

Arrêt du 1^{er} septembre 2008

IIE COUR D'APPEL CIVIL

PARTIES

X, défenderesse et recourante, représentée par Me_____,

contre

Y, demanderesse et intimée, représentée par Me_____,

et

Z, demanderesse et intimée, représentée par Me_____.

OBJET

Droit à un salaire égal (art. 8 al. 3 Cst et 3 LEg)

Recours du 6 mai 2008 contre le jugement de la Chambre des prud'hommes de l'arrondissement_____ du 3 octobre 2007

c o n s i d é r a n t e n f a i t

A. Dès le 1er juillet 1996, Z a été engagée en qualité de collaboratrice sociale au service de X, selon contrat d'engagement du 1er juillet 1996. Durant les trois premières années de son activité, Z a accompli une formation en cours d'emploi auprès de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques, à Lausanne. En septembre 1999, Z a obtenu son diplôme d'assistante sociale. Elle a alors travaillé en qualité d'assistante sociale diplômée au service de X, à un taux de 100%.

Depuis le 1er février 2002, Y a travaillé en qualité d'assistante sociale diplômée au service de X, à un taux de 60%.

B. Le 22 décembre 2003, X a proposé à l'ensemble de son personnel de nouvelles conditions contractuelles et salariales avec effet au 1er janvier 2004. Elle a notamment décidé de rétribuer son personnel conformément au système salarial du personnel de l'Etat de Fribourg.

X a ainsi proposé à Z un salaire annuel brut de 85'133,10 francs pour un taux d'occupation de 100%, treizième salaire compris, correspondant à la classe de fonction 16, palier 14 de l'échelle des traitements de l'Etat de Fribourg, et à Y un salaire annuel brut de 47'488 francs pour un taux d'occupation de 60%, treizième salaire compris, correspondant à la classe de fonction 16, palier 10.

Après discussions, X a, par courriers du 28 janvier 2004, émis de nouvelles propositions, à savoir la classe de fonction 18, palier 12 pour Z et la classe de fonction 18, palier 8 pour Y. Ainsi, Z s'est vu proposer un salaire annuel brut de 89'014,25 francs pour un taux d'occupation à 100% et Y un salaire annuel brut de 82'591,60 francs pour un taux d'occupation à 100%.

C. Par courrier du 12 mars 2004, Y et Z ont fait savoir à X qu'elles étaient déçues d'être moins bien rémunérées que leurs collègues masculins pour un travail égal. Elles ont ainsi proposé à X de soumettre leur litige salarial à la Commission de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail (ci-après: CCMES). La CCMES a émis des recommandations le 9 septembre 2004, confirmées le 21 décembre 2004. X a refusé de suivre celles-ci.

D. Par mémoire du 18 avril 2005, Z a saisi la Chambre des prud'hommes de l'arrondissement_____ d'une demande en paiement à l'encontre de X. Dans sa teneur après sa dernière modification, son chef de conclusions tend à la condamnation de la défenderesse à lui payer un salaire brut de 21'779,75 francs, à titre d'arriérés de salaires, pour la période allant du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2005.

Par mémoire du 18 avril 2005, Y a fait assigner X devant la juridiction des prudhommes de l'arrondissement_____. Dans sa teneur après sa dernière modification, son chef de conclusions tend à la condamnation de la défenderesse à lui payer un salaire brut de 13'271,15 francs.

Le Président de la Chambre a, le 18 mai 2005, ordonné la jonction des causes.

La défenderesse a conclu au rejet des demandes dans sa réponse du 31 mai 2005.

E. Les parties ont été interrogées à la séance de la Chambre du 5 décembre 2005. La Chambre a entendu comme témoins, le 28 mars 2006, M. et B., employés de la défenderesse. Par décision du 25 septembre 2006, elle a autorisé les demanderesses à consulter les curriculum vitae et cahiers des charges des collaborateurs de la défenderesse et refusé d'entendre comme témoins ou experts la cheffe adjointe du Service du personnel de l'Etat de Fribourg et le responsable de l'époque pour les classifications auprès de ce même Service.

Les parties ont comparu une dernière fois devant la Chambre le 21 mai 2007. Leurs mandataires y ont été entendus dans l'exposé oral de leurs moyens.

Par jugement du 3 octobre 2007, la Chambre a partiellement admis les demandes, astreint la défenderesse à verser à Y le montant brut de 10'925,35 francs et à Z le montant brut de 18'269,65 francs.

F. Par mémoires du 6 mai 2008, la défenderesse appelle de ce jugement, concluant au rejet des demandes. Les demanderesses ont conclu au rejet des recours dans leurs mémoires des 11 et 16 juin 2008.

G. Les parties ont renoncé aux débats par lettres des 27 et 28 août 2008.

e n d r o i t

1. a) Le jugement attaqué ayant été notifié à la défenderesse le 8 avril 2008, les recours interjetés le 6 mai 2008 l'ont été dans le délai légal de trente jours (art. 294 al. 1 CPC).

b) La valeur litigieuse, en appel, est de 29'195 francs (10'925,35 + 18'269,65; art. 52 LTF et 53 CPC).

2. La Chambre a comparé la situation des demanderesses Y et Z avec celle de leur collègue masculin B., lequel a la même formation professionnelle qu'elles. Elle retient que les demanderesses ont exécuté leurs tâches de la même façon que B., aussi bien en qualité qu'en quantité. Le cahier des charges des demanderesses était identique à celui de leur collègue masculin. Or, les demanderesses ont toujours été sensiblement moins bien rémunérées que B. (Z : environ - 12 %; Y : environ - 19 %). Pour la Chambre, les demanderesses ont ainsi rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale liée au sexe. S'agissant de Z, la Chambre retient que son expérience dans la fonction est de 12 ans inférieure à celle de son collègue B., de sorte que la différence de salaire ne peut excéder 8,5 %. Pour ce qui est de Y, elle est plus jeune que ses collègues (Z et B.); elle a obtenu son diplôme d'assistante sociale la même année que B.; à l'instar de celui-ci, elle est apte à utiliser la langue allemande; elle a dû interrompre son activité professionnelle pour cause de maternité; il y a lieu de tenir compte de cette expérience de vie et la différence de salaire ne doit pas excéder dans son cas 16 %. Calculant ensuite la différence entre les salaires que les demanderesses auraient dû percevoir et ceux qu'elles ont effectivement perçus, la Chambre retient à ce titre pour Z une créance de 18'269,65 francs

pour la période de 2002 au 30 avril 2006 et, pour Y, une créance de 10'925,35 francs pour la période de 2002 au 30 avril 2005.

3. a) La défenderesse reproche à la Chambre de ne pas avoir motivé, contrairement à ce qu'elle avait annoncé dans sa décision incidente sur preuves du 25 septembre 2006, son refus d'entendre en qualité d'experts ou de témoins la cheffe adjointe du Service du personnel de l'Etat de Fribourg et le responsable pour les classifications auprès de ce même Service (recours 102 2008 51 Y, p. 7, ch. 4; recours 102 2008 52 Z, p. 8, ch. 6).

La Chambre retient à ce sujet que "le principe de l'égalité salariale entre l'homme et la femme garanti par l'art. 8 al. 3 Cst. repose sur la notion de travail de valeur égale. Si l'équivalence entre les fonctions dans une entreprise n'est pas patente ou si elle n'est pas établie autrement, c'est à l'expert qu'il revient de dire si lesdites fonctions peuvent se comparer les unes aux autres et de déterminer les critères qui entrent alors en ligne de compte.... La mise en œuvre d'une expertise est utile pour déterminer si les collaborateurs concernés exercent effectivement un travail identique ou de même valeur. Or, dans le cas d'espèce, il est incontesté que le travail des demanderesse était identique à celui des autres assistants sociaux. Par conséquent, le recours à une expertise n'était pas justifié" (jugement, p. 6, consid. 2). Le reproche fait par la défenderesse à la Chambre est vain. Le recours doit être rejeté sur ce point.

b) La défenderesse reproche aussi à la Chambre d'avoir retenu que, dans le cas de Z, l'écart salarial ne reposait que sur un motif objectif, sans indiquer lequel (recours 102 2008 52 Z, p. 8, ch. 6). La lecture des motifs de la Chambre révèle que le critère fondant la différence de salaire est l'expérience dans la fonction. Le recours est aussi infondé sur ce point.

La défenderesse reproche encore à la Chambre de n'avoir pas discuté les éléments objectifs justifiant selon elle (la défenderesse) l'écart salarial, à savoir la formation, le niveau d'ancienneté et l'expérience de vie en général (recours de Z, n° 102 2008 52, p. 8, ch. 6). Ces éléments seront pris en compte ci-après.

Sur le recours dans la cause Z

4. Pour la défenderesse, la Chambre considère à tort qu'un seul motif objectif, l'expérience professionnelle en tant qu'assistante sociale, fonde la différence salariale entre la demanderesse et son collègue B. D'autres critères doivent aussi être retenus : le niveau d'ancienneté; l'expérience professionnelle comme assistant social diplômé (*une expérience professionnelle de B. comme assistant social diplômé supérieure de dix ans à celle de la demanderesse*); la nécessité de tenir compte du marché du travail, par le biais de l'octroi d'un ou deux paliers supplémentaires, lors de l'engagement de l'assistant social, bilingue, en charge des clients de la Ville de Fribourg (recours p. 6 s.).

a) En vertu 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 la rémunération (al. 2). L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe 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 127 III 207 consid. 3c; ATF 125 III 368 consid. 5 p. 373; ATF 118 Ia 35 consid. 2c p. 37 ss). La position de force d'un travailleur dans la négociation salariale, à l'instar de la situation conjoncturelle, peuvent aussi conduire à une différence de rémunération pour le même travail; mais les disparités de salaire qui sont dues à des occasions de négociation différentes ou qui résultent de fluctuations conjoncturelles doivent être compensées dès qu'il est raisonnablement possible de le faire pour l'employeur, le cas échéant dans le délai d'une année. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif : il doit au contraire démontrer qu'il poursuit un but objectif qui 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. Des motifs objectifs ne peuvent généralement légitimer une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur (ATF 130 III 145 consid. 5.2 p. 164 et les références citées).

Le système de rémunération du personnel de l'Etat adopté par la défenderesse pour son personnel à partir du 1^{er} janvier 2004 comprend des échelles de traitement dans lesquelles sont colloqués les salaires. Cette méthode permet de mieux veiller au respect du principe de l'égalité de traitement et assure la transparence de la rémunération du personnel. Chaque échelle est divisée en 20 paliers. A l'Etat de Fribourg, le traitement initial du collaborateur est fixé en fonction de son expérience professionnelle et personnelle (art. 87 LPers). Chaque année d'expérience professionnelle justifie l'octroi d'un palier. Lorsque l'activité professionnelle antérieure à l'engagement n'est pas semblable à celle qui est prévue au sein de l'Etat, le nombre de paliers pourra être inférieur au nombre d'années d'expérience. En sus de l'expérience professionnelle, l'expérience de vie doit être prise en compte. Il s'agit, par exemple, de l'expérience d'une mère ou d'un père de famille qui, pour s'occuper de tâches éducatives, a interrompu son activité professionnelle. Selon les directives de gestion, la prise en compte de cette expérience de vie peut justifier l'octroi d'un palier pour trois ans et de trois paliers au plus. Lorsque, compte tenu de ces principes, le traitement proposé ne suffit pas à satisfaire la personne candidate, et que celle-ci est la seule à avoir les compétences nécessaires à l'employeur, une prestation liée au marché du travail peut être octroyée (M. MORARD, Les systèmes de rémunération applicables à la fonction publique : exemple du canton de Fribourg *in* RFJ 2004 p. 201, 204, 217 s.).

b) En 2004, au moment de l'introduction du nouveau système de rémunération, le salaire de la demanderesse a été fixé en classe 18, palier 12, alors que celui de son collègue B. était fixé en classe 18, palier 20.

aa) La demanderesse, née en 1952, a commencé à travailler au service de la défenderesse le 1^{er} juillet 1996, B., né la même année, le 1^{er} janvier 1995. Cela justifie la différence d'un palier dans le salaire des ces deux collaborateurs. Contrairement à ce que voudrait la défenderesse (recours p. 6), le fait que B. a débuté son activité pour le compte de la défenderesse non pas 12 mois, mais 18 mois avant la demanderesse, combiné avec le fait que le taux d'activité de celle-ci n'a été que de 70 % durant les trois premières années, ne justifie pas une différence d'un palier supplémentaire.

bb) B. a obtenu son diplôme d'assistant social en 1989, la demanderesse dix ans après. B. a donc toujours travaillé comme assistant social diplômé pour le compte de la défenderesse. Durant les trois premières années au service de la défenderesse, soit jusqu'en 1999, année d'obtention de son diplôme, la demanderesse a par contre travaillé comme collaboratrice sociale. La défenderesse voudrait voir dans cette différence de statut un motif justifiant une différence de rémunération (recours p. 6). Tant le témoin B. (doss. Y/91, p.-v. du 28.3.2006, p. 4) que la demanderesse (même dossier/68, p.-v. du 5.12.2005, p. 4) ont déclaré que l'assistant social et le collaborateur social au service de la défenderesse avaient le même cahier des charges et effectuaient le même travail. Il en résulte que les années d'expérience acquises au service de la défenderesse doivent compter de manière identique, indépendamment du statut d'assistant social ou de collaborateur social des intéressés. Le recours doit être rejeté sur ce point.

cc) Avant son entrée au service de la défenderesse, B. a été pendant 11 ans collaborateur social (5 ans et demi), puis assistant social (5 ans et demi aussi) pour le compte du Service des tutelles et curatelles de la Ville de Fribourg, puis de l'Office cantonal des mineurs (actuellement Service de l'enfance et de la jeunesse; cv de B., dossier de la CCMES, pce 25e). La demanderesse a quant à elle exercé durant 3 ans et demi, avant son arrivée chez la défenderesse, une activité dans le domaine social. Elle était éducatrice dans un foyer pour handicapés psychiques de 1993 à 1996 (cv de la demanderesse, dossier de la CCMES, pce 25b). Cette différence d'expérience dans la branche de 7 ans et demi peut justifier un écart salarial correspondant à 7 paliers.

dd) Avant de travailler dans le domaine social, B. l'a fait pendant dix ans dans le transport aérien et le tourisme, alors que la demanderesse a été pendant près de 23 ans secrétaire médicale ou de direction. Pour tenir compte de cette expérience de vie, la défenderesse a attribué à chacun 4 paliers (réponse à la demande, p. 16, ad 83, doss./95).

ee) La Chambre retient que le bilinguisme de B. ne justifie pas un écart de salaire d'avec la demanderesse, celle-ci ayant été engagée pour les districts de la Broye et du Lac francophone, sans obligation de parler l'allemand (jugement p. 9). La défenderesse fait valoir que l'assistant social en charge du secteur de la Ville de Fribourg – en l'occurrence à l'époque B. - doit s'occuper de clients ne parlant que le suisse-allemand et que le marché du travail contraint l'employeur à tenir compte de ce fait lors de l'engagement de cette personne (recours p. 7 ch. 4).

La défenderesse a relevé l'importance pour elle de pouvoir disposer d'un ou plusieurs assistants bilingues, capables de s'occuper des clients alémaniques et de traiter leurs dossiers (déclarations de son directeur à la séance du 5.12.2005, p.-v. p. 6, doss/70; lettre de la défenderesse au Bureau de l'égalité et de la famille du 14.10.2004, p. 3, bordereau demanderesse du 18.4.2005, pce 30). La demanderesse a reconnu que le bilinguisme des assistants sociaux était profitable au niveau de l'organisation du travail de la défenderesse (demande p. 19, allégué 62.4, doss/19). Le bilinguisme du collaborateur en charge de la Ville de Fribourg, qui a une influence sur sa prestation de travail, justifie dès lors aussi une reconnaissance au niveau salarial.

ff) Il en résulte que la différence de 8 huit paliers (1 palier selon consid. 4b/aa, 7 paliers selon consid. 4b/cc et un plus pour le bilinguisme selon consid. 4b/ee), en 2004, entre le salaire de B. et celui de la demanderesse était fondé sur des motifs objectifs. Le recours doit être admis et l'action de la demanderesse rejetée.

5. La comparaison de la situation de la demanderesse avec celle des autres assistants sociaux au service de la défenderesse dont la situation est comparable ne conduit pas à un autre résultat.

J., né en 1961, titulaire depuis 1997 d'une licence universitaire en sciences sociales, a été engagé par la défenderesse en 2004. Il avait 7 ans d'expérience comme assistant social (lettre de la défenderesse au Bureau de l'égalité et de la famille du 14.10.2004, p. 1, bordereau demanderesse du 18.4.2005, pce 30; réponse à l'appel de la demanderesse Y, p. 34) contre 8 pour la demanderesse (consid. 4b/aa et bb). Il pouvait justifier d'une expérience professionnelle dans un autre domaine de 9 ans (mêmes références) contre 23 ans pour la demanderesse (consid. 4b/dd), 26 ans si l'on considère que son activité d'éducatrice au foyer pour adultes handicapés n'est pas semblable à celle d'assistante sociale. Enfin, J., bilingue, est appelé à traiter des dossiers dans les deux langues, à la différence de la demanderesse (lettre de la défenderesse au Bureau de l'égalité du 14.10.2004, bordereau demanderesse du 18.4.2005, p. 3. pce 30). La demanderesse, dont le traitement était fixé en classe 18, palier 12 en 2004, n'était en tout cas pas discriminée par rapport à J., au bénéfice de la classe 18, palier 11.

Elle n'était pas non plus moins bien traitée que S., née en 1962, titulaire d'une licence universitaire en sciences sociales depuis 1987, aussi engagée par la défenderesse en 2004, au bénéfice d'une expérience professionnelle comme assistante sociale de 8 ans et d'une expérience de vie de 10 ans, dont le traitement initial a été fixé en classe 18, palier 9 (lettre de la défenderesse au Bureau de l'égalité et de la famille du 14.10.2004, p. 1, bordereau demanderesse du 18.4.2005, pce 30).

Sur le recours dans la cause Y

6. La défenderesse reproche à la Chambre d'avoir attaché trop d'importance à l'expérience de vie de la demanderesse relative à son rôle de mère au foyer. Une analyse approfondie aurait dû amener la Chambre à constater que la demanderesse n'avait en réalité, en 2004, que 5 ans d'expérience professionnelle contre 20 ans pour B. La demanderesse ne pourrait pas prétendre non plus avoir plus d'expérience de vie que son collègue masculin, lequel a travaillé en Allemagne et en Angleterre. La défenderesse fait en outre valoir qu'elle a tenu compte du fait que la demanderesse a partiellement interrompu, respectivement réduit ses activités professionnelles au profit de ses tâches éducatives comme mère de famille. Elle a ainsi retenu 7 paliers à titre d'expérience professionnelle pour les 7 ½ ans d'activité à temps partiel de la demanderesse. Et, afin d'éviter qu'un même motif conduise à une double majoration, elle a opéré une compensation dans le cadre de l'appréciation de l'expérience de vie, ne retenant qu'un palier, au lieu de 2 voire 3 paliers. Enfin, la constatation de la Chambre, selon laquelle "c'est parce qu'elle (la demanderesse) a provisoirement interrompu sa carrière professionnelle pour des raisons familiales (maternité) qu'elle n'a pas pu acquérir le même nombre d'années d'expérience professionnelle que B." (jugement p. 9) est fautive. Celui-ci a commencé en 1984 comme collaborateur social alors que la défenderesse n'a commencé qu'en septembre 1989, ce à cause de l'âge et non de motifs familiaux (recours p. 5 s., ch. 2).

a) En 2004, au moment de l'introduction du nouveau système de rémunération, le salaire de la demanderesse a été fixé en classe 18, palier 8, alors que celui de son collègue B. était fixé en classe 18, palier 20. La Chambre considère que l'écart de salaire entre ces deux collaborateurs ne devait pas excéder 16 %, ce qui revient à fixer le traitement que la

demanderesse aurait dû percevoir, en 2004, en classe 18, palier 10 (avis de la CCMES du 9.9.2004, p. 4, doss. CCMES/31).

b) La demanderesse, née en 1965, a obtenu des diplômes d'assistante sociale et d'animatrice socio-culturelle en 1989. Elle a travaillé comme assistante sociale du 1^{er} septembre 1989 au 15 octobre 1993 à 80 % pour le compte de Pro Infirmis, du 1^{er} juillet 1994 au 1^{er} mars 1996 à temps partiel auprès du Service social régional de la Glâne Sud et, dès le 1^{er} février 2002, à 60 % au service de la défenderesse. Au 1^{er} janvier 2004, elle avait ainsi cumulé une expérience professionnelle de 7 ans et 8 ½ mois, à temps partiel (entre 60 et 80 %). A cette expérience professionnelle s'ajoutait une expérience de vie de 7 ans durant lesquels la demanderesse a interrompu son activité professionnelle pour se consacrer aux tâches éducatives en tant que mère au foyer. La défenderesse a retenu 7 paliers pour l'expérience professionnelle et 1 palier pour l'expérience de vie (réponse du 31.5.2008, p. 4, allégué 13, doss./18). Ce faisant, elle s'est rendue coupable de discrimination salariale. Les 7 ans d'expérience de vie justifiait l'octroi de 2 paliers supplémentaires, d'autant qu'en attribuant 7 paliers pour l'expérience professionnelle, la défenderesse ne prenait pas en compte les 8 ½ mois supplémentaires de travail. L'octroi de 2 paliers supplémentaires pour l'expérience de vie est aussi justifié, au regard des 4 paliers accordés pour ce même motif à B. (consid. 4b/dd ci-devant).

c) La Chambre retient que le bilinguisme de B. ne justifie pas un écart de salaire d'avec la demanderesse, celle-ci ayant été engagée pour couvrir les secteurs de la Glâne et la Veveyse et non des districts de langue allemande et étant par ailleurs apte à utiliser la langue allemande, sans avoir besoin de recourir à des traducteurs (jugement p. 9). La défenderesse fait valoir que l'assistant social en charge du secteur de la Ville de Fribourg – en l'occurrence à l'époque B. - doit s'occuper de clients ne parlant que le suisse-allemand et que le marché du travail contraint l'employeur à tenir compte de ce fait lors de l'engagement de cette personne (recours p. 6 ch. 3).

Le bilinguisme du collaborateur en charge de la Ville de Fribourg justifie une reconnaissance sur le plan salarial (consid. 4b/ee ci-devant). La maîtrise de l'allemand par la demanderesse n'influe par contre pas sur sa prestation de travail dès lors qu'elle a été engagée pour des districts francophones. Le fait que la demanderesse remplaçait B. durant son absence n'est pas non plus déterminant à cet égard, les assistants sociaux préparant leurs absences de façon à ce que leur remplaçant n'ait qu'un minimum de tâches à effectuer (déclarations de B., séance du 28.3.2006, p.-v. p. 4, doss./88). La maîtrise de l'allemand par la demanderesse n'était donc pas un motif objectif pouvant influencer sur sa rémunération.

d) Selon la demanderesse, le fait qu'elle est titulaire de deux diplômes, d'assistante sociale et d'animatrice socio-culturelle, justifierait l'octroi d'un palier supplémentaire (demande complémentaire, p. 20, doss./52; réponse à l'appel, p. 3, ad 2 al. 2, p. 18 et 27). La demanderesse a reconnu faire le même travail que les autres assistants sociaux au service de la défenderesse (p.-v. du 5.12.2005, p. 3, doss./67). Il n'est pas établi que la détention de deux diplômes ait une influence sur la prestation de travail de la demanderesse, de sorte qu'elle ne justifie pas un supplément de rémunération.

e) La défenderesse aurait donc dû fixer le salaire de la demanderesse en classe 18, palier 9, en 2004 (consid. 6b ci-devant). L'octroi de la classe 18, palier 10, ne se justifiait par contre pas au regard de la situation de S., plus âgée – née en 1962 - que la demanderesse, titulaire d'une licence universitaire en sciences sociales depuis 1987 (1989 pour la

demanderesse), engagée par la défenderesse en 2004, au bénéfice d'une expérience professionnelle comme assistante sociale de 8 ans et d'une expérience de vie de 10 ans, dont le traitement initial a précisément aussi été fixé en classe 18, palier 9.

7. a) En 2004, la demanderesse aurait dû percevoir, en classe 18, palier 9, à 60 %, un salaire annuel de 50'518,25 francs ($84'197,10 \text{ francs} \times 60 \%$; échelle des traitements 2004, sur le site internet du Service du personnel et d'organisation de l'Etat de Fribourg, www.appl.fr.ch/spo). Elle a perçu cette année-là, selon ce qu'a retenu la Chambre et qui n'est pas contesté en appel, 49'554,70 francs; elle a droit à la différence de 963,55 francs.

B. a cessé de travailler pour le compte de la défenderesse le 30 septembre 2004. Celle-ci voudrait en déduire que dès ce moment, l'inégalité salariale a cessé par rapport à ce collaborateur et qu'elle n'avait plus à payer un supplément de rémunération à la demanderesse (recours p. 7, ch. 5). Le recours n'est pas fondé sur ce point. A défaut de réévaluation du salaire, la discrimination salariale, une fois constatée, subsiste, puisqu'il y a continuité dans la détermination ultérieure du salaire.

b) Même si le système de rémunération de l'Etat n'a été adopté qu'à partir de 2004, on peut se fonder sur celui-ci pour calculer le salaire auquel peut prétendre la demanderesse pour 2002 et 2003. En 2004, l'Etat a adopté un nouveau système salarial; en particulier, chaque classe de traitement passait de 10 (échelons) à 20 paliers. Le passage de l'ancien au nouveau système salarial s'est opéré, au 1^{er} janvier 2004, conformément à l'art. 152 RPers, aux termes duquel le nouveau traitement est fixé dans la nouvelle échelle, à la classe correspondante (numérotation identique de la classe), au niveau du palier supérieur le plus proche de l'ancien traitement (al. 1 let. a); l'augmentation annuelle (valeur d'un palier) est octroyée après que le passage a été effectué (al. 2). Le salaire à 100 % de la classe 18 palier 9 de l'échelle des traitements 2004 correspond à 84'197,10 francs. Le palier 8 de la même échelle correspond à un traitement annuel de 82'591,60 francs. Sur l'échelle des traitements 2003, le traitement inférieur le plus proche de ce montant est celui de la classe 18 échelon 3, soit 81'726,45 francs (13^{ème} salaire compris). La demanderesse pouvait prétendre à ce traitement pour 2003, soit 49'035,85 francs à 60 %. Elle a perçu 47'494,20 francs, d'où une créance de 1541,65 francs.

c) En 2002, en classe 18 échelon 2, la demanderesse aurait eu droit à 43'320,05 francs ($78'763,75 \text{ francs} \times 60 \% \times 11/12$). Elle a perçu 42'419,75 francs, d'où une créance de 900,30 francs.

d) En 2005, en classe 18 palier 10, la demanderesse aurait pu prétendre à 17'191,70 francs ($85'958,60 \text{ francs} \times 60 \% \times 1/3$) du 1^{er} janvier au 30 avril et 34'893,30 francs ($87'233,25 \text{ francs} \times 60 \% \times 2/3$) du 1^{er} mai au 31 décembre 2008, soit 52'085 francs au total; elle a perçu 51'102,15 francs (cf. fiches de salaire des mois de janvier et mai 2005, bordereau demanderesse du 26.9.2005, pces 33 et 33bis, avec ajout du 13^{ème} salaire). Sa créance de solde de salaire pour 2005 s'élève à 982,85 francs.

e) En 2006, jusqu'à la fin février 2006, date de la fin de ses rapports de travail avec la défenderesse, la demanderesse aurait eu droit, en classe 18 palier 11, à 8989,70 francs ($89'896,95 \text{ francs} \times 60 \% \times 1/6$); elle a perçu 8822 francs (p.-v. séance du 21.5.2007 p. 2, doss./112), d'où une créance de 167,70 francs.

f) La demanderesse peut donc prétendre au paiement par la demanderesse, à titre de salaire, à un montant total de francs 4556,05 francs ($963,55 + 1541,65 + 900,30 + 982,85 + 167,70$) pour la période entre le 1^{er} février 2002 et le 28 février 2006, avec

intérêt dès le terme moyen, soit le 15 février 2004. Le recours doit être partiellement admis et le jugement modifié dans ce sens.

Sur l'attribution des dépens

8. Dans la cause Z contre X, les dépens des deux instances doivent être mis à la charge de la demanderesse. Dans la cause Y contre X, la demanderesse demandait 13'271 francs en première instance. La Chambre lui a alloué 10'925 francs, montant réduit à 4556 francs en appel. Il se justifie de répartir les dépens de première instance à raison de 2/3 à la charge de la demanderesse et de 1/3 à la charge de la défenderesse. Les dépens d'appel seront compensés.

Les dépens seront fixés de manière globale (art. 2 al. 2, 3 al. 1 let. d et h, 7 al. 4 TDep).

l a C o u r a r r ê t e :

I. Le recours est **admis** dans la cause Z contre X.

Le recours est **partiellement admis** dans la cause Y contre X.

Partant, le jugement est modifié dans la teneur suivante :

"1. La demande en justice déposée le 18 avril 2005 par Y à l'encontre de X auprès de la juridiction des prud'hommes de l'arrondissement_____ est partiellement admise.

Partant, X est astreinte à verser à Y le montant brut de 4556,05 francs, avec intérêt à 5% l'an dès le 15 février 2004.

2. La demande en justice déposée le 18 avril 2005 par Z à l'encontre de X auprès de la juridiction des prud'hommes de l'arrondissement_____ est rejetée.

3. Dans la cause Z contre X, les dépens sont mis à la charge de Z.

Dans la cause Y contre X, les dépens sont mis à la charge de Y à raison des 2/3 et à celle de X à raison de 1/3.

Il n'est pas perçu de frais de justice."

II. En appel, dans la cause Z contre X, les dépens sont mis à la charge de Z.

Dans la cause Y contre X, les dépens sont compensés.

Il n'est pas perçu de frais judiciaires.

III. Les dépens de X sont fixés globalement à 5000 francs, plus la TVA par 380 francs, pour les deux instances dans la cause opposant celle-ci à Z.

Dans la cause Y contre X, les dépens de X sont fixés globalement à 3500 francs, plus la TVA par 273,60 francs, pour la première instance.

Dans cette dernière cause, les dépens de Y sont fixés globalement à 4500 francs, plus la TVA par 342 francs, pour la première instance.

Cet arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète. La qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF). L'acte de recours motivé doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Fribourg, le 1^{er} septembre 2008