salariale de l'appelante. Le grief de l'appelant par voie de jonction tombe dès lors à faux.

4.3.4.3 Pour le surplus, l'appelant par voie de jonction devait démontrer en quoi les différences salariales constatées entre ses deux employés étaient objectivement justifiées. En se bornant à critiquer l'expertise sur la question du niveau de fonction des deux employés, de manière par ailleurs non convaincante, il n'amène pas cette preuve. Il ne démontre ainsi pas, en particulier, que l'expérience de H. _____ aurait dû être davantage et celle de l'appelante moins prise en compte que ne l'a fait l'experte, et donc conduire à un salaire différent.

Faute pour l'employeur d'avoir établi les raisons de ces différences, restées inexplicables d'un point de vue objectif, il convient de retenir que l'appelante a été discriminée dans la manière dont son salaire a été fixé. On peut se référer aux conclusions de l'expertise s'agissant du salaire qui aurait dû être octroyé à l'appelante, tenant compte des expériences des deux employés. La discrimination étant antérieure et

postérieure au reclassement intervenu au 1^{er} septembre 2019, c'est l'entier de la période qu'il convient d'indemniser. Sur ce point, l'autorité de céans se fondera sur le complément d'expertise et non sur l'expertise, plus favorable, comme le voudrait l'appelante, cette dernière, malgré qu'elle a relevé la qualité du travail de l'experte, n'exposant en effet pas pour quels motifs ses dernières conclusions devraient être écartées.

Selon le tableau 18 du rapport d'expertise, dans sa version corrigée du 7 décembre 2018, la différence entre le salaire effectif de l'appelante et le salaire qu'elle aurait dû percevoir se monte à 13'566 fr. 83 sur toute la durée de l'engagement. L'appelant par voie de jonction doit dès lors être reconnu débiteur de l'appelante de la somme brute arrondie de 13'567 fr. à titre de complément de salaire. Ce montant sera alloué sans intérêts, l'appelante n'ayant pas assorti en première instance les conclusions de sa demande de tels intérêts.

5.

5.1 L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir retenu qu'elle n'aurait pas rendu vraisemblable, au sens de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination fondée sur le genre en ce qui concerne l'aménagement de ses conditions de travail, eu égard à la différence de traitement dont elle aurait été victime par rapport à H._____ s'agissant tant de la réduction de son taux d'activité contractuel que de la possibilité d'effectuer des traductions.

5.2

5.2.1 L'appelant par voie de jonction a proposé à l'appelante le 15 décembre 2009 une première modification de son contrat concernant le pourcentage de son activité, qu'elle a refusée. L'appelant par voie de jonction lui a alors soumis le 15 février 2010 une nouvelle proposition, qu'elle a acceptée le 20 février 2010. Par cet avenant, les parties sont convenues que le taux d'activité de l'appelante resterait de 100% jusqu'au 30 avril 2010, qu'il passerait ensuite à 40% du 1^{er} mai au

30 septembre 2010, qu'il repasserait à 100% du 1^{er} octobre 2010 au 31 mars 2011 et qu'il serait ensuite établi linéairement à 50% jusqu'à la fin du Projet, en principe mars 2012. Quant à H._____, il s'est vu proposer le 6 avril 2011 une réduction de son taux d'activité de 80% à 60% dès le 1^{er} mai 2011, modification qu'il a acceptée le 8 avril 2011.

5.2.2. Les premiers juges ont retenu à cet égard que l'appelante et H._____ s'étaient tous deux vu proposer une réduction de leur taux d'activité et que le fait que le taux de l'appelante ait été réduit avant celui de son collègue ne permettait en aucun cas de retenir que l'appelant par voie de jonction avait procédé à une modification pour un motif lié au genre, et ce quand bien même le contrat de travail de H._____ prévoyait expressément que son taux de travail serait dégressif sur la durée du projet. Dès lors que l'appelante n'était pas parvenue à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, il n'y avait pas lieu d'examiner le bien-fondé du motif objectif allégué par l'appelant par voie de jonction à cet égard, à savoir l'insuffisance du budget octroyé par la Commission européenne pour le Projet.

5.2.3 L'appelante soutient qu'elle aurait été engagée par contrat de durée déterminée pour tout le Projet, de sorte que la modification de son taux d'activité lui aurait été imposée abusivement.

L'appelante a d'abord signé un contrat prévoyant que la durée d'engagement était fixée initialement à six mois. Son contrat a ensuite été renouvelé pour une durée indéterminée, comme cela ressort du courrier que l'appelant par voie de jonction lui a adressé le 1^{er} septembre 2008, lequel fait précisément mention d'une prolongation de son contrat de travail pour une durée indéterminée. Cela résulte également des témoignages de Q._____ et N._____, qui font état d'un engagement de durée indéterminée, le poste - mais pas l'engagement - étant assuré pour quatre ans. Il s'ensuit que le contrat de l'appelante pouvait comme tel être modifié, pour autant que les règles en la matière soient respectées, au même titre que le contrat de H._____, qui a été d'emblée

engagé par contrat de durée indéterminée. Il importe peu à cet égard que le contrat de H. _____ fût le seul à prévoir que le taux d'activité serait rediscuté à la fin de l'année 2008 en fonction du déroulement des activités, le fait qu'une telle éventualité ait été expressément prévue dans le contrat de H. _____ uniquement ne permettant pas de considérer *a contrario* que le contrat de l'appelante aurait été conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du projet, soit en principe environ quatre ans. Au demeurant, que le projet en question doive durer quatre ans ou que l'appelant par voie de jonction ait eu un budget pour employer un salarié n'impliquait pas qu'il emploie l'appelante jusqu'à la fin du projet et dépense l'entier du budget alors que les besoins ne le justifiaient pas selon les périodes.

5.2.4 Cela étant, il est vrai que durant la période du 1^{er} mai 2010 au 30 novembre 2011, le taux d'activité de l'appelante a été réduit de 100% à 40%, alors que rien n'a, semble-t-il, été demandé à H. _____, dont le contrat prévoyait pourtant une éventuelle réduction de son taux, à discuter en fin d'année 2008. En cela, il y a bien eu différence de traitement. Pour qu'une violation de la LEg soit admise, encore faudrait-il que l'appelante rende vraisemblable qu'elle a été traitée différemment de H. _____ pour un motif lié au genre.

A cet égard, l'appelante fait valoir que si toute différence de traitement ne suffit pas à établir la vraisemblance de la discrimination, une différence de traitement entre employés de sexe opposé exerçant un travail semblable ferait naître la présomption d'une différence de nature sexiste. Elle se réfère à cet égard à l'arrêt publié aux ATF 127 III 107 consid 3b, selon lequel, lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans l'entreprise avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination.

En l'occurrence, on ne saurait toutefois dire que l'appelante et H. _____ bénéficiaient de conditions de travail comparables en ce qui

concerne leur taux d'activité, puisque lorsque l'appelant par voie de jonction a proposé à l'appelante la modification litigieuse, celle-ci travaillait à 100%, tandis que le taux d'activité de H._____ n'était que de 80%. En outre, si l'appelante et H._____ avaient la même fonction, ils devaient s'adresser à des tiers différents, le milieu de la recherche pour l'appelante, les « stakeholders » pour H._____. Cela pouvait justifier, selon l'avancement et les besoins du projet, que l'un soit plus sollicité que l'autre et donc son taux d'activité plus préservé. Compte tenu de ce qui précède, le fait que seule l'appelante se soit vu proposer une réduction de son taux d'activité à compter d'avril 2010, alors que celle de H._____ n'est intervenue qu'en mai 2011, ne fait pas apparaître comme vraisemblable une discrimination en raison du sexe. Il en va de même en ce qui concerne le fait que Q._____ ait été impliqué dans ces décisions, l'appelante ne le soutenant d'ailleurs pas. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont exonéré l'appelant par voie de jonction de toute violation de l'art. 3 LEg s'agissant de la réduction du taux d'activité de l'appelante, le fait que la modification soit intervenue dans le délai de protection de six mois institué par l'art. 10 LEg - comme le relève l'appelante - n'ayant aucune portée en ce qui concerne la présomption du caractère sexiste de la discrimination alléguée.

5.3 L'appelante soutient que le fait qu'elle se soit vu refuser la possibilité d'effectuer - en sus de son horaire réduit - des traductions rémunérées par le biais d'heures supplémentaires, serait également constitutif de discrimination au sens de l'art. 3 LEg, dès lors que H._____ aurait bénéficié d'une telle possibilité.

5.3.1 Les premiers juges ont retenu que l'instruction n'avait pas permis d'établir que l'appelant par voie de jonction rémunérait H._____ pour son activité de traducteur par le biais d'heures supplémentaires. Si les déclarations de H._____ allaient dans ce sens, elles ne devaient néanmoins pas être retenues dans la mesure où celui-ci avait expliqué qu'elles reposaient sur des souvenirs, et plus particulièrement en raison du fait que ces déclarations se heurtaient aux fiches de salaire de l'intéressé portant sur la période du 1^{er} août 2008 au 31 décembre 2011,

qui ne mentionnaient pas d'heures supplémentaires. Quoi qu'il en soit, à supposer qu'une telle rémunération ait été établie, aucun élément ne permettait de considérer que la prétendue différenciation opérée entre l'appelante et H._____ reposerait sur un motif lié au genre. En effet, il ressortait notamment des déclarations de B._____ que H._____ avait une capacité de vulgarisation supérieure à l'appelante, ce qui rendait ses traductions meilleures sur le plan qualitatif.

5.3.2 Lors de sa déposition, H._____ a indiqué se souvenir avoir été payé pour son travail de traducteur par le biais d'heures supplémentaires figurant sur ses fiches de salaire. Par ailleurs, il ressort des fiches de salaire de H._____ que celui-ci a perçu de l'appelant par voie de jonction, en sus de son salaire fixe, un « salaire horaire » à trois reprises, soit 2'131 fr. 20 en août 2008, 643 fr. 50 en novembre 2010 et 2'109 fr. 20 en septembre 2011, les fiches de salaire ne précisant toutefois pas la nature des prestations ainsi rémunérées. Vu les déclarations de H._____, il ne se justifie pas de mettre en doute le fait qu'il a effectivement eu la possibilité d'effectuer des traductions rémunérées par le biais d'heures supplémentaires. Le fait qu'il ait indiqué qu'à son souvenir, il avait été rémunéré d'une telle manière n'affaiblit en rien la force probante de son témoignage, l'usage de cette expression démontrant au contraire qu'il se rappelait avoir été payé par le biais d'heures supplémentaires, ce qui est confirmé par le fait qu'il a en outre précisé que cette rémunération figurait sur ses fiches de salaire.

Cela étant, l'appelante a allégué qu'elle avait demandé à pouvoir faire des traductions pour compenser la réduction de son taux (all. 78). Que cette possibilité lui ait été ou non accordée, il aurait encore fallu qu'elle démontre qu'il y avait un besoin de traduction au moment où elle voulait en faire et que des traductions auraient alors été confiées non à elle qui l'avait demandé, mais à H._____. Les fiches de salaire susmentionnées démontrent certes que H._____ a perçu un « salaire horaire » en plus de son salaire mensuel, au mois d'août 2008, de novembre 2010 et de septembre 2011. Considérerait-on que ces salaires horaires visaient à indemniser des travaux de traduction, force serait alors

de relever que durant ces mois, ou les précédents pour les deux premiers versements, l'appelante travaillait à 100%, de sorte qu'il n'est pas vraisemblable, à la suivre, qu'elle ait demandé alors à faire des traductions que l'appelant par voie de jonction aurait refusé de lui confier et qu'il aurait indemnisé H._____ pour ce faire. En septembre 2011, l'appelante était démissionnaire depuis le 25 juillet 2011, de sorte qu'on voit mal qu'elle ait à ce moment demandé à faire, en plus d'un travail qu'elle voulait quitter, des heures supplémentaires. Dans ces conditions, il n'apparaît pas vraisemblable que l'appelante aurait demandé, à un moment où des traductions devaient être faites, de pouvoir y procéder. Au demeurant, la question n'est pas seulement de savoir si un employé était payé ou non pour ses activités de traduction, mais si quelqu'un voulait lui confier un travail. Or, il ressort du dossier, notamment du témoignage de B._____, que le travail de H._____ était globalement plus apprécié en la matière, respectivement plus apprécié par certains que d'autres vu son résultat, et non son auteur. Outre qu'une inégalité de traitement n'a pas été rendue vraisemblable, un motif de genre ne l'est pas non plus. Le moyen soulevé par l'appelante doit en conséquence être rejeté.

Appel joint de I._____

6.

6.1 L'appelant par voie de jonction fait grief aux premiers juges d'avoir considéré, après avoir retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable une discrimination salariale de nature sexiste au sens de l'art. 3 LEg, que celle-ci n'avait néanmoins pas été rémunérée comme elle aurait dû l'être, eu égard à l'évaluation erronée des paramètres de classification de sa fonction, de sorte qu'il se justifiait de corriger cette évaluation en application du principe constitutionnel de l'égalité de traitement (art. 8 al. 3 Cst). L'appelant par voie de jonction invoque en substance une violation du principe de la liberté contractuelle et soutient que quand bien même il applique les barèmes salariaux étatiques par analogie, on ne se trouverait pas dans un rapport de droit public, pouvant éventuellement imposer une limitation à la liberté contractuelle.

6.2 L'admission de l'appel principal, au motif que l'appelante a bel et bien rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination liée au genre s'agissant de sa rémunération, rend sans objet les griefs de l'appelant par voie de jonction : dès lors qu'il a été reconnu que l'inégalité de traitement salariale entre l'appelante et H. _____ constituait une discrimination au sens de l'art 3 LEg, l'appel par voie de jonction, qui nie l'existence d'une base légale justifiant l'indemnité accordée à l'appelante, sera rejeté.

7.

7.1 En définitive, l'appel principal doit être partiellement admis, l'appel joint devant être rejeté.

7.2 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais – soit les frais judiciaires et les dépens (art. 95 al. 1 CPC) – de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

L'art. 106 al. 1 CPC prévoit que les frais sont mis à la charge de la partie succombante. A teneur de l'alinéa 2 de cette disposition, lorsqu'aucune des parties n'obtient entièrement gain de cause, les frais sont répartis selon le sort de la cause. L'art. 106 al. 2 CPC suppose une répartition des frais judiciaires et des dépens en fonction de l'issue du litige comparé aux conclusions prises par chacune des parties (TF 4A_226/2013 du 7 octobre 2013 consid. 6.2, RSPC 2014 p. 19 ; Colombini, Code de procédure civile, Condensé de la jurisprudence fédérale et vaudoise, n. 2.2 ad art. 106 CPC). Cette disposition confère au juge un large pouvoir d'appréciation. Il peut en particulier prendre en compte l'importance des conclusions sur lesquelles gagne une partie dans l'ensemble du litige, comme du fait qu'une partie gagne sur une question de principe, sinon sur la quotité (ibid., n. 2.1 ad art. 106 CPC).

En l'espèce, le jugement a été rendu sans frais judiciaires de première instance (art. 113 al. 2 let. a CPC). Pour le surplus, sur ses

conclusions de 60'000 fr. en paiement d'un complément de salaire, l'appelante se voit allouer un montant de l'ordre de 13'500 fr., soit environ un quart de ses conclusions. En revanche, sa prétention en paiement d'une indemnité pour tort moral de 10'000 fr. est rejetée. Quant à sa conclusion en délivrance d'un certificat de travail, les parties se sont mises d'accord à l'audience de jugement du 10 septembre 2019 sur un certificat correspondant pour l'essentiel à ce que souhaitait l'appelante. Vu l'issue de la procédure, la charge des dépens, arrêtée en première instance à 15'000 fr., sera supportée à raison de deux tiers pour l'appelante et d'un tiers pour l'appelant par voie de jonction. L'appelante versera dès lors à l'appelant par voie de jonction un montant de 5'000 fr. à titre de dépens réduits de première instance.

7.3 Le présent arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance (art. 113 al. 2 let. a CPC).

Compte tenu de l'adjudication respective des conclusions des parties, l'appelante versera à l'appelant par voie de jonction des dépens réduits de deuxième instance, qui seront arrêtés à 3'000 fr. (art. 7 TDC [tarif des dépens en matière civile du 23 novembre 2010 ; BLV 270.11.6]).

Par ces motifs,
la Cour d'appel civile
p r o n o n c e :

- I. L'appel est partiellement admis.
- II. L'appel joint est rejeté.
- III. Le jugement est réformé aux chiffres I et IV de son dispositif comme il suit :
 - III. dit que le défendeur I. _____ est reconnu débiteur de la demanderesse G. _____ et lui doit immédiat paiement de

la somme brute de 13'567 fr. (treize mille cinq cent soixante-sept francs) ;

IV. dit que la demanderesse G._____ versera au défendeur I._____ la somme de 5'000 fr. (cinq mille francs) à titre de dépens, débours compris ;

Le jugement est confirmé pour le surplus.

IV. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires de deuxième instance.

V. L'appelante et intimée par voie de jonction G._____ doit verser à l'intimé et appelant par voie de jonction I._____ la somme de 3'000 fr. (trois mille francs) à titre de dépens de deuxième instance.

VI. L'arrêt est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me Christine Sattiva Spring (pour G._____),
- Me Isabelle Salomé Daïna (pour I._____),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- M. le Président du Tribunal civil de l'arrondissement de Lausanne.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est supérieure à 30'000 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), le 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).

La greffière :