REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/26387/2018-2 **CAPH/66/2021**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 29 MARS 2021

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 27 avril 2020 (JTPH/165/2020), comparant par le syndicat B_____, _____, en les bureaux duquel elle fait élection de domicile,

et

C_____ SA, sise _____, intimée, comparant par M^e^ Tal SCHIBLER, avocat, DGE Avocats, rue Bartholoni 6, case postale 5210, 1211 Genève 11, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 30 mars 2021.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/165/2020 du 27 avril 2020, reçu par A_____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes, groupe 4, statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré recevable la demande formée le 5 avril 2019 par A_____ contre C_____ SA (chiffre 1 du dispositif), débouté celle-ci de toutes ses conclusions (ch. 2), dit que la procédure était gratuite et qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 3) ainsi que débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 4).

B. **a.** Par acte expédié le 26 mai 2020 à la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, dont elle a sollicité l'annulation. Elle a conclu à la condamnation de C_____ SA à lui payer 44'438 fr. 10 brut, à titre de différence de salaire en raison d'une discrimination salariale à raison du sexe, et 13'974 fr. 60 net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, le tout avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2018.

Le 2 juin 2020, elle a réduit sa conclusion tendant au paiement de 13'974 fr. 60 net à 5'561 fr. 90 net. A titre subsidiaire, elle a conclu à ce qu'un délai lui soit accordé pour le paiement de l'avance de frais qui lui avait été demandée et à la condamnation de sa partie adverse en tous les frais de la procédure.

b. La demande d'avance de frais a été annulée par courrier du 4 juin 2020.

c. Le 9 juin 2020, A_____ a réitéré, à titre principal, sa conclusion tendant à la condamnation de sa partie adverse en tous les frais de la procédure.

d. Dans sa réponse du 6 juillet 2020, C_____ SA a conclu à la confirmation du jugement entrepris, sous suite de frais.

e. Dans leurs réplique du 6 août 2020 et duplique du 27 août 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

f. Elles ont été informées par pli du 31 août 2020 de ce que la cause était gardée à juger.

C. **a.** C_____ SA, dont le siège est à Genève, a pour but notamment l'exploitation d'hôtels. A l'époque des faits litigieux, elle exploitait l'HÔTEL E_____, l'HÔTEL F_____ et l'HÔTEL G_____.

b. C_____ SA a engagé H_____, né le _____ 1987, en qualité de réceptionniste à 100% à compter du 26 janvier 2015 par contrat de durée indéterminée signé le 14 janvier 2015 (alors qu'il était âgé de 27 ans). Le salaire mensuel convenu était de 4'400 fr. brut, auquel s'ajoutait un treizième salaire. Il a perçu un salaire mensuel, hors treizième salaire, de 4'400 fr. brut en 2015, 4'500 fr. brut dès le 1er janvier 2016 et 4'600 fr. brut dès le 1er janvier 2018. En sus, il a perçu mensuellement des bonus totalisant annuellement 1'173 fr. 30 en

2015 (107 fr. par mois sur onze mois), 1'494 fr. en 2016 (124 fr. 50 par mois sur 12 mois), 1’584 fr. en 2017 (132 fr. par mois sur douze mois) et 694 fr. 60 en 2018 (116 fr. par mois sur six mois).

Il était titulaire d’un Baccalauréat en Sciences économiques et sociales et d'un diplôme d’hôtelier-restaurateur « ES » décerné par l’Ecole Hôtelière de Genève le 13 octobre 2011. Aux termes de son *curriculum vitae* (deux pages), de langue maternelle française, son niveau d'anglais était C2. Il y faisait état de notions écrites et d'une bonne compréhension de l'allemand et de l'italien ainsi que de compétences informatiques en Word, Excel, Powerpoint, Publisher, Sales Forces, Prezi.com et wix.com. Au titre de ses atouts, il y indiquait être orienté qualité, faire preuve d’aisance dans l’informatique et les dépannages, disposer de capacités à trouver des solutions rapidement, d’excellentes aptitudes orales et écrites, d'un bon niveau d'orthographe et « *viser une carrière durable dans une entreprise à vocation internationale, au sein d’un poste à dimension administrative et en contact avec le client* ». La création d'une entreprise était par ailleurs mise en avant (associé gérant d'une société à responsabilité limitée inscrite en 2012 au Registre du commerce à Genève et dont le but était notamment l’offre de biens et de services dans le domaine des énergies ainsi que l'export et l'import de produits technologiques). H_____ a mentionné avoir, dans le cadre de cette activité, effectué des études de marché et acquis un portefeuille de clients, mené des compagnes publicitaires en ligne et des projets audiovisuels ainsi que pratiqué la vente et le *marketing*.

Il bénéficiait de trois expériences professionnelles. La première de six mois au sein de I_____ SA, Aéroport de Genève (emploi durant sa formation auprès de l'Ecole Hôtelière), en qualité de collaborateur auprès du département "_____". Ses activités avaient consisté dans le contrôle des caisses (350 collaborateurs), la gestion de base de données, les dépannages informatiques et les gardes téléphoniques. La deuxième de deux ans et dix mois auprès du restaurant J_____ (fast-food) en qualité d’assistant manager, où il avait été engagé en tant que stagiaire (cinq mois en cours de formation auprès de l'Ecole Hôtelière), puis comme employé (deux ans et cinq mois après l'obtention de son diplôme de l'Ecole Hôtelière). La troisième, directement après, de neuf mois dans le restaurant K_____ en qualité de barman. A cela s’ajoutaient deux stages préparatoires obligatoires en cours de formation auprès de l’Ecole Hôtelière de huit et six mois en restaurant en qualité de chef entremets, respectivement de plongeur. En définitive, sans compter son expérience dans le cadre de sa société, il bénéficiait de cinq ans et trois mois d'expérience professionnelle, comprenant une année et sept mois de stage en cours d'études et trois ans et huit mois d'emploi hors formation. Aux termes de son *curriculum vitae*, il a sans arrêt exercé une activité lucrative depuis l'obtention de son diplôme de l'Ecole Hôtelière jusqu'à son engagement par C_____ SA, trois ans et trois mois après.

Au titre d'un de ses atouts, H_____ a relevé dans son *curriculum vitae* avoir assumé financièrement et terminé de rembourser sa formation.

c. C_____ SA a engagé A_____, née le _____ 1989, en qualité de réceptionniste à 100% à compter du 1er mai 2015 par contrat de travail à durée indéterminée signé le 23 mars 2015 (alors qu'elle était âgée de 25 ans). Le salaire mensuel convenu était de 4'000 fr. brut, auquel s'ajoutait un treizième salaire. Elle a perçu un salaire mensuel, hors treizième salaire, de 4'100 fr. brut dès janvier 2016, 4'200 fr. brut dès janvier 2017 et 4'300 fr. brut dès janvier 2018. En sus, elle a perçu mensuellement des bonus totalisant annuellement 840 fr. pour 2015 (105 fr. par mois sur huit mois), 1'482 fr. pour 2016 (123 fr. 50 par mois sur 12 mois), 1'486 fr. 80 pour 2017 (123 fr. 90 par mois sur douze mois) et 653 fr. 60 pour 2018 (109 fr. par mois sur six mois).

Pour ce qui est de la différence entre le salaire brut perçu par A_____ et celui touché par H_____, il n'est pas contesté qu'elle s'élevait mensuellement à 400 fr. brut à l'embauche et à 300 fr. brut à la fin des rapports de travail, ceux-ci s'étant déroulés sur la même période, à trois mois près.

A_____ était titulaire d'un diplôme de l'Ecole de culture générale (ECG), option communication, et d'un diplôme d'hôtelière-restauratrice « ES » de l'Ecole Hôtelière de Genève obtenu le 10 avril 2014. Sa langue maternelle était le français. Son *curriculum vitae* (une page) faisait état d'un niveau d'anglais B1, d'un certificat d'anglais "PET" (Preliminary English Test; niveau intermédiaire A2-B1) obtenu dans le cadre d'un séjour linguistique d'une semaine à AA_____ [Irlande] durant ses études à l'ECG, selon ses déclarations), de notions de base en italien ainsi qu'en allemand, d'excellentes connaissances en Word et Excel et de bonnes connaissances de Powerpoint. Son *curriculum vitae* ne faisait état d'aucune date, y compris quant à sa formation et à l'obtention de ses diplômes.

Elle disposait de deux expériences professionnelles. La première d'un an en qualité de serveuse dans le restaurant de son père avant le début de ses études à l'Ecole Hôtelière selon ses déclarations devant les premiers juges. La seconde de six mois, durant ses études, au restaurant "L_____"et à la cafétéria de l'école en qualité de serveuse. A cela s'ajoutaient deux stages préparatoires obligatoires en cours de formation auprès de l'Ecole Hôtelière de cinq et six mois à l'HÔTEL M_____ où elle avait travaillé au service en salle et au *room-service*, respectivement auprès de I_____ dans le département "C*ash pool"*, au sein duquel ses activités avaient consisté dans le contrôle journalier du rapport de caisse des serveurs, la saisie du rapport de ventilation des différents points de vente, la saisie des bons, "*airlines vouchers"*, débiteurs ainsi que le contrôle des marchandises. En définitive, elle bénéficiait de deux ans et cinq mois d'expérience professionnelle, comprenant onze mois de stage et six mois d'emploi en cours d'études ainsi qu'une année d'emploi hors formation auprès de sa famille avant

l'Ecole Hôtelière. A_____ n'a pas exercé d'activité lucrative après l'obtention de son diplôme de l'Ecole Hôtelière jusqu'à son engagement par C_____ SA, environ une année après. Selon C_____ SA, elle a été au bénéfice d'indemnités de l'assurance chômage durant cette période. Son *curriculum vitae* ne mentionnait pas les dates de ses expériences professionnelles.

d. A_____ a déclaré devant les premiers juges que lors de l'entretien précédant son engagement, un salaire de 4'000 fr. par mois lui a été proposé en raison de son défaut d'expérience. Il lui aurait été indiqué qu'une augmentation interviendrait après une année.

D_____, administrateur vice-président et représentant de C_____ SA, a déclaré devant le Tribunal pratiquer des augmentations salariales régulières afin de motiver les collaborateurs. H_____ avait débuté avec un revenu d'un collaborateur bénéficiant d'une ancienneté de plusieurs années. Par souci de cohérence, il n'avait pas bénéficié d'augmentations de la même importance que ses collègues les années suivantes. A son embauche, en adéquation avec son *curriculum vitae*, il s'était mieux "vendu" et avait fait valoir des prétentions salariales plus élevées que les salaires prévalant au sein de C_____ SA. Le précité présentait des compétences pratiques dans le domaine de la gestion d'entreprise, ce qui n'était pas le cas de A_____. H_____ avait travaillé dans un fast-food, ce qui, à ses yeux, serait très utile à la réception de l'hôtel. Les compétences en dépannage informatique de H_____ valaient également de l'or dans un établissement comme celui exploité par C_____ SA, régulièrement confronté à des soucis informatiques mineurs, particulièrement aux moments d'activité intense comme le *check-out.*

H_____, compagnon de A_____, entendu en qualité de témoin, a déclaré devant le Tribunal que la création de son entreprise était l'élément qui le démarquait de A_____. Il le mettait en évidence en tant qu'expérience en matière d'acquisition de clientèle et de gestion administrative, ce qui n'avait toutefois pas été réellement utile dans son activité auprès de C_____ SA. Il en allait de même de son baccalauréat scientifique ou de ses compétences informatiques, à l'exception du logiciel "N_____" (utilisé à la réception de l'hôtel exploité par C_____ SA). Le fait d'être bilingue s'était évidemment révélé être un avantage auprès de la clientèle anglophone. Cela n'avait cependant pas constitué un atout lors de son engagement, car l'ensemble des réceptionnistes faisait état de compétences similaires dans le cadre des postulations d'emploi.

e. Pour ce qui est du cahier des charges de A_____ et H_____ au sein de C_____ SA, selon les déclarations de celle-ci devant le Tribunal, ses propres tâches consistaient dans l'accueil des clients, la gestion des réservations, le suivi des courriels des clients, l'établissement d'un *listing* hebdomadaire des prévisions d'arrivée de groupes pour déterminer le besoin en personnel, les *check-in* et

check-out, la gestion de la caisse de la réception, l'attribution des chambres, la surveillance des personnes qui entraient et sortaient de l'hôtel et la formation ainsi que la supervision des stagiaires de la réception. Contrairement aux autres réceptionnistes, elle aidait une collègue dans l'envoi des factures aux débiteurs, ce dont elle s'occupait seule lorsque celle-ci était absente. Lorsqu'elle travaillait à l'HOTEL E_____ le matin et à l'HOTEL G_____ le dimanche en l'absence de la gouvernante, il lui arrivait parfois de s'occuper de la répartition des femmes de chambres. Une année après son engagement, au vu de son expérience, elle s'attendait à une augmentation conséquente, mais avait bénéficié de la même que les autres réceptionnistes. En novembre 2016, elle avait sollicité du travail supplémentaire afin de prétendre à une augmentation de salaire. D_____ et son épouse lui avaient répondu qu'ils y réfléchiraient et qu'aucun employé n'avait prétendu à une augmentation de salaire par le passé. Quelques mois plus tard, les tâches supplémentaires dont elle s'était proposée de se charger avaient été réparties entre les réceptionnistes. H_____ était responsable des mêmes tâches qu'elle à quelques différences près. Il s'occupait des taxes de séjour et d'autres tâches très ponctuelles dont elle n'avait plus le souvenir.

D_____ a déclaré que A_____ n'avait pas réussi à gérer l'aspect de la sécurité, raison pour laquelle elle ne travaillait plus seule, ce qui n'était pas le cas de H_____. Par ailleurs, ces deux employés se comportaient de manière différente avec les clients. En 2016, la précitée avait sollicité une augmentation de salaire qui n'était pas justifiée. Au niveau administratif, H_____ avait collaboré à plusieurs tâches mensuelles, dont la taxe de séjour et le suivi du système de *reporting* (ce que C_____ SA a démontré par pièces). Il avait tenté d'utiliser l'expérience de ce collaborateur pour sélectionner de nouveaux fournisseurs. Il l'avait par ailleurs détaché de la réception quelques jours pour lui permettre de rédiger un livre de bienvenue destiné aux nouveaux collaborateurs qui était encore utilisé au sein de l'établissement.

H_____ a déclaré que son cahier des charges auprès de C_____ SA était similaire à celui de A_____ et des autres réceptionnistes. L'encadrement des stagiaires incombait à l'ensemble des réceptionnistes. Sur sa demande, il s'était vu accorder des tâches supplémentaires, contrairement à A_____, soit de sélectionner le fournisseur de produits laitiers et d'établir un carnet d'accueil pour les nouveaux collaborateurs, lequel était encore utilisé. A_____ réalisait "très régulièrement" le *listing* des arrivées de la semaine. Elle n'en avait toutefois reçu aucune reconnaissance. Elle avait remplacé "à plusieurs reprises" la personne responsable d'établir ce *listing*, travail que les précitées se partageaient. Depuis qu'elle avait fait l'objet d'un harcèlement de la part d'une personne connue de l'établissement, elle était la seule à ne pas travailler seule le soir. Il n'avait pas constaté de problèmes de communication de la précitée dans une langue quelconque. Les demandes de A_____ de s'investir davantage étaient restées sans suite. Il avait constaté des attitudes des époux D_____/V_____ à l'égard

de A_____ qui « allaient trop loin ». Il lui était demandé pourquoi elle faisait ceci ou cela. A titre d'exemple, il leur arrivait de faire fonctionner un chauffage d'appoint endommagé près de la réception. Il leur avait bizarrement été opposé un danger d'incendie et des considérations écologiques.

f. Pour ce qui est de la qualité du travail de A_____ et H_____ ainsi que leurs relations avec leurs collègues et supérieurs, O_____, employée de C_____ SA depuis le 16 janvier 2017, entendue en qualité de témoin, a déclaré avoir entretenu une mauvaise relation avec A_____, laquelle était désagréable envers elle. A_____ ne possédait pas les compétences nécessaires à l'accueil de la clientèle. Elle ne parvenait pas à satisfaire le client lorsqu'il sollicitait des conseils, ni à gérer les clients particuliers. Elle donnait une mauvaise image de l'hôtel. Elle gérait toutefois bien les tâches administratives. Elle maîtrisait l'anglais et le français et disposait de compétences informatiques similaires aux autres. Elle n'était pas en mesure de comparer les compétences de A_____ et celles de H_____, avec lequel elle avait moins travaillé. Lorsqu'il était de mauvaise humeur, elle ne lui adressait pas la parole, car elle avait pris peur de ses réactions après avoir constaté qu'il avait mal parlé à des collègues. Son caractère lunatique avait des conséquences sur la qualité de son travail. Lorsqu'elle travaillait avec A_____ et H_____ en même temps, elle passait neuf heures sans échanger un mot. Ni l'un ni l'autre ne lui parlait. Dès le début de son emploi, elle avait entendu H_____ se plaindre de la direction, du système et des horaires, ce jusqu'à la fin des rapports de travail. A_____ émettait également des critiques vis-à-vis de la direction et de ses collègues.

P_____, réceptionniste auprès de C_____ SA depuis l'année 2000, entendue en qualité de témoin, a confirmé la bonne qualité du travail administratif de A_____ et la mauvaise qualité de son travail avec les clients, étant souvent triste et froide. Sa capacité à répondre aux courriels était correcte. Elle n'avait pas rencontré de problème avec A_____. Celle-ci avait en revanche eu un peu, voire de nombreux problèmes avec certains collègues. Elle avait le souvenir de deux évènements survenus avec O_____ et un collaborateur qui travaillait la nuit. Celui-ci avait été déplacé, car A_____ refusait de travailler avec lui. Cette dernière n'échangeait pas avec de nombreux collègues et ne créait pas une bonne ambiance. A_____ se faisait comprendre par les clients en anglais, tant oralement que par écrit. Elle ne pouvait pas se prononcer sur ses compétences informatiques, n'étant pas plus douée qu'elle dans ce domaine. Le témoin a déclaré ne pas avoir apprécié travailler avec H_____, ce qui était difficile. Sa façon de s'exprimer était lente. Lorsqu'il avait débuté sa relation de couple avec A_____, elle avait fermé les yeux et ne s'énervait plus contre lui. Il se plaignait beaucoup du travail. Certains de ses collègues ne souhaitaient pas travailler avec lui pour cette raison. Son travail de réception des clients n'était pas bon. La relation entre A_____, H_____ et la direction n'était pas sereine. H_____ exprimait sans arrêt sa volonté de quitter son emploi et était à la recherche d'un

autre. Elle avait été proche de A_____ avant que celle-ci ne forme un couple avec H_____. La plupart du temps, la précitée, qui venait de perdre son chat, lui faisait part de sa tristesse et du fait qu'elle n'avait pas envie de travailler le matin, respectivement le soir, lorsqu'elle le devait.

Q_____, collaboratrice de C_____ SA depuis septembre 2016, entendue en qualité de témoin, a déclaré que la qualité du travail de H_____ et A_____ était bonne et aucune différence ne pouvait être relevée. A_____ était plus douée pour la partie administrative. La réception des clients n'était pas son fort. Le problème ne provenait pas de la langue, mais de son attitude. La qualité du travail de H_____ en lien avec la réception des clients était supérieure. Elle n'avait elle-même jamais eu à faire face à un grave problème informatique. Lorsque le système était bloqué, il fallait attendre. La personne à la réception tentait de résoudre le problème rapidement. En cas de persistance au-delà de quelques minutes, il était fait appel à la société N_____ en charge de la gestion du système ou à la société R_____ si cela concernait les courriels. Elle ignorait qui de H_____ ou A_____ était plus à l'aise en informatique. H_____ travaillait souvent bien, il était très intelligent et rapide dans les réponses aux clients. Elle n'avait jamais rencontré de problème avec lui. Il avait toutefois de brusques changements d'humeur, ce qui rendait le travail avec lui parfois difficile. S'il y avait une erreur dans les données enregistrées concernant un client, H_____ s'énervait devant lui, ce qui avait pour conséquence de faire attendre le client. Il était difficile de travailler avec A_____ et H_____ ensemble, lorsqu'ils s'étaient disputés. Ils ne se parlaient alors pas et ne communiquaient pas non plus avec leurs collègues.

S_____, réceptionniste chez C_____ SA depuis juin 2016, entendu en qualité de témoin, a exposé devant le Tribunal qu'il lui était indifférent de travailler avec A_____ ou H_____. Celui-ci était plus compétent dans l'accueil des clients. Il était plus avenant et avait une connaissance plus approfondie des procédures ainsi que du fonctionnement du logiciel utilisé. La qualité du travail de A_____ pouvait être qualifiée de normale. Elle maîtrisait l'anglais et savait se servir du logiciel de la réception. Elle était moins agréable avec les clients que le précité. Lors de la survenance d'un problème informatique, si D_____ ne parvenait pas à le résoudre, il était fait appel aux sociétés R_____ et N_____. Les réceptionnistes un peu plus « débrouillards », tels que lui et H_____, tentaient au préalable de résoudre le problème par eux-mêmes, contrairement à ce qu'il avait constaté s'agissant de A_____, étant précisé que cela ne signifiait pas qu'elle n'avait jamais résolu de problèmes informatiques, l'ayant peut-être fait lorsqu'il n'était pas présent. Souvent, celle-ci ne s'entendait pas bien avec ses collègues. Du fait de la susceptibilité de la précitée, il y avait des « chamailleries » qui n'étaient toutefois jamais graves, ce qui arrivait moins régulièrement s'agissant de H_____.

g. Quant aux conditions de travail, O_____ a exposé que la direction se comportait sans différence de traitement avec l'ensemble des collaborateurs, sous réserve de certains qui bénéficiaient d'une ancienneté et étaient en charge de tâches légèrement différentes. L'HOTEL F_____ comportait trois postes impliquant des tâches précises, occupés à tour de rôle par l'ensemble des réceptionnistes. Les horaires étaient communiqués pour deux semaines. Ceux de la première semaine pouvaient être modifiés entre collaborateurs et ceux de la deuxième pouvaient l'être sans autre. Il était toujours possible de trouver une solution entre collègues. A une reprise, elle avait accepté la demande de A_____ de changer d'horaire avec elle, dans l'espoir que ce geste améliore leur relation, ce qui n'avait pas été le cas. A son arrivée au sein de C_____ SA (janvier 2017), A_____ et H_____ formaient un couple et bénéficiaient de l'ensemble de leurs congés, vacances et fériés ensemble, ce qui lui semblait être une règle et un privilège.

P_____ a déclaré que A_____ et H_____ se plaignaient de tout, y compris des horaires. Ils se plaignaient également lorsqu'ils ne bénéficiaient pas des mêmes jours de travail, de vacances et de congés pour être ensemble.

Q_____ a exposé que T_____, l'assistante de direction, leur communiquait les plannings deux à trois semaines à l'avance. Il pouvait arriver d'assumer l'horaire « soir-matin » (terminer à 23 heures et recommencer à 7 heures) et six ou sept jours de travail d'affilée, ce qui l'arrangeait, car cela engendrait des congés de plusieurs jours consécutifs. Les horaires pouvaient être modifiés entre collègues ou en s'adressant à D_____ ou à son assistante. Elle ne s'était jamais vue opposer un refus. Elle ignorait si les horaires de A_____ et H_____ étaient identiques. Depuis l'annonce qu'ils étaient en couple, ils avaient toujours bénéficié de congés ensemble. Elle ignorait comment tous deux auraient réagi si tel n'avait pas été le cas. Si H_____ souhaitait changer d'horaires, il pouvait le lui demander. Il était arrivé qu'elle refuse.

S_____ a déclaré qu'à la réception des horaires, si ceux-ci ne répondaient pas à leurs attentes, H_____ et A_____ tentaient d'obtenir des modifications en sollicitant leurs collègues, D_____ et/ou la responsable des ressources humaines. Il s'agissait d'un sujet de tension assez fréquent (une fois sur deux ou trois) entre, d'une part, H_____ et A_____ et, d'autre part, la personne en charge d'établir les plannings. Ce qui dérangeait H_____ et A_____ était de ne pas avoir congé en même temps.

H_____ a exposé qu'il était possible de changer les horaires de travail entre collègues, ce qui survenait chaque semaine. Des congés étaient ajoutés avant ou après les vacances. Il s'agissait de la pratique pour tous les collaborateurs. A_____ et lui n'avaient pas les mêmes horaires de travail. Le fait d'avoir obtenu les mêmes jours de congé et de vacances, à la suite de l'annonce qu'ils formaient

un couple, en début d'année 2016, découlait d'un geste spontané de leur employeur. Ils en avaient bénéficié neuf fois sur dix.

h. Par courrier du 3 août 2017, C_____ SA a été informée d'un contrôle à venir par l'Inspection paritaire des entreprises (IPE) ayant pour objet le respect des usages professionnels, de la Loi fédérale sur le travail et de la Loi sur le travail au noir. Ce contrôle aurait lieu le 24 août 2017 à l'HÔTEL F_____ et serait mené notamment par U_____.

Ce dernier, inspecteur paritaire entendu à titre de témoin par le Tribunal, a déclaré que ce contrôle s'inscrivait dans une campagne de contrôle de l'hôtellerie. Z_____ SA avait été contrôlée en priorité en raison d'une demande du Syndicat B_____ qui faisait suite à des plaintes reçues par celui-ci de la part d'employés de cette société. Ces plaintes étaient anonymes, de sorte que l'identité des plaignants n'était pas connue de l'IPE. V_____ avait fourni à l'IPE la liste des collaborateurs à entendre. Un panel de l'ensemble des départements (réception, *house keeping*, gouvernance, etc.) avait été demandé, faute de pouvoir entendre les septante employés de l'HOTEL F_____. Les problématiques soulevées au département de la réception consistaient dans le nombre de jours de travail consécutifs (neufs) et l'insuffisance de pauses ainsi que de temps de repos entre les journées de travail.

Selon les déclarations de A_____ devant le Tribunal, ni elle, ni H_____ n'étaient à l'origine du contrôle, ce que H_____ a confirmé, exposant que le syndicat avait décidé de contacter l'autorité. A_____ a ajouté qu'ils n'avaient pas pu s'exprimer devant les inspecteurs. Seuls les collaborateurs choisis par les époux D_____ l'avaient pu. Le jour du contrôle, elle avait entendu V_____ affirmer que Madame Q_____ devait être interrogée, car elle travaillait en son sein depuis moins longtemps que les autres.

D_____ a déclaré que le contrôle avait eu lieu dans les trois hôtels du groupe. Les inspecteurs avaient reçu une liste des collaborateurs et avaient choisi ceux qu'ils allaient entendre, sans l'intervention de C_____ SA. Il n'avait jamais soupçonné A_____ et H_____ d'être à l'origine de ce contrôle, ce dont il doutait encore à ce jour.

Q_____ a exposé avoir été prévenue par V_____ cinq minutes avant son audition par les inspecteurs. Elle ignorait ce qui s'était dit à l'intérieur de l'hôtel et entre les collaborateurs à ce moment-là.

S_____ a déclaré ignorer qui l'avait désigné pour être entendu lors du contrôle. La direction n'avait pas donné de directives, sauf de répondre librement aux questions. Les collaborateurs s'étaient interrogés en vain sur l'origine de ce contrôle. Le syndicat B_____ ou la Ville de Genève avaient été soupçonnés.

P_____ a exposé s'être posée des questions sur l'origine du contrôle. Si A_____ en avait été à l'origine, elle lui en aurait parlé, ce qu'elle n'avait pas fait. Le lien entre celle-ci et H_____ et ledit contrôle n'avait été découvert que bien après leurs licenciements respectifs. Elle l'avait appris à l'hôtel, sans avoir le souvenir de la personne qui l'avait informée.

i. Dans un courriel du 7 août 2017, W_____, assistante de direction des ressources humaines, a fait part de son étonnement à H_____ quant à un message reçu de celui-ci. A_____ et lui n'avaient pas dix jours de travail d'affilée, ce qui était inconcevable, mais six pour lui et cinq pour elle. Certes, ils ne jouiraient exceptionnellement pas à ce moment-là d'un congé en commun. Elle faisait son maximum à cette fin, ce qui relevait d'un vrai « casse-tête ». Le mois d'août impliquait des horaires plus contraignants. H_____ avait congé le 29 août et A_____ le 28 août. Cela étant, elle avait fait en sorte qu'il travaille le matin et elle le soir, afin qu'ils puissent profiter de leur après-midi et soirée ensemble. En sus, elle leur proposait des vacances du 4 au 17 septembre 2017. Les horaires ne servaient pas de punition. Elle tenait compte en priorité des souhaits de chacun, mais n'était pas en mesure de les réaliser toutes les semaines.

Le 25 août 2017, W_____ a répondu par courriel à un « *post-it* » non signé et collé sur son bureau, dont H_____ était l'auteur et qui avait la teneur suivante : « *Chère W_____ j'ai un horaire coupé prochainement, du fait que j'habite loin je ne peux pas faire de coupés. Merci de ta compréhension* ». W_____ a fait remarquer à H_____ qu'il avait connaissance depuis le 3 août déjà de son horaire du 31 août 2017. S'il était rare que des horaires coupés soient attribués, cela pouvait arriver. Le trajet entre le domicile de H_____ et son lieu de travail n'était que de quarante minutes. Il lui était possible de rentrer et revenir pendant sa pause de plus de quatre heures. Elle était tolérante, mais sa patience avait des limites, de sorte que si l'idée de travailler un jeudi en coupure pendant la période de janvier à août 2017 lui était insurmontable, elle attendait de sa part une proposition. H_____ a déclaré devant le Tribunal avoir finalement travaillé en horaire coupé le jour en question.

Le 7 septembre 2017, A_____ a adressé un courriel à D_____ et W_____ afin de connaître la raison pour laquelle H_____ et elle ne pouvaient plus bénéficier de leurs jours de congé ensemble. Elle a sollicité le retrait du jour férié du 2 octobre.

Par courriel du 15 septembre 2017, H_____ a fait part à W_____ de ce que A_____ et lui refusaient le férié du 10 octobre, celui-ci étant encore imposé sans leur consentement. Il a indiqué ce qui suit : *« Nous n'en serions probablement pas là si nous avions obtenu les 4 jours de fériés ou vacances demandés par mail et par oral pour les jours accordés fin juillet ».*

En lien avec son courriel précité, H_____ a déclaré que chaque employé émettait des préférences quant à ses dates de vacances, lesquelles étaient en principe respectées. La sienne était d'avoir congé la semaine de son anniversaire (juillet), raison pour laquelle il avait indiqué que si lui et A_____ avaient obtenu les jours de congé demandés en juillet, ils ne seraient pas dans cette situation en septembre. Il avait envoyé ce courriel car il était fort mécontent.

Quant à A_____, elle a déclaré avoir été convoquée en septembre 2017 par V_____, laquelle avait émis des griefs en lien avec le courriel de H_____ du 15 septembre 2017. V_____ lui avait conseillé de penser à sa vie et de faire des enfants. Elle lui avait fait remarquer qu'elle était réservée et ne parlait pas avec ses collègues, alors qu'une année plus tôt, elle lui avait reproché d'être trop bavarde.

j. Pour ce qui est des suites du contrôle IPE, selon Q_____, le travail avait repris comme d'habitude. Elle n'avait pas prêté attention au fait de savoir si le comportement de la direction s'était modifié à l'égard de A_____ et H_____.

P_____ a déclaré que le comportement de D_____ à l'égard de A_____ et H_____ n'avait pas changé.

S_____ a, quant à lui, exposé que la direction avait tenté de réduire le nombre de jours de travail d'affilée et celui des horaires "soir-matin". Les semaines de travail étaient de six ou sept jours. Ce rythme avait fait l'objet de discussions entre les collaborateurs. Les réactions avaient été diverses. Certains étaient pour, d'autres contre, comme H_____ et A_____.

H_____ a déclaré que le contrôle avait engendré des relations employeur-collaborateurs électriques, les collaborateurs s'étant sentis attaqués. Il avait été mal à l'aise durant la période qui avait suivi jusqu'à son licenciement. Ce contrôle mettait en lumière un problème dans la gestion des horaires, dont il avait tenté de prévenir la direction. Il s'était vu rétorquer que les grands-parents des dirigeants de l'entreprise commençaient à travailler à 5 heures du matin. Le seul entretien auquel il avait été convoqué après le contrôle était celui où son licenciement lui avait été annoncé.

A_____ a déclaré devant le Tribunal qu'entre ce contrôle et son licenciement, elle s'était plainte des horaires de travail et des congés octroyés. Le comportement de son employeur à son égard avait changé. Elle en voulait pour preuve l'entretien auquel elle avait été convoquée en septembre 2017 par V_____ en lien avec le courriel de H_____ du 15 septembre 2017 (cf. *supra*, let. i.) et la manière dont les époux D_____ s'adressaient à elle. Il lui était arrivé de casser l'un de ses talons et avoir demandé de l'aide à un collègue. V_____ lui avait sèchement fait remarquer qu'elle pouvait s'en occuper seule. A une autre occasion, D_____ lui avait reproché un changement d'horaire avec l'une de ses collègues, alors qu'il

s'agissait d'une pratique admise. Lors de son dernier mois de travail, D_____ lui avait « lancé beaucoup de piques », à savoir qu'elle était incapable de faire telle ou telle chose. Elle avait également eu un entretien avec celui-ci en septembre 2017, lors duquel elle avait abordé la problématique des horaires et le cas où elle n'avait bénéficié que d'un jour de congé au lieu des deux auxquels elle avait droit. Ce dernier lui avait reproché de se plaindre, alors qu'elle était jeune et devait travailler, citant l'exemple de ses propres grands-parents. Ces reproches n'avaient aucun rapport ni avec le courriel de H_____ du 7 août 2017 (cf. *supra*, let. i.), ni avec son propre courriel du 7 septembre 2017 (cf. *supra*, let. i.).

k. Par courriel du 3 novembre 2017, D_____ a fait part de ses soupçons au conseiller de X_____ de ce que Y_____ avait utilisé l'IPE pour faire pression sur lui à la suite de la délivrance en sa faveur par le Département de l'aménagement, de l'équipement et du logement (DAEL) d'une autorisation de construire pour l'HOTEL F_____.

l. Selon les déclarations de D_____ devant le Tribunal, trois rapports ont été rendus par l'autorité suite à son contrôle, dont celui relatif à l'HOTEL F_____ du 14 mars 2018. Il était fait état de réceptionnistes travaillant jusqu'à sept jours d'affilée et d'un temps de repos entre les journées de travail de huit heures à l'HOTEL E_____ et de neuf heures à celui des G_____.

m. Le 19 mars 2018, C_____ SA a licencié H_____ pour le 30 avril 2018, résiliation renouvelée le 24 mai 2018 pour le 30 juin 2018.

Celui-ci a déclaré devant le Tribunal que l'entretien de licenciement auquel il avait été convoqué avait porté sur des conseils relatifs à la recherche d'un nouvel emploi. Après son licenciement, il avait fait valoir des prétentions par voie judiciaire à l'encontre de C_____ SA.

n. O_____ a exposé avoir "craqué" avant le 12 avril 2018, ne parvenant plus à gérer la pression que lui infligeait A_____. Elle en avait alors parlé à V_____, étant précisé que cette discussion concernait également une autre employée qui avait contribué à sa crise de larmes. D_____ avait alors convoqué A_____ pour lui rappeler qu'il convenait de se respecter entre collègues. Par la suite, A_____ l'avait ignorée.

o. Le 12 avril 2018, une assemblée du personnel s'est tenue en présence de D_____ et V_____ ainsi que d'un médiateur.

D_____ a déclaré devant le Tribunal que cette séance avait pour but de présenter favorablement ce que C_____ SA entreprenait et de discuter avec les collaborateurs, sans avoir à l'esprit de retenir des griefs à leur encontre. La venue d'un médiateur externe et d'un procès-verbaliste avait pour objectif de rendre clair et crédible cet exercice. Il avait nourri l'espoir que l'autorité soit sensible à cette

démarche. La séance devait réunir l'ensemble des réceptionnistes des trois hôtels (une vingtaine). Treize avaient été présents. H_____ accomplissait son service militaire. A_____ était intervenue à quatre reprises. Cinq collaborateurs avaient pris la parole davantage de fois et six moins, dont deux qui s'étaient abstenus de toute remarque. L'ensemble des personnes présentes était encore en emploi auprès d'elle à ce jour, à l'exception de A_____.

Certains des propos échangés ont été verbalisés de la manière suivante :

A_____: « *il y a une certaine injustice à ce que des personnes doivent travailler plus en raison des vœux des autres. Elle n'exprime personnellement jamais de vœux. Elle estime que si des personnes veulent certains jours de congé, il est bien qu'elles puissent les avoir. Cependant, il serait injuste que les collègues doivent fournir un travail supplémentaire en conséquence* ».

D_____: « *Les vœux sont très divers. Il peut s'agir de demander un weekend, pour se rendre à un mariage par exemple, mais également de demander un horaire matin-soir, en vue de se rendre à une soirée à une certaine date; il ne donne pas suite à tous les vœux, même si c'est généralement le cas, et dans la mesure où il donne satisfaction, il s'efforce alors d'être équitable ne tenant pas compte de qui a exprimé des vœux ou non; A_____ a émis un souhait assez contraignant dans l'établissement des horaires, qui consiste à avoir les mêmes congés que son ami, et il a été donné suite à ce vœu qui est pourtant compliqué à réaliser* ».

A_____: « *elle a simplement exprimé une préférence, dans la mesure où cela était possible; s'il y a beaucoup de vœux. Dans la mesure où il y en a peu, elle considère qu'il serait préférable d'avoir un système qui limite les jours de travail consécutifs à 6 et d'exceptionnellement trouver un arrangement pour les évènements importants* ».

D_____ : « *lui [A_____] rappeler qu'un de ses vœux est de ne pas travailler au E_____ et aux G_____. Pour cette raison, lorsqu'il y a eu un problème de pause, elle n'y est pas allée; elle s'oppose au système de pause, mais l'autre système serait incompatible avec son vœu* ».

A_____: "*elle s'est abstenue de voter sur ce point et son vœu est lié à des questions de sécurité car elle ne travaille que le soir*".

p. Pour ce qui est des suites de cette réunion, A_____ a déclaré devant les premiers juges ne pas s'être rendue au travail le lendemain. Elle aurait dû bénéficier de deux semaines de vacances, mais avait été malade en raison de cette séance. A son retour, elle avait été licenciée, sans avoir jamais reçu d'avertissement par écrit ou oralement, les remarques qui lui avaient été adressées n'ayant pas été signalées comme tel.

Selon les déclarations de D_____ devant le Tribunal, après la réunion du 12 avril 2018, la pratique des horaires concernant A_____ et H_____ s'était poursuivie.

O_____ a déclaré avoir assisté à la séance du 12 avril 2018, à l'occasion de laquelle D_____ avait demandé aux collaborateurs leur avis au sujet des horaires, des congés et de l'ambiance de travail. Elle appréciait de pouvoir cumuler des jours de congé, raison pour laquelle elle acceptait de travailler plusieurs jours de suite. Elle a confirmé l'intervention de A_____ concernant les répercussions des vœux de certains collaborateurs et la réponse de D_____ qui lui avait rappelé qu'elle également manifestait un vœu, soit de bénéficier de ses congés avec H_____. A_____ avait alors quitté la séance en claquant la porte, avant de revenir un peu plus tard. L'ambiance après le contrôle IPE et la réunion du 12 avril 2018 était demeurée inchangée. Tous ses collègues étaient d'accords de dire qu'ils se sentaient bien. Les relations avec A_____ et H_____ avaient continué d'être tendues, comme elles l'étaient avant le contrôle.

P_____ a relaté avoir été présente lors du contrôle IPE et de la séance du 12 avril 2018. Il y avait été question des horaires de travail et de l'organisation. Cette réunion avait pour objectif de discuter. Seule A_____ n'était pas contente. Elle avait pleuré à la fin. Les remarques de D_____ à A_____ à cette occasion avaient été de la même intensité que celles exprimées aux autres collaborateurs.

S_____ a déclaré n'avoir ressenti aucun changement de la direction vis-à-vis des collaborateurs présents à la séance du 12 avril 2018 ayant eu pour objectif d'améliorer les conditions de travail. Il n'avait pas le souvenir de la survenance d'un incident entre A_____ et D_____ à cette occasion. Il s'était beaucoup exprimé lors de cette séance et librement, ce dont D_____ ne lui avait pas tenu rigueur. La seule différence qu'il avait pu observer avait été l'amélioration des plannings pendant la période suivant le contrôle IPE et précédant la séance du 12 avril 2018, ce qu'il attribuait au fait que les collaborateurs avaient pu faire part de points non verbalisés jusque-là.

q. Par courrier du 30 avril 2018 remis en mains propres et non motivé, A_____ a été licenciée pour le 31 mai 2018. La fin des rapports de travail a été reportée au 30 juin 2018 à la suite de son incapacité de travailler dès le 13 mai 2018. A compter du 1er juin 2018, elle a été libérée de son obligation de travailler.

Selon les déclarations de D_____, ce licenciement était motivé par la dégradation de la qualité du travail de la précitée auprès des clients et de ses relations avec ses supérieurs et collègues ainsi que par la diminution de sa motivation. Après de vaines remarques, il avait été décidé de se séparer d'elle. Bien que la concordance de ses horaires avec ceux de H_____ ait été accordée, ce geste n'était pas suffisant pour ces deux collaborateurs. La qualité du travail de H_____ s'était péjorée dans la même période. Il avait été licencié car cela ne

fonctionnait plus avec ses collègues et la direction. S'il avait été apprécié initialement de ses collègues, tel n'était finalement plus le cas. A_____ et H_____ ne parvenaient plus à concilier leurs horaires de travail et leur vie privée.

Q_____ a déclaré qu'après le départ de H_____ (licencié le 19 mars pour le 30 juin 2018), le travail de A_____ avait changé. Elle était moins impliquée et lui avait fait part de son souhait d'être « virée ».

S_____ a, quant à lui, exposé ignorer les raisons du licenciement de A_____ et H_____. Selon lui, les relations de travail avaient pris fin d'un commun accord, car ces derniers étaient très en demande de bénéficier d'horaires et de congés communs et exprimaient régulièrement leur désir de quitter cet emploi.

r. Par courrier du 1er mai 2018, D_____ et V_____ ont informé l'IPE avoir tenu une assemblée du personnel concerné par les recommandations émises dans un rapport de mars 2018 à la suite du contrôle. Le but était de discuter des points relevés afin de mettre en œuvre ces recommandations au plus près des attentes des collaborateurs, la grande majorité de celles-ci ayant été rejetées par les employés.

U_____ a déclaré que l'IPE avait reçu le compte rendu de cette séance tenue après l'envoi d'une demande de mise en conformité adressée à C_____ SA. Il en ressortait qu'une minorité d'employés souhaitait le respect de cette demande. Le dossier avait été transmis à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) et était désormais classé au niveau IPE.

s. Par courrier du 21 juin 2018, A_____ a fait opposition à son licenciement. Celui-ci était intervenu à titre de représailles après qu'elle ait élevé des prétentions deux semaines plus tôt (réunion du 12 avril 2018). Elle y avait exposé que le respect des souhaits de certains collaborateurs (organisation des congés) ne devait pas se faire au détriment des autres. Elle avait donc exprimé le souhait de ne plus travailler plus de six jours d'affilée. Elle s'était alors vue reprocher injustement par D_____ d'être mal placée, bénéficiant elle-même de congés en même temps que son compagnon et de ne pas travailler seule le soir. Heurtée par ces reproches, elle s'était trouvée en incapacité de travail le lendemain. Le jour de sa reprise, elle avait reçu sa lettre de licenciement avec pour explication qu'elle avait trop souvent été absente.

Le 27 juin 2018, C_____ SA lui a répondu que son licenciement n'avait aucun lien avec la réunion précitée.

t. Par courrier daté du 7 septembre 2018, D_____ a fait part à la Cour des comptes de ses soupçons quant à l'utilisation des contrôles IPE à des fins de représailles.

Selon ses déclarations devant le Tribunal, à ce stade, l'OCIRT n'avait prononcé aucune sanction à l'encontre de C_____ SA, se contentant de lui demander une mise en conformité aux usages genevois.

D. **a.** Par demande simplifiée déposée en conciliation le 7 novembre 2018 et portée devant le Tribunal le 5 avril 2019, A_____ a conclu, en dernier lieu, à la condamnation de C_____ SA à lui verser 58'412 fr. 70, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juillet 2018, soit 13'974 fr. 60 net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, et 44'438 fr.10 brut, à titre de différence de salaire en raison d'une discrimination salariale à raison du sexe.

Dans sa requête en conciliation, elle concluait en sus à la rectification de son certificat de travail. Selon elle, il y manquait la description de sa relation avec ses collègues et ses supérieurs. Il y était par ailleurs mentionné que son travail avait donné "satisfaction" et non "entière satisfaction". Ces modifications ont été apportées par C_____ SA avant le dépôt de la demande devant le Tribunal.

Dans sa demande, A_____ a soutenu qu'au vu de la chronologie des évènements et de l'absence d'avertissement relatif à la qualité de son travail qui donnait satisfaction, son licenciement avait pour motif ses revendications fondées sur des violations de la Loi fédérale sur le travail. Elle travaillait souvent jusqu'à dix jours d'affilée, terminant à 23 heures pour recommencer à 7 heures, parfois sans pause. Elle avait dénoncé les faits au syndicat qui avait contacté l'IPE. Par ailleurs, elle a fait valoir être du même âge, disposer de la même formation et avoir occupé le même poste que H_____, dont les expériences précédentes étaient sans lien avec le travail effectué à la réception d'un hôtel.

b. Le 29 mai 2019, C_____ SA a conclu au déboutement de A_____.

Elle a soutenu que le licenciement était la conséquence d'une dégradation progressive de la qualité du travail de A_____, de ses difficultés relationnelles grandissantes avec ses supérieurs et ses collègues et de sa démotivation incompatible avec les attentes des clients. Au printemps 2018, la continuation des rapports de travail n'était plus possible. Elle avait appris que A_____ prétendait être à l'origine du contrôle IPE à la lecture de la requête de conciliation (ses soupçons s'étaient portés jusque-là sur un conseiller administratif de la ville de Genève). Dès que la relation entre A_____ et H_____ avait été connue, elle avait spontanément adapté leurs horaires respectifs afin qu'ils puissent bénéficier de leurs congés ensemble. Elle avait également fait droit à la demande de son employée de ne pas travailler seule le soir. Elle ne lui avait pas retiré ces deux avantages, mais avait fait de son mieux pour répondre aux revendications du couple qui étaient loin d'être légitimes. Les inspecteurs IPE avaient entendu les employés sans influence de sa part et l'OCIRT n'avait pris aucune sanction à son encontre.

Par ailleurs, elle a fait valoir que les salaires de ses employés étaient fixés en fonction de la formation, l'expérience, les connaissances linguistiques, la situation personnelle ainsi que les prétentions salariales du candidat. A_____ présentait un profil classique d'une diplômée d'école hôtelière et son année au chômage dévalorisait sa candidature. H_____ présentait un profil de manager bilingue, motivé, fiable, loyal, ayant acquis des connaissances dans diverses entreprises. La mise en avant de sa vision claire de son avenir professionnel et du remboursement de sa scolarité démontraient de l'indépendance et de la volonté. La candidature de H_____ était donc supérieure à celle de A_____. Celle-ci s'était cantonnée dans son rôle de réceptionniste et était seule à n'assumer, sur sa demande, que deux des six horaires en vigueur dans l'établissement. Vu les capacités de H_____, elle avait tenté de lui confier des tâches spécifiques, telles que les saisies de contingents, le suivi des statistiques mensuelles (taxe de séjour et suivi du tableau mensuel) et l'instruction ainsi que la formation (rédaction d'un manuel). A_____ avait, par conséquent, un cahier des charges plus léger que celui des autres réceptionnistes, alors que son compagnon assumait des tâches allant au-delà de celui-ci. Ce nonobstant, l'écart salarial entre les deux collaborateurs avait été réduit au fil des ans.

c. Le Tribunal a tenu des audiences les 16 septembre et 12 novembre 2019 ainsi que 10 février 2020, lors desquelles il a entendu les parties et des témoins. Leurs déclarations ont été intégrées dans les faits exposés ci-avant, dans la mesure utile.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 311 CPC), l'appel est recevable.

1.2 L'appel peut être formé pour violation du droit et constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). La Cour ne revoit la cause que dans la limite des griefs suffisamment motivés qui sont formulés (arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

1.3 La procédure simplifiée s'applique aux affaires patrimoniales dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. (art. 243 al. 1 CPC) et, indépendamment de la valeur litigieuse, aux litiges relevant de la LEg (art. 243 al. 2 let. a CPC).

Abstraction faite des conclusions de l'appelante relevant de la LEg, la valeur litigieuse de ses autres prétentions est inférieure à 30'000 fr., de sorte que la procédure simplifiée est applicable à l'ensemble du litige.

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

2. Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT).

3. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir nié le caractère abusif de son licenciement.

3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif.

L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 *in fine*; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1).

L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit. Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les références citées).

3.1.2 Il appartient à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3).

La jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve du motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a retenu avec raison que la question de savoir si les revendications dont se prévalait l'appelante étaient légitimes pouvait demeurer ouverte. Il suffit en effet que l'employé soit de bonne foi pour qu'un licenciement soit considéré comme abusif. Ainsi, l'appelante fait valoir en vain le caractère avéré des violations des conditions légales de travail dont elle se serait prévalue, ce qui aurait motivé son licenciement intervenu le 30 avril 2018.

Cela étant dit, pour ce qui est de l'initiative de l'intimée d'accorder à l'appelante ses jours de congé en même temps que son compagnon, considérée par la précitée comme un dû dont elle exigeait le respect, le Tribunal a retenu à juste titre que cette exigence s'était concrétisée auprès de l'intimée principalement par des demandes ponctuelles en été 2017, soit bien avant son licenciement, de sorte que celui-ci ne devait y trouver sa motivation. L'appelante fait donc valoir en vain ces revendications. Elle soutient d'ailleurs elle-même dans son acte d'appel (p. 22) que l'intimée soulevait la problématique des horaires (comme l'un des motifs du licenciement) en produisant des courriels d'août et septembre 2017, soit de huit mois avant son licenciement, de sorte qu'"*au vu du temps écoulé, ces e-mails ne peuvent*[pouvaient] *pas être la cause du licenciement*". Elle ajoute encore que lorsque l'intimée l'avait licenciée, H_____ "*était déjà licencié, de sorte que la problématique des horaires ne se posait plus*".

S'agissant des plaintes de l'appelante quant à ses horaires de travail ("soir-matin") et au nombre de ses jours de travail d'affilée, comme l'ont retenu les premiers juges, elle a pour l'essentiel formulé ses critiques non pas auprès de l'intimée, mais auprès de ses collègues, dernier point que les témoins ont confirmé. Ce n'est que lors de la séance du 12 avril 2018, qu'elle a, pour la première fois, de façon claire, fait part de son mécontentement auprès de l'intimée à cet égard. Or, lors de cette séance, qui avait précisément pour but de discuter de ces questions, l'appelante n'a pas été la seule à s'exprimer. Le Tribunal a relevé avec raison que d'autres collaborateurs ont émis des critiques à l'encontre de l'intimée, certains même de façon plus importante, sans être pour autant licenciés. L'appelante fait d'ailleurs valoir elle-même dans son acte d'appel (p. 20) que le témoin S_____ aurait, lors de la réunion du 12 avril 2018, exprimé à plusieurs reprises le souhait de ne pas travailler plus de six jours consécutifs et qu'il n'était pas facile de

procéder à des échanges avec des collègues. L'appelante ne convainc donc pas non plus lorsqu'elle soutient que sa prise de position lors de cette séance serait à l'origine de son licenciement. Peu importent à cet égard les éléments qu'elle soulève, à savoir que l'intimée se serait dérobée lors de cette réunion en l'accusant injustement d'avoir émis le vœu d'avoir congé en même temps que son compagnon, ce qui avait eu pour effet qu'elle sorte de la séance en pleurs.

Quoi qu'il en soit, s'il était admis que l'appelante s'est plainte auprès de l'intimée à plusieurs reprises de son horaire de travail et du nombre de ses jours de travail consécutifs (notamment en août 2017, ce qui aurait constitué un sujet de tension entre les parties, comme l'aurait confirmé le témoin S_____), cela n'y changerait rien. Il conviendrait de retenir, comme le soutient d'ailleurs l'appelante, que ces plaintes intervenues des mois avant son licenciement sont restées sans effet, mis à part, selon elle, du mépris, de la dénégation et une absence de remise en question de la part de l'intimée. Ainsi, pour le même motif qu'exposé en lien avec son exigence d'avoir congé en même temps que son compagnon (cf. *supra*, 2ème paragraphe), l'appelante fait valoir en vain de telles revendications. Point n'est en conséquence besoin d'entrer en matière sur le grief de l'appelante, selon lequel il convient de s'écarter des déclarations du témoin précité, lequel aurait déclaré de façon contradictoire qu'elle ne se plaignait pas de ses horaires auprès de l'intimée, mais de ne pas avoir congé en même temps que son compagnon.

Concernant l'origine du contrôle IPE, dont l'appelante a soutenu en première instance qu'elle aurait motivé son licenciement, le Tribunal a retenu que tel n'avait pas été le cas. Selon les premiers juges, ce contrôle avait certes été priorisé suite à une dénonciation du syndicat, lequel avait reçu des plaintes de l'appelante. Ces plaintes étaient toutefois restées anonymes, de sorte que l'identité de la précitée n'avait pas été connue de l'IPE et donc vraisemblablement pas non plus de l'intimée. Les explications de cette dernière, quant à ses soupçons portant sur une personnalité politique et sa prise de connaissance de l'implication de l'appelante au moment du dépôt de sa requête de conciliation, apparaissaient dès lors crédibles. Cela sans compter les déclarations de plusieurs témoins corroborant ses dires. Faute de critique émise par l'appelante à l'encontre de cette conclusion fondée du jugement entrepris, il ne sera pas revenu sur ce point.

Pour le même motif, il en sera de même de la conclusion fondée du Tribunal, selon laquelle les allégations de l'appelante quant au lien entre son licenciement et le contrôle IPE ainsi que la séance du 12 avril 2018 n'étaient pas crédibles. Les premiers juges se sont basés sur les déclarations des témoins. Selon le Tribunal, ces derniers n'ont constaté aucun changement dans le comportement de l'intimée à l'égard de la précitée. L'appelante n'avait d'ailleurs pas été en mesure d'exposer en quoi le comportement de son employeuse s'était modifié, se contentant d'avancer que D_____ lui avait «lancé beaucoup de piques».

En revanche, comme l'a retenu le Tribunal, les motifs du licenciement invoqués par l'intimée (dégradation progressive de la qualité du travail, des relations avec les supérieurs et les collègues et de la motivation) ont été confirmés par plusieurs témoins. Le témoin Q_____ a même déclaré qu'après le départ de son compagnon (licencié le 19 mars pour le 30 juin 2018 et au service militaire durant une partie de cette période), l'appelante était moins impliquée et lui avait fait part de son souhait d'être « virée ». Le témoin S_____ a, quant à lui, exposé être parti du principe que les relations de travail avaient pris fin d'un commun accord, car l'appelante était très en demande de bénéficier d'horaires et de congés en même temps que son compagnon et exprimait régulièrement son désir de quitter son emploi. L'appelante invoque sans succès avoir bénéficié d'une augmentation de salaire encore en janvier 2018. Cette augmentation de 100 fr. apparaît être intervenue indépendamment de la qualité de son travail. Elle a été accordée chaque année durant l'entier de la relation de travail (en 2016, 2017 et 2018) et il en a été de même en 2016 et 2018 s'agissant de H_____. L'appelante a par ailleurs elle-même déclaré en lien avec l'augmentation de 100 fr. de son salaire en 2016, qu'une augmentation identique avait été accordée à l'ensemble du personnel de la réception (cf. *supra*, let. C.e). Contrairement à ce qu'elle soutient encore, rien ne peut être déduit non plus de la teneur de son certificat de travail. Elle est le résultat de sa demande de rectification de celui établi initialement. Le motif en était précisément l'absence de commentaire s'agissant de ses relations de travail et une description négative de la qualité de son travail. L'argument de l'appelante, consistant à dire que l'intimée ne fait état d'aucune problématique survenue dans les jours ou semaines précédant son licenciement ne convainc pas non plus. L'intimée mentionne notamment les difficultés grandissantes de l'appelante avec ses collègues, ce qui est illustré par l'épisode concernant le témoin O_____, dont celle-ci a exposé qu'il était survenu avant le 12 avril 2018 (cf. *supra*, En fait, let. C.n).

Au vu de ce qui précède et faute d'autres griefs, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté les conclusions de l'appelante tendant à l'octroi d'une indemnité pour résiliation abusive. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu l'inexistence d'une discrimination salariale démontrée par l'intimée.

4.1.1 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; 125 II 541 consid. 6a/6b; 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 fédéral 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; STAUBER-MOSER, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, PJA 2006 p. 1367; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 13 *in fine* ad art. 3 LEg).

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. 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 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; 117 Ia 270 consid. 4a).

4.1.2 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). 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; 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1).

L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe s'applique aussi bien aux discriminations non intentionnelles qu'aux discriminations intentionnelles (ATF 127 III 207 consid. 5b). Peu importe donc que l'employeur ait eu ou non l'intention d'adopter une politique salariale sexiste. Au demeurant, la question à résoudre est de savoir si les rémunérations sont en elles-mêmes discriminatoires et non pas si leur évolution doit être considérée comme telle (ATF 127 III 207 consid. 5c).

Des facteurs objectifs ne justifient généralement une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. 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 que la différence poursuit un but objectif répondant 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 consid. 5.2). En particulier, si la partie défenderesse apporte la preuve d'un facteur objectif justifiant une différence de traitement, l'ampleur de cette différence doit encore respecter le principe de la proportionnalité et ne pas apparaître inéquitable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; STAUBER-MOSER, *op. cit.*, p. 1374; BIGLER-EGGENBERGER, Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, p. 299 n. 579; FREIVOGEL, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n. 96 ad art. 3 LEg).

4.2.1 En l'espèce, dans le cadre du même poste au sein de l'intimée, le salaire mensuel brut perçu par l'appelante était de 9% et 6,5% inférieur à celui de H_____ lors de l'embauche, respectivement à la fin des rapports de travail (4'000 fr. contre 4'400 fr., puis 4'300 fr. contre 4'600 fr.). Comme l'a relevé le Tribunal, une discrimination salariale à raison du sexe peut ainsi être présumée.

Cela étant, les profils de l'appelante et de H_____ étaient différents au moment de leur engagement, ce dernier présentant des qualités et expériences supérieures à celles de la précitée, ce qui était susceptible d'influer sur la prestation de travail et a déterminé la rémunération fixée.

En effet, comme l'ont retenu les premiers juges, l'intimée a apporté la démonstration que l'appelante présentait un profil classique d'une jeune diplômée sans expériences professionnelles autres que celles liées aux stages obligatoires réalisés pendant sa formation hôtelière et l'année passée dans le restaurant de son

père en qualité de serveuse avant ses études. L'absence d'activité professionnelle pendant une année entre l'obtention de son diplôme et sa candidature auprès de l'intimée, durant laquelle elle s'était trouvée au chômage, ne pouvait, par ailleurs, être considérée que comme un élément négatif, étant relevé que son *curriculum vitae* passait sous silence les dates des formations et expériences professionnelles. L'appelante a d'ailleurs déclaré que l'intimée lui avait exposé, lors de son entretien d'embauche, qu'un salaire de 4'000 fr. lui était proposé en raison de son défaut d'expérience. En outre, son niveau d'anglais était intermédiaire.

En revanche, H_____, au bénéfice d'une vision claire de son avenir professionnel, disposait de véritables expériences professionnelles (trois ans et trois mois auprès de deux employeurs après l'obtention de son diplôme) et de compétences mises en avant dans les domaines administratif (deux ans et cinq mois d'expérience en qualité d'assistant manager), informatique (dépannage) et linguistique (niveau le plus élevé d'anglais). A cela s'ajoutait que le précité était âgé de deux ans de plus que l'appelante (qu'il avait mis au maximum à profit), ce qui, en présence de jeunes candidats fraichement diplômés, peut s'avérer important lors de la fixation du salaire à l'embauche. Enfin, le niveau de formation préalable à l'Ecole Hôtelière de H_____ (Baccalauréat) pouvait être considéré d'un certain point de vue supérieur à celui de l'appelante (diplôme de l'ECG). Le précité avait en définitive présenté un profil de manager bilingue anglais, motivé (qualité de son *curriculum vitae*) et volontaire (remboursement de sa formation), au bénéfice de plusieurs expériences professionnelles, dont la création et la gestion d'entreprise (il a d'ailleurs déclaré que cette dernière expérience était ce qui le démarquait de sa compagne) qui pouvaient s'avérer utiles dans le cadre de toute activité professionnelle et en particulier celle exercée pour l'intimée.

A cet égard, il a été démontré l'utilité, dans le poste de réceptionniste au sein de l'intimée, du niveau d'anglais (ce qui est notoire dans l'hôtellerie), de l'aisance en informatique (des pannes pouvant survenir, auxquelles un employé "débrouillard" et à l'aise à cet égard pouvait remédier), d'une expérience solide en matière administrative, de l'esprit d'initiative et de la motivation (au vu des exigences particulières éventuelles de la clientèle et des tâches administratives spécifiques devant ou pouvant être confiées par l'intimée à certains seulement de ses réceptionnistes, comme en attestent les demandes en ce sens de H_____ et de l'appelante, celle-ci pour obtenir une augmentation salariale).

Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, ces seules différences objectives, sans lien avec le sexe et non contestées, dans le profil des deux candidats jouaient, pour l'essentiel d'entre elles, un rôle dans l'exercice de l'activité concernée. A ce titre, elles ont motivé et justifiaient, notamment sous l'angle de la proportionnalité et de l'équité, celle de 9% des salaires fixés lors de leurs engagements respectifs, cela sans compter qu'elle s'est réduite à 6,5%.

4.2.2 Les premiers juges ont en outre retenu à juste titre que ces différences avaient bien eu une incidence sur le travail fourni par ces deux collaborateurs pour l'intimée.

En premier lieu, l'appelante fait valoir à tort avoir effectué les mêmes tâches que son compagnon. Comme l'a relevé le Tribunal, si leurs tâches relatives à la réception étaient similaires, H_____ s'est vu confier, en sus, des tâches administratives spécifiques, ce que ne conteste pas l'appelante, telles que les saisies de contingents, le suivi des statistiques mensuelles (taxe de séjour; "système de *reporting"*) et l'instruction ainsi que la formation (rédaction d'un manuel). En outre, il sélectionnait de nouveaux fournisseurs (produits laitiers). Quant à l'appelante, si les témoins ont déclaré qu'elle était plus douée pour les tâches administratives (dans le cadre desquelles la qualité de son travail était bonne) que dans la réception des clients, la seule tâche administrative spécifique à laquelle elle a démontré avoir participé consistait dans le listing des arrivées de la semaine. Si elle effectuait cette tâche régulièrement, elle n'en était toutefois pas responsable, mais se la partageait avec sa collègue qui en était chargée, en particulier en remplacement de celle-ci, selon les déclarations de son compagnon. Pour ce qui est des deux autres tâches administratives spécifiques qu'elle aurait accomplies, selon les déclarations mêmes de l'appelante, une de ses collègues en était en charge, l'appelante ne les effectuant que rarement et ponctuellement, en cas d'absence de la responsable (envoi des factures débiteurs; répartition des femmes de chambre).

En deuxième lieu, certes le témoin O_____ a affirmé que l'appelante disposait de compétences informatiques similaires aux autres réceptionnistes. Le témoin S_____ a cependant précisé que H_____ faisait partie de ceux qui en disposaient de plus que les autres et tentaient de résoudre les dysfonctionnements mineurs qui survenaient à la réception avant de faire appel à une société externe, contrairement à ce qu'il avait pu constater s'agissant de l'appelante. Aux dires de ce témoin, H_____ connaissait mieux les procédures et avait une connaissance plus approfondie du fonctionnement du logiciel utilisé à la réception (N_____), de sorte que ses compétences étaient supérieures à celles de l'appelante dans l'accueil des clients. Selon lui, la qualité du travail de la précitée pouvait être qualifiée de normale. Elle maîtrisait l'anglais et savait se servir du logiciel de la réception. D'ailleurs, selon les déclarations de H_____, si son propre atout par rapport à l'appelante en matière informatique ne lui avait pas été réellement utile auprès de l'intimée, il en était ainsi sous réserve de l'utilisation du logiciel N_____. Le témoin P_____ a, quant à elle, certes déclaré ne pas être en mesure de se prononcer au sujet des compétences informatiques de l'appelante, mais a expliqué qu'il en était ainsi car elle n'était pas plus douée que la précitée en la matière. Au vu de ce qui précède, c'est en vain que l'appelante invoque les déclarations de H_____, celles de témoins ayant déclaré ignorer si les compétences du précité en matière informatique étaient supérieures à celles de

l'appelante et celles du témoin S_____, selon lesquelles l'appelante avait peut-être résolu des problèmes informatiques en son absence.

En troisième lieu, le témoin Q_____ a déclaré que la qualité du travail de H_____ en lien avec la réception des clients (très intelligent et rapide dans ses réponses) était supérieure à celle de l'appelante. Selon elle, celle-ci n'était "*pas faite pour cela*", en raison non pas d'un problème de langue, mais d'attitude. Le témoin O_____ a confirmé que la précitée ne possédait pas les compétences nécessaires à exercer en qualité de réceptionniste, faute de parvenir à satisfaire le besoin de conseils des clients et gérer les clients particuliers.

En dernier lieu, s'il a été démontré, comme le soutient l'appelante, que son niveau d'anglais (B1), significativement moins élevé que celui de H_____ (C2), ne l'avait pas empêchée de s'acquitter correctement de sa tâche avec la clientèle dans cette langue, il n'en demeure pas moins, ce qui peut être retenu sans autres développements, que l'atout du précité, consistant dans le fait d'être bilingue, a dû avoir pour effet une meilleure prise en charge des clients concernés.

En conclusion, les griefs de l'appelante sont infondés. C'est à bon droit que le Tribunal a retenu que l'intimée a fait valoir des motifs objectifs, pertinents et justifiés pour expliquer la différence salariale entre ses deux collaborateurs.

Partant, l'appel sera rejeté et le jugement entrepris entièrement confirmé.

5. La valeur litigieuse n'excédant pas 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

6. Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF).

* * * * *

PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 2 :

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 26 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/165/2020 rendu le 27 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26387/2018-2.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; 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.