REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/12853/2018-4 **CAPH/35/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 12 FEVRIER 2021

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, France, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 février 2020 (JTPH/51/2020), comparant par Me Isabelle PONCET, avocate, rue des Maraîchers 36, 1205 Genève, en l'Etude de laquelle elle fait élection de domicile,

Et

B_____ SARL, sise _____ [GE], intimée, comparant par Me Anne TROILLET et Me Pascal GIORGIS, avocats, rue du Rhône 100, 1204 Genève, en l'Etude desquels elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 février 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/51/2020 rendu le 12 février 2020, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de ses conclusions à l'encontre de B_____ SARL – en paiement de 43'750 fr. à titre d'augmentation de salaire du 1er septembre au 31 mai 2018, d'une somme correspondant *au pro rata temporis* à un montant de salaire annuel supplémentaire de 25'000 fr. du mois de juin 2018 inclus jusqu'à la fin des rapports de travail, de 20'000 fr. à titre de part du salaire variable / bonus pour les années 2016 et 2017, plus une somme supplémentaire pour 2018, et de 3'500 fr. à titre de remboursement de frais de défense antérieurs à la procédure ainsi que de ses conclusions tendant à la délivrance d'un certificat de travail -, dit qu'il n'était pas perçu de frais, ni alloué de dépens, et débouté les parties de toutes autres conclusions.

B. **a.** Par acte expédié le 16 mars 2020 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, qu'elle a reçu le 13 février 2020. Elle conclut, sous suite de frais et dépens, à son annulation et, cela fait, à ce que B_____ SARL soit condamnée à lui payer 76'875 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 29 mai 2018 à titre d'augmentation du salaire du 1er septembre 2016 au 31 janvier 2020 (41 mois), soit un montant correspondant au *pro rata temporis* à un salaire annuel brut supplémentaire de 22'500 fr. (conclusion 2), à opérer toute les déductions sociales prévues par la loi et le contrat de travail (conclusion 3), à modifier le certificat de travail établi le 1er août 2019 et à établir un certificat de travail conforme au texte et indications figurant dans la partie "droit et discussion" de l'appel, sous menace des conséquences prévues à l'art. 343 CPC (conclusion 4).

Elle produit deux pièces nouvelles, soit un échange de courriels daté des 21 et 23 décembre 2015 (pièce 23) et un certificat de travail établi le 1er août 2019 par B_____ SARL (pièce 24).

A_____ reproche au Tribunal d'avoir nié toute discrimination salariale à son égard, de ne pas avoir retenu un engagement de B_____ SARL de procéder à une augmentation de son salaire et de l'avoir déboutée de ses conclusions tendant à la rectification de son certificat de travail.

En revanche, elle ne critique pas le jugement en tant qu'il l'a déboutée de ses conclusions en versement d'un salaire variable (bonus) pour les années 2016 à 2018 et en remboursement de frais de défense antérieurs à la procédure.

b. Dans sa réponse du 22 mai 2020, B_____ SARL conclut préalablement à l'irrecevabilité des pièces nouvelles produites par A_____, des faits nouveaux invoqués et des conclusions 2 et 4 de l'appel.

Sur le fond, elle conclut au rejet de l'appel.

c. Dans leurs écritures de réplique et duplique, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

d. Les parties ont été informées le 8 juillet 2020 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

a. A_____ a travaillé dans le bureau de change de l'aéroport de Genève, géré par C_____ dès le 1er mai 2008. Elle a d'abord été collaboratrice de change (caissière), puis est devenue "*team leader*", responsable des détaxes (caissière senior).

b. En _____ 2015, B_____ SARL, sise à Genève, a obtenu la licence aéroportuaire pour l'exploitation des bureaux de change de l'aéroport de Genève jusqu'à lors détenue par C_____. Il lui a été imposé de reprendre le personnel aux mêmes conditions salariales.

c. Le bureau de change de Genève de B_____ SARL compte une quarantaine d'employés, dont un directeur général qui est le supérieur direct du responsable de l'administration et des finances ("administration and finance manager"), du responsable de la conformité et des ressources humaines ("compliance officer") et du directeur des opérations ("operation manager"). Ces cadres travaillent du lundi au vendredi selon des horaires réguliers de bureau.

Le "compliance officer" est en charge de la partie légale du bureau de change, il fait le lien entre l'organe de surveillance et le bureau et s'occupe également des contrôles de sécurité du bureau de change, apporte un soutien aux ressources humaines, s'occupe des stocks de marchandises et des problèmes informatiques. Il n'a pas de personnel sous ses ordres.

Le "administration and finance manager" est responsable de l'administration et des finances y compris la détaxe et la gestion du service clientèle. Il s'occupe de la comptabilité, des salaires, contrôle la facturation des détaxes avant leur envoi aux entreprises et du service client. Il n'a pas de personnel sous ses ordres.

Le "operation manager" est en charge de la gestion, de l'organisation et du contrôle de tous les aspects opérationnels relatifs à l'activité du bureau de change. Il est responsable de la stratégie et a pour objectif d'augmenter le nombre de clients pour générer du revenu. Il a sous sa responsabilité directe le trésorier ainsi que trois superviseurs ("team leader") et, indirectement, la quarantaine de caissiers travaillant sous les ordres des superviseurs.

Les superviseurs et les caissiers travaillent selon des horaires irréguliers, pouvant aller de tôt le matin à tard le soir, six jours d'affilée, notamment les samedis,

dimanches et jours fériés. La trésorière et les superviseurs sont rémunérés environ 5'300 fr. brut par mois, versé 13 fois l'an, plus une indemnité mensuelle de 200 fr. à 300 fr. en guise de rémunération de leurs horaires irréguliers. La trésorière, qui travaillait ordinairement en Espagne, a également bénéficié d'une aide au logement.

d. A_____ a signé, le 15 mars 2016, un contrat avec B_____ SARL reprenant les termes de celui qu'elle avait conclu avec C_____, soit un salaire mensuel brut de 5'038 fr. 75, payé treize fois l'an (65'503 fr. 75 brut par année) et 20 jours de vacances par année, pour un poste de caissière senior de 40 heures par semaine.

e. Parallèlement, B_____ SARL a proposé à A_____ de devenir "responsable de l'administration et des finances" du bureau de Genève, dès le 1er mars 2016, pour un salaire annuel brut de 75'000 fr. (5'770 fr. versé 13 fois l'an) et une activité de 40 heures par semaine. Le contrat est daté du 8 mars 2016.

La société s'est engagée, après six mois d'activité satisfaisante de la part de A_____, à analyser la décision de procéder à une augmentation de salaire ("After 6 month, if you have a successful adaptation to your new position, and your performance is satisfactory to the requierments of the new role, the Company commits on analyse the décision of making a salary increase.").

En outre, il avait été convenu d'une part de rémunération variable.

f. En sa qualité de responsable de l'administration et des finances, A_____ s'occupait de la comptabilité, des salaires, du contrôle la facturation des détaxes avant leur envoi aux entreprises et du service client ainsi que de la formation théorique des collaborateurs en matière de détaxe. Pour ses nouvelles fonctions, elle a bénéficié d'une formation, sauf en matière de détaxe car elle connaissait déjà très bien ce domaine en raison de son ancien poste au sein de C_____.

Elle travaillait selon des horaires ordinaires de bureau du lundi au vendredi et ne travaillait pas de nuit. Elle n'avait pas de fonction hiérarchique directe. Elle travaillait avec la direction mais n'avait aucune responsabilité en matière budgétaire.

A_____ préparait et vérifiait les salaires en les entrant dans la comptabilité. Le directeur des opérations lui indiquait les montants des bonus des collaborateurs, qu'elle vérifiait avant de les faire suivre à la fiduciaire qui gérait les salaires.

En matière de détaxe, A_____ vérifiait les formulaires, lesquels avaient déjà été vérifiés par les superviseurs, avant de les envoyer aux entreprises afin de limiter les dommages encourus par B_____ SARL. En 2017, elle avait ainsi permis de réduire de 10% les dommages liés aux bordereaux de détaxe, ce qui représentait 50'000 fr.

Elle effectuait la clôture mensuelle et annuelle des comptes, laquelle était vérifiée ensuite par le directeur de Genève, puis par la maison mère en Espagne.

g. En septembre 2016, A_____ a fait remarquer à B_____ SARL que son salaire ne correspondait pas à celui d'un cadre supérieur, qu'il était équivalent ou inférieur à celui d'un superviseur, citant à titre d'exemple D_____ (salaire de 6'637 fr. par mois) et E_____ (salaire de 5'467 fr.) et largement inférieur à celui de F_____ (salaire de 6'115 fr. plus d'autres avantages) – directeur des opérations –, cadre intermédiaire inférieur, mais de sexe masculin. Elle a fait valoir que son salaire devait être à tout le moins équivalent à celui d'un superviseur au vu de ses fonctions au sein de la direction et de son cahier des charges étendu.

h. B_____ SARL a répondu à A_____ qu'aucun salaire ne pouvait être augmenté, au vu de la situation financière.

i. Le 20 septembre 2016, A_____ a insisté pour discuter de la situation, relevant que différentes solutions pouvaient être envisagées, comme une augmentation de son droit aux vacances.

j. Le 3 janvier 2017, A_____ a signé un nouveau contrat de travail, lequel prévoyait un salaire annuel brut inchangé de 75'000 fr., soit 5'769 fr. 23 versé treize fois l'an, ainsi que 25 jours de vacances par année. Ce contrat de travail mentionnait une position de gérant des finances (depuis le 1er mars 2016) et une activité de 40 heures par semaine.

A nouveau, une rémunération variable a été prévue.

k. Le 20 juillet 2017, A_____ a écrit directement au responsable des ressources humaines en Espagne, G_____, pour lui rappeler qu'il était prévu que son salaire serait augmenté en septembre 2016, ce qui n'avait pas eu lieu. La seule compensation qu'elle avait obtenue était cinq jours de vacances de plus par année, en compensation des heures supplémentaires qu'elle effectuait chaque année. Elle a expliqué ne pas comprendre comment le budget ne pouvait pas permettre l'augmentation de son salaire alors que le salaire de H_____, de plus de de 10'000 fr. par mois plus des avantages personnels, non budgété, avait pu être payé. Elle considérait cette situation comme discriminatoire car elle était une femme, relevant en outre que les ressortissants espagnols étaient mieux traités que les autres employés.

G_____ a répondu que la société ne s'était pas engagée à augmenter son salaire mais seulement à analyser la possibilité d'une telle augmentation et qu'en l'état la situation financière ne le permettait pas. Les jours de vacances supplémentaires n'avaient pas été donnés en compensation d'heures supplémentaires. Il s'agissait d'une manière de reconnaitre son travail, dès lors que son salaire ne pouvait pas

être augmenté. Il assurait, enfin, que la société ne faisait aucune discrimination de genre ou d'origine.

l. F_____ est titulaire d'un MBA, d'une licence en administration d'entreprise ainsi que d'un diplôme en business.

Il a commencé à travailler pour B_____ SARL en 2014. Il a successivement été au guichet à I_____, superviseur de l'équipe du guichet, trésorier, puis responsable de tous les aspects opérationnels du bureau de I_____ [Espagne], soit le superviseur des trésoriers, des administrateurs et du personnel du guichet. En 2015, il avait été déplacé à J_____ [Espagne] en qualité de responsable des aspects opérationnels des deux bureaux de change. Il devait également s'occuper d'autres aspects tels que les ressources humaines. Il était ensuite allé à K_____ [Espagne] durant deux mois afin d'ouvrir deux bureaux. Il avait préparé cette ouverture lorsqu'il était à I_____. Il percevait alors un salaire de 40'000.- EUR environ ainsi qu'un bonus mensuel lié au chiffre d'affaire du bureau.

Le 26 février 2016, B_____ SARL lui avait proposé de travailler dès le 1er mars 2016 dans la succursale de Genève à raison de 42,5 heures de travail par semaine pour un salaire de 60'000 fr. brut et quatre semaines de vacances par année. Afin de faciliter son séjour en Suisse, B_____ SARL lui a proposé de lui verser, en sus de son salaire, une somme de 1'500 fr. bruts par mois d'aide au logement ainsi qu'une somme forfaitaire de 2'000 fr. afin de pouvoir effectuer son déménagement depuis son pays d'origine. Il était précisé que son séjour à Genève serait d'une année au minimum. Dès 2017, son assurance maladie avait également été prise en charge. Suite à son mariage en 2017, les indemnités pour les trajets d'avion étaient passées de 2'000 fr. à 4'000 fr. par année.

F_____ était resté comme responsable des opérations jusqu'au mois de juillet 2019 avant d'être promu responsable du bureau de Genève. En plus de son précédent cahier des charges, il devait également s'occuper du contrôle du budget ainsi que des décomptes de frais et rencontrer des architectes pour un nouveau projet.

m. L_____, possède un Bachelor en études européennes et français.

Il a commencé chez C_____ en 2001 en qualité de caissier avant d'être promu un an plus tard en tant que team leader. En 2010, il a changé pour la fonction de compliance. Il était alors responsable LBA suppléant, ses tâches principales étant la préparation des audits internes et externes pour Genève, M_____ [France] et N_____ [Autriche]. Il s'occupait également de la fermeture et de l'ouverture de bureaux à l'international et de certains autres projets.

Lorsqu'il a débuté pour B_____ SARL, le 1er décembre 2015, ses activités ont été réduites à Genève. Il avait donc cherché à avoir d'autres responsabilités.

En sa qualité de "compliance officer", il était en charge de la LBA, tant pour les audits internes qu'externes, en plus de la formation des collaborateurs en matière LBA. Il était également responsable sécurité, support administratif des ressources humaines, support informatique et support achats. Il devait faire des contrôles hebdomadaires de la gestion du solde des guichets, des clés des coffres, et des codes d'accès. Il était également l'interlocuteur avec la police de l'aéroport pour les informer des personnes autorisées et de contacts. Il était enfin en charge du respect de la législation en matière de santé et sécurité au travail (MSST).

Son salaire, identique à celui qui lui était versé par C_____, était de 7'500 fr., versé treize fois l'an, et vingt-sept jours de vacances par an. Il n'avait pas le même cahier des charges lorsqu'il était employé par C_____.

En termes de risques humains et financiers, un incident LBA aurait eu un fort impact sur la société comme la perte de la licence aéroportuaire ou la perte d'autorisation d'exercer l'activité d'intermédiaire financier et le refus des banques de travailler avec B_____ SARL, étant relevé qu'un incident dans une filiale pouvait avoir un impact sur tout le groupe.

n. Aucun des employés n'a bénéficié d'augmentation de salaire après 2015, en dehors des promotions.

B. **a.** Après l'échec d'une tentative de conciliation, A_____ a, par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 16 octobre 2018, assigné B_____ SARL en paiement d'une somme totale de 92'250 fr. en capital, soit :

- 43'750 fr. brut, à titre d'augmentation de salaire du 1er septembre 2016 au 31 mai 2018, plus intérêts moratoires à 5% dès le 29 mai 2018 ;

- 10'000 fr. brut à titre de titre de part du salaire variable pour l'année 2016, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2016 ;

- 10'000 fr. brut à titre de part du salaire variable pour l'année 2017, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2017 ;

- 3'500 fr. à titre de remboursement de frais de défense antérieurs à la procédure, sous déduction des sommes versées par l'assurance de protection juridique de A_____ ;

- une somme correspondant au *pro rata temporis* à un montant de salaire annuel supplémentaire brut de 25'000 fr., du mois de juin 2018 inclus à la fin des rapports de travail ;

- une somme à titre de bonus pour l'année 2018 ;

- à la délivrance d'un certificat de travail favorable et détaillé.

Elle a fait valoir qu'à la suite de la reprise des activités de C_____ par B_____ SARL, elle avait été promue au rang de responsable des finances, soit cadre supérieur, mais que le salaire qui lui avait été fixé ne correspondait pas au salaire généralement versé en Suisse pour ce poste, raison pour laquelle B_____ SARL lui avait assuré que son salaire serait augmenté au bout de six mois. Or, tel n'avait pas été le cas. Elle faisait également valoir une discrimination à raison du sexe, considérant avoir droit à une rémunération à tout le moins égale à celle de F_____ dont les fonctions, le cahier des charges, l'expérience et les compétences étaient à tout le moins comparables aux siennes.

b. Dans sa réponse du 16 janvier 2019, B_____ SARL a conclu à l'irrecevabilité de la demande, les conditions régissant le cumul d'actions n'étant pas remplies, et au déboutement au fond de A_____ de toutes ses conclusions.

Le salaire brut de A_____ auprès de C_____, que B_____ SARL avait repris, était de 5'038 fr. 75 par mois, plus un 13ème salaire ainsi que vingt jours de vacances par année. A la suite de sa promotion, le salaire annuel de A_____ avait été porté à 75'000 fr. bruts, soit un salaire mensuel brut de 5'769 fr. 25, versé treize fois l'an. B_____ SARL ne s'était jamais engagée à augmenter le salaire de A_____ mais uniquement à examiner si une augmentation de salaire était possible et envisageable, ce qu'elle avait fait. Toutefois, la situation financière de la société n'avait pas permis d'augmentation de salaire. B_____ SARL a, par ailleurs, contesté toute discrimination en raison du genre et/ou de la nationalité.

c. Par jugement du 4 avril 2019 (JTPH/126/2019), le Tribunal a déclaré recevable le cumul d'actions.

Il n'a pas été appelé de cette décision.

d. Par courrier recommandé du 29 avril 2019, B_____ SARL a résilié le contrat de travail de A_____ pour le 31 juillet 2019.

Cette résiliation, qui est contestée par A_____, fait l'objet d'une procédure prud'homale séparée (C/1_____/2019).

e. A l'audience du 11 juillet 2019, les parties ont confirmé leurs écritures et persisté dans leurs conclusions.

A_____ a notamment expliqué qu'elle comparaît sa situation à celle de F_____ et L_____, en raison des compétences et des responsabilités.

f. Lors des audiences 22 et 27 août, 7 et 22 octobre et 7 novembre 2019, le Tribunal a entendu des témoins, dont les déclarations sont reprises ci-dessous dans la mesure utile.

f.a F_____ est titulaire d'un MBA, d'une licence en administration d'entreprise ainsi que d'un diplôme en business.

Il a commencé à travailler pour B_____ SARL en 2014. Il a successivement été au guichet à I_____, superviseur de l'équipe du guichet, trésorier, puis responsable de tous les aspects opérationnels du bureau de I_____, soit le superviseur des trésoriers, des administrateurs et du personnel du guichet. En 2015, il avait été déplacé à J_____ en qualité de responsable des aspects opérationnels des deux bureaux de change. Il devait également s'occuper d'autres aspects tels que les ressources humaines. Il était ensuite allé à K_____ durant deux mois afin d'ouvrir deux bureaux. Il avait préparé cette ouverture lorsqu'il était à I_____. Il percevait alors un salaire de 40'000.- EUR environ ainsi qu'un bonus mensuel lié au chiffre d'affaire du bureau.

Le 26 février 2016, B_____ SARL lui avait proposé de travailler dès le 1er mars 2016 dans la succursale de Genève à raison de 42,5 heures de travail par semaine pour un salaire de 60'000 fr. brut et quatre semaines de vacances par année. Afin de faciliter son séjour en Suisse, B_____ SARL lui a proposé de lui verser, en sus de son salaire, une somme de 1'500 fr. bruts par mois d'aide au logement ainsi qu'une somme forfaitaire de 2'000 fr. afin de pouvoir effectuer son déménagement depuis son pays d'origine. Il était précisé que son séjour à Genève serait d'une année au minimum. Dès 2017, son assurance maladie avait également été prise en charge. Suite à son mariage en 2017, les indemnités pour les trajets d'avion étaient passées de 2'000 fr. à 4'000 fr. par année.

F_____ était resté comme responsable des opérations jusqu'au mois de juillet 2019 avant d'être promu responsable du bureau de Genève. En plus de son précédent cahier des charges, il devait également s'occuper du contrôle du budget ainsi que des décomptes de frais et rencontrer des architectes pour un nouveau projet.

f.b. L_____, possède un Bachelor en études européennes et français.

Il a commencé chez C_____ en 2001 en qualité de caissier avant d'être promu un an plus tard en tant que team leader. En 2010, il a changé pour la fonction de compliance. Il était alors responsable LBA suppléant, ses tâches principales étant la préparation des audits internes et externes pour Genève, M_____ et N_____. Il s'occupait également de la fermeture et de l'ouverture de bureaux à l'international et de certains autres projets.

Lorsqu'il a débuté pour B_____ SARL, le 1er décembre 2015, ses activités ont été réduites à Genève. Il avait donc cherché à avoir d'autres responsabilités.

En sa qualité de "compliance officer", il était en charge de la LBA, tant pour les audits internes qu'externes, en plus de la formation des collaborateurs en matière

LBA. Il était également responsable sécurité, support administratif des ressources humaines, support informatique et support achats. Il devait faire des contrôles hebdomadaires de la gestion du solde des guichets, des clés des coffres, et des codes d'accès. Il était également l'interlocuteur avec la police de l'aéroport pour les informer des personnes autorisées et de contacts. Il était enfin en charge du respect de la législation en matière de santé et sécurité au travail (MSST).

Son salaire, identique à celui qui lui était versé par C_____, était de 7'500 fr., versé treize fois l'an, et vingt-sept jours de vacances par an. Il n'avait pas le même cahier des charges lorsqu'il était employé par C_____.

En termes de risques humains et financiers, un incident LBA aurait eu un fort impact sur la société comme la perte de la licence aéroportuaire ou la perte d'autorisation d'exercer l'activité d'intermédiaire financier et le refus des banques de travailler avec B_____ SARL, étant relevé qu'un incident dans une filiale pouvait avoir un impact sur tout le groupe.

f.c. Aucun des employés n'a bénéficié d'augmentation de salaire après 2015, en dehors des promotions.

f.d. O_____, trésorière, percevait 400 fr. par mois à titre d'indemnités de logement à Genève et 200 fr. en raison de ses horaires de travail irréguliers, qui faisaient partie de son salaire mensuel brut de 5'000 fr. par mois 13 fois l'an.

g. A l'audience du 14 novembre 2019, A_____ a indiqué avoir un baccalauréat et posséder également une formation universitaire. Elle parlait anglais et turc et possédait des connaissances basiques en espagnol.

B_____ SARL a exposé avoir remis un certificat de travail à A_____ le 1er août 2019, ce que cette dernière a confirmé, indiquant toutefois qu'il comportait des éléments qui ne devaient pas y figurer, de sorte qu'elle demandait la remise d'un nouveau certificat, complété d'informations sur la durée de son emploi et sur son cahier des charges.

A l'issue de l'audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

D. Dans le jugement attaqué, le Tribunal a retenu, s'agissant des points encore litigieux en appel, que le contrat de travail du 8 mars 2016 ne stipulait pas d'engagement de B_____ SARL d'augmenter le salaire de A_____ après six mois mais uniquement celui d'examiner une possible augmentation de salaire. Aucun autre élément du dossier ne permettait de retenir que B_____ SARL aurait promis une telle augmentation de salaire. Selon les témoignages recueillis, aucune augmentation de salaire n'avait été accordée aux collaborateurs de la

société durant la période concernée, et ce compte tenu de la situation financière de la société.

Le Tribunal a retenu que la comparaison avec la situation de F_____ n'avait pas mis en évidence de discrimination salariale de A_____ en raison de son sexe. En effet, leurs responsabilités, compétences ainsi cahiers des charges étaient sensiblement différents. Celui-là bénéficiait d'une formation universitaire plus étendue et d'une expérience professionnelle plus longue. Il avait des employés sous ses ordres, ce qui n'était pas le cas de A_____. Son rôle et sa participation à la stratégie de l'entreprise rendaient sa position plus exposée que celle de A_____. Cette dernière était la responsable de la partie administrative et s'occupait des frais et des dépenses, contrôlait les factures de détaxe avant leur envoi aux entreprises. Elle s'occupait de la comptabilité, du service client et de la formation théorique des collaborateurs en matière de détaxe mais ne donnait pas d'ordres directement. A l'inverse, F_____ avait 35 à 40 collaborateurs sous ses ordres et gérait plus d'imprévus. L'activité de A_____ était plus récurrente d'un mois à l'autre alors que F_____ devait générer du revenu et subissait de ce fait plus de pression. Ces différences objectives suffisaient à justifier un léger écart salarial.

Le Tribunal a constaté que A_____, qui avait conclu à la remise d'un certificat de travail qu'elle avait toutefois obtenu en cours de procédure, n'avait pas présenté ce document, ni indiqué le libellé du texte qu'elle aurait souhaité en lieu et place. Sur cette base, le Tribunal n'était pas en mesure d'apprécier dans quelle mesure le certificat de travail devait être modifié, de sorte que A_____ était déboutée de sa – nouvelle - conclusion tendant à la rectification du certificat de travail.

EN DROIT

1. **1.1** L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans les délai et forme utiles (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC) par une partie qui y a intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), à l'encontre d'une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC) rendue par le Tribunal des prud'hommes dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions de première instance était supérieure à 10'000 fr. (art. 91 ss et 308 al. 2 CPC).

1.2 La Cour dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (art. 157 CPC; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2).

1.3 Etant donné que l'appelante allègue avoir subi une discrimination à l'égard du sexe, le litige relève de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). La procédure simplifiée est donc applicable indépendamment de la valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a CPC).

1.4 La cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

2. Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence des juridictions suisses pour connaître du présent litige, dans la mesure où elles étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'intimée accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 ch. 1 let. a Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). La compétence de la Cour de céans est donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 115 al. 3 LDIP, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]).

Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP).

3. L'appelante a produit des pièces nouvelles.

3.1 Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b).

Les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC sont applicables même lorsque la cause est soumise à la maxime inquisitoire sociale (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; ATF 138 III 625 consid. 2.2). Si cette maxime s'applique à une procédure, l'art. 229 al. 3 CPC ne concerne que la première instance. En appel, seul l'art. 317 al. 1 CPC, lequel régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel. La procédure simplifiée implique en effet logiquement qu'elle doit être plus rapide et plus expédiente; il serait donc paradoxal qu'elle soit en réalité plus difficile parce que le plaideur négligent pourrait faire rebondir la cause en appel en invoquant pour la première fois des faits ou moyens de preuve qu'il a omis de présenter en première instance (ATF 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/20l2 du 1er octobre 2012 consid. 2.1).

3.2 En l'espèce, l'échange de courriels daté des 21 et 23 décembre 2015 ainsi que le certificat de travail du 1er août 2019 auraient pu être produits devant le Tribunal dès lors que la cause a été gardée à juger 14 novembre 2019. L'appelante se limite à faire valoir qu'elle n'a retrouvé que récemment l'échange de courriel, de sorte qu'il convient de retenir qu'avec la diligence requise, elle aurait été en mesure de

le présenter déjà en première instance. Il en va de même du certificat de travail qui, bien que mentionné lors de la dernière audience, n'a pas été produit.

Par conséquent, les pièces 23 et 24 produites par l'appelante et les faits allégués pour la première fois en seconde instance par celle-ci sont irrecevables.

4. L'appelante conclut en appel à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser une somme de 76'875 fr. à titre d'augmentation du salaire du 1er septembre 2016 au 31 janvier 2020, date à laquelle elle considère que le contrat de travail a pris fin, soit un montant correspondant au *pro rata temporis* à un salaire annuel brut supplémentaire de 22'500 fr. Elle demande également à ce que le certificat de travail du 1er août 2019 soit modifié.

4.1 La demande ne peut être modifiée que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC), que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, et que soit la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, soit la partie adverse consent à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 317 al. 2 let. a CPC).

Une réduction des conclusions ne constitue pas une modification de la demande au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, mais un retrait partiel de cette demande admissible en tout temps (arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.1 ; 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

4.2 En l'espèce, devant le Tribunal, l'appelante a conclu à ce que lui soit versé une différence de salaire de 25'000 fr. brut par année dès le 1er septembre 2016 jusqu'à la fin des rapports contractuels. Dès lors que le contrat de travail courrait toujours, l'appelante a scindé cette conclusion en deux pour conclure au versement de 43'750 fr. brut (25'000 fr. / 12 mois x 21 mois) à titre d'augmentation de salaire du 1er septembre 2016 au 31 mai 2018 ainsi qu'à une somme correspondant au *pro rata temporis* à un montant de salaire annuel supplémentaire brut de 25'000 fr. du mois de juin 2018 à la fin des rapports de travail. En appel, l'appelante a conclu à ce qu'une différence de salaire de 22'500 fr. brut par année lui soit versée du 1er septembre 2016 jusqu'à la fin des rapports de travail, qui auraient pris fin le 31 janvier 2020. Par conséquent, il ne s'agit pas de conclusions nouvelles puisque l'appelante a globalement réduit ses prétentions, sauf en ce qui concerne la date de fin des rapports de travail. Ce point sera examiné ci-après en tant que de besoin (cf. infra 6.2).

La conclusion de l'appelante tendant à la modification du contenu du certificat de travail repose sur une pièce nouvelle et donc irrecevable, étant relevé que la date de fin des rapports de travail est litigieuse et fait l'objet d'une procédure parallèle devant le Tribunal des prud'hommes, de sorte qu'il ne pourrait, en tout état, pas être statué sur ce point. Si l'appelante estime que son contenu est faux ou

incomplet, elle peut ouvrir action en rectification auprès du Tribunal compétent (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2 in SJ 2015 I p. 109).

5. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir effectué une appréciation arbitraire des faits en concluant à l'absence d'engagement contractuel, ou précontractuel, de l'intimée d'augmenter son salaire après une période d'essai de six mois.

5.1 Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit dans un premier temps rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir leur conception au moment de conclure le contrat (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; 131 III 606 consid. 4.1).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation objective ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

L'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 ; 132 III 626 consid. 3.1 in fine). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3).

L'interprétation subjective l'emporte sur l'interprétation objective (ATF 123 III 35 consid. 2b p. 39). Si, contrairement à ce principe, le juge recherche d'emblée la volonté objective et estime que la volonté subjective divergente d'une partie, pourtant alléguée régulièrement et en temps utile, n'est pas pertinente, il viole les règles du droit fédéral sur la conclusion (art. 1 CO) et l'interprétation (art. 18 CO) du contrat (ATF 125 III 305 consid. 2b p. 308; 123 III 35 consid. 2b p. 40). Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective qui s'écarte du résultat de l'interprétation objective (ou normative) sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (ATF 121 III 118 consid. 4b/aa p. 123 et les références citées; cf. également: ATF 123 III 35 consid. 2b p. 40).

5.2 En l'espèce, l'appelante soutient que lors des pourparlers avec l'intimée, celle-ci aurait pris l'engagement d'augmenter son salaire. Force est toutefois de constater qu'elle n'a fourni aucun élément susceptible de fonder cet engagement et qu'aucun des témoins entendus n'a tenu des propos étayant l'existence d'un tel engagement. Ainsi, il n'existe pas d'indice venant corroborer les affirmations de l'appelante sur ce point.

Le contrat daté du 8 mars 2016 indique que "the Company commits on analyse the decision of making a salary increase", ce qui signifie que l'intimée s'est engagée à examiner la possibilité d'une augmentation de salaire. Cette traduction n'est pas critiquée en appel et l'appelante n'allègue pas qu'elle n'aurait pas compris le texte qu'elle a signé. Le texte clair du contrat ne permet ainsi pas de retenir que l'intimée s'est engagée de manière ferme à augmenter la rémunération de l'appelante après six mois.

L'appelante fait valoir qu'elle aurait été induite en erreur par l'intimée. Or, elle ne prouve pas que des garanties d'une augmentation de salaire lui auraient été données par l'intimée lors de la signature du contrat. Elle soutient aussi qu'une augmentation allait de soi puisque le salaire fixé contractuellement ne reflétait pas ses nouvelles responsabilités. Or, outre le fait que l'appelante ne fournit aucun élément probant étayant que des postes identiques au sien étaient rémunérés de manière plus élevée, force est de rappeler qu'en droit suisse la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. C'est donc en toute connaissance de cause que l'appelante a accepté le nouveau poste et la rémunération qui y était associée, étant relevé que son nouveau salaire était supérieur à celui de son poste précédent. Il sera ainsi constaté que le salaire convenu contractuellement entre les parties était de 75'000 fr. bruts par an, avec une possibilité, et non une garantie, d'une augmentation de salaire ultérieure.

Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire application du principe de la confiance. Ce d'autant plus que l'appelante se fourvoie en plaidant que l'application de ce principe aurait conduit à retenir qu'elle était fondée à comprendre que l'intimée adapterait son salaire après six mois. C'est perdre de vue que le principe de la confiance a pour vocation de déterminer ce que toute personne raisonnable placée dans la même situation que l'appelante aurait compris des déclarations de l'intimée. Or, force est d'admettre que l'intimée n'a, par ses écrits et par son comportement, tel qu'il résulte du dossier, pas laissé penser qu'une augmentation de salaire était garantie et que toute personne raisonnable l'aurait compris en ce sens.

L'appréciation des faits par les premiers juges n'est ainsi pas critiquable et le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

6. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir nié l'existence d'une discrimination salariale entre elle-même et F_____ à raison du sexe et de ne pas avoir comparé sa situation à celle de L_____.

6.1.1 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. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnels et à la promotion (art. 3 al 1 et 2 LEg).

L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe s'applique aussi bien aux discriminations non intentionnelles qu'aux discriminations intentionnelles. Peu importe donc que l'employeur ait eu ou non l'intention d'adopter une politique salariale sexiste (ATF 127 III 207 consid. 5b et 5c).

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (ATF 145 II 153 consid. 4.3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3).

6.1.2 L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg).

L'art. 6 LEg est une règle spéciale par rapport au principe général de l'art. 8 CC, lequel prescrit à celui qui allègue un fait pour en déduire un avantage d'en apporter la preuve. L'art. 6 LEg instaure un assouplissement du fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination par l'apport d'indices objectifs pour engendrer un renversement du fardeau de la preuve. Autrement dit, si la vraisemblance de la discrimination est démontrée, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve stricte qu'elle n'existe pas (ATF 131 II 393 consid. 7.1; 130 III 145 consid. 4.2 et 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3). Comme il est difficile d'apporter la preuve de faits négatifs, la preuve de la non-discrimination peut être apportée positivement si l'employeur démontre l'existence de motifs objectifs ne produisant pas une discrimination à raison du sexe (arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3)

6.1.3 L'interdiction de toute discrimination à raison du sexe s'applique notamment à la rémunération (art. 3 al. 2 LEg).

L'égalité salariale s'impose pour tout travail de valeur égale. Autrement dit, auprès d'un même employeur, la travailleuse a droit à un salaire égal à celui que touche le travailleur s'ils accomplissent tous deux, dans des conditions égales, des

tâches semblables ou des travaux, certes de nature différente, mais ayant une valeur identique (ATF 133 III 545 consid. 4.3).

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 (ATF 125 III 368 consid. 4; ATF 125 II 541 consid. 6a/6b; ATF 125 I 71 consid. 4a). Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (arrêts du Tribunal 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009, consid. 3).

Une discrimination à raison du sexe peut intervenir dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement, ou bien dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée lorsqu'on la compare avec celle d'autres personnes du sexe opposé (ATF 125 III 368 consid. 3). Dans les deux cas, elle peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires ou du fait que des critères d'évaluation neutres, objectivement admissibles en eux-mêmes, sont appliqués de façon inconséquente au détriment d'un sexe, soit que le critère invoqué à l'appui d'une différence de traitement ne soit pas du tout réalisé concrètement, soit qu'il ne joue aucune rôle pour l'exercice de l'activité en cause (ATF 117 Ia 270 consid. 4a p. 276) soit encore qu'il n'exerce une influence sur l'évaluation des prestations de travail que dans des cas isolés (ATF 127 III 207 consid. 3c; 125 III 368 consid. 3).

6.1.4 Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète du fait que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Parmi les raisons pouvant justifier une différence de salaire, on trouve notamment la valeur effective du travail, la formation, les années de service, la qualification, les risques encourus, le cahier des charges, l'expérience, les prestations et les responsabilités (ATF 125 III 368 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). En règle générale, des motifs objectifs ne peuvent légitimer une

différence de rémunération que s'ils jouent un rôle véritablement important en regard de la prestation de travail et s'ils influent par conséquent sur les salaires versés par le même employeur (ATF 125 III 368 consid. 5). D'autres motifs n'étant pas directement liés à l'activité elle-même peuvent être objectivement justifiés, et notamment des motifs de politique sociale ou des motifs économiques, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2; ATF 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1).

6.2 En l'espèce, l'appelante se prévaut d'une discrimination directe fondée sur le sexe, au motif que sa rémunération était inférieure à celle des deux autres cadres supérieurs masculins de l'intimée.

6.2.1 Il ne peut y avoir de discrimination que si les postes occupés sont comparables. Or, contrairement à ce que plaide l'appelante, il ne suffit pas qu'elle soit considérée comme cadre, au même titre que ses collègues, pour percevoir une rémunération similaire. Il existe en effet différents postes de cadres qui impliquent des responsabilités différentes et, donc, justifie des rémunérations différentes.

L'appelante avait la responsabilité de faire son travail avec vigilance afin d'éviter à la société qui l'employait de faire des pertes financières. Elle ne gérait pas des équipes et ses objectifs ne comprenaient pas l'augmentation des revenus. A l'inverse, F_____ devait superviser plusieurs dizaines de personnes et aussi contribuer à augmenter les revenus de la société. Ses responsabilités étaient ainsi bien différentes de celles de l'appelante et, à certains égards, plus lourdes en termes de pression.

Bien que tous deux cadres, l'appelante et F_____ n'avaient pas des postes comparables.

Il en va de même du poste occupé par L_____, lequel devait notamment veiller à ce que les règles légales soient respectées. Or, tout manquement dans la surveillance des activités du bureau, particulièrement en matière de blanchiment d'argent, était susceptible d'avoir des répercussions graves pour la société, qui pouvait perdre la place qu'elle avait acquise au sein de l'aéroport de Genève. Sans minimiser le rôle de l'appelante, qui était de veiller à ce que les détaxes soient correctement calculées, le poste de L_____ était plus exposé que celui de l'appelante et, en tout état de cause, bien différent.

Par conséquent, l'existence d'une discrimination n'a pas été rendue vraisemblable sous l'angle de l'art. 6 LEg, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué.

6.2.2 Par surabondance, il sera relevé que même si ces trois postes avaient été jugés comparables, des différences objectives justifiaient des rémunérations différentes.

En effet, F_____ et L_____ possédaient des formations supérieures à celle de l'appelante. F_____ est titulaire d'un MBA, soit un master en management et gestion d'entreprise reconnu au niveau international, une licence en administration d'entreprise et un diplôme en business, tandis que L_____ détient un Bachelor en études européennes. L'appelante a pour sa part déclaré qu'elle était titulaire d'un baccalauréat, équivalent de la maturité suisse, et qu'elle possédait également une formation universitaire, sans préciser le degré d'achèvement de cette formation ni le domaine d'études, si bien que l'on ignore si cette formation aurait présenté une quelconque utilité pour son poste.

L'appelante ne saurait ainsi être suivie lorsqu'elle affirme que sa formation lui aurait permis d'occuper les postes de ses deux collègues masculins. Elle ne prouve notamment pas qu'elle aurait eu les compétences nécessaires pour effectuer des tâches de ressources humaines ou les connaissances juridiques nécessaires.

Par ailleurs, F_____ et L_____ possédaient une expérience utile à leur poste plus importante que l'appelante qui, hormis pour la détaxe, ne possédait pas de pratique en matière d'administration et de finance, raison pour laquelle elle a été formée. Si F_____ ne travaillait pour C_____ que depuis 2014, il a toutefois occupé un nombre de postes divers qui lui ont permis acquérir des compétences utiles à son nouveau poste à Genève. Pour sa part L_____ travaillait à son poste depuis 2001.

Enfin, les différences salariales d'avec l'appelante proviennent également de considérations étrangères à la fixation des salaires habituelles. La rémunération de base de F_____ a été fixée à 60'000 fr. brut par année, soit un montant inférieur à celui de l'appelante. C'est uniquement parce que l'intimée lui a demandé de quitter son poste de I_____, centre de son lieu de vie d'origine, pour Genève qu'elle lui a accordé des aides financières supplémentaires, soit une aide au logement, à l'assurance-maladie et une participation à ses frais de déplacement en Espagne. Certes, ces éléments font partie de son salaire mais ils ne sont toutefois pas liés directement au travail effectué. Le fait que des salariés acceptant de travailler dans une succursale étrangère soient aidés financièrement par l'employeur du fait de leur expatriation, par exemple afin qu'ils puissent conserver leur logement dans leur pays d'origine ou effectuer des voyages pour visiter leur famille, ne peut être considéré comme discriminatoire, étant relevé qu'une telle aide a été fournie par l'intimée tant à des hommes qu'à des femmes, comme la trésorière. Enfin, L_____ bénéficie d'un salaire qui ne correspond pas à son cahier des charges actuel. Cela est dû au fait que l'intimée a été contrainte de reprendre tous les collaborateurs aux mêmes conditions salariales que celles en vigueur auprès de C_____. L_____ a ainsi conservé son ancienne rémunération quand bien même son cahier des charges avait été modifié. Ce poste aurait-il été occupé par une femme, il en aurait été de même. L'appelante ne peut rien tirer de la comparaison

avec un employé dont le salaire a été repris tel quel à la suite d'une reprise du personnel et d'une réorganisation de la société.

Mal fondé, l'appel sera ainsi rejeté.

7. Aux termes de l’art. 114 let. a CPC, il n’est pas perçu de frais judiciaires dans les litiges relevant de la LEg, indépendamment de la valeur litigieuse. En l'espèce, si l'appelante a également fondé ses prétentions salariales sur les clauses contractuelles, celles-ci relèvent toutefois essentiellement de la LEg.

La valeur litigieuse en appel qui ne relève pas de la LEg est inférieure à 50'000 fr., s'agissant du contenu du certificat de travail, de sorte qu'il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 du Règlement genevois fixant le tarif des frais en matière civile [RTFMC, RS/GE E 1 05.10]).

Partant, il ne sera pas perçu de frais judiciaires dans le cadre de la présente procédure.

L'avance de frais de 500 fr. versée par l'appelante lui sera ainsi restituée.

Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 4:

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 16 mars 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/51/2020 rendu le 12 février 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12853/2018.

Au fond :

Confirme le jugement précité.

Dit que la procédure est gratuite.

Invite les Services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer 500 fr. à A_____.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.