

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/28445/2011-5

CAPH/143/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 25 AOUT 2015

Entre

Madame A _____, domiciliée _____ (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 mars 2014 (JTPH/82/2014), comparant par M^e DD _____, avocate, _____, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B _____, sise _____ (GE), intimée, comparant par M^e Vincent CARRON, avocat, Etude Schellenberg & Wittmer, rue des Alpes 15 bis, case postale 2088, 1211 Genève 1, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part,

et

CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 Genève 2, partie intervenante, comparant en personne,

enfin.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 1^{er} septembre 2015.

EN FAIT

- A. a.** B_____ (ci-après B_____) est une association de droit suisse dont le but est notamment de contribuer, dans le domaine de la radio-diffusion, à la promotion et au développement du concept et des valeurs de la radiodiffusion de service public. Son siège est au _____ à Genève.

Les projets développés par B_____ dépendent des besoins des membres et du marché, rendant l'environnement de travail évolutif. Les fonctions des collaborateurs changent au fil des projets (audition de A_____ du 12 juin 2013, de C_____, D_____, E_____ et F_____).

Depuis l'arrivée de D_____, la nouvelle directrice générale en 2010, B_____ et ses départements ont été profondément remodelés et 60% du management a changé de poste ou a été remplacé (audition d'D_____).

b. Selon l'art. 5.1 du règlement du personnel de B_____ de juin 2005, applicable depuis le 1^{er} janvier 2004, chaque poste est classé par le Secrétaire général dans l'une des 15 classes de fonction B_____, selon le système d'évaluation des fonctions de William Mercer and CO et sur la base d'un descriptif de fonction ensuite communiqué à l'employé concerné.

Les employés sont normalement recrutés aux échelons 1 à 5 de leur classe de fonction mais peuvent, à titre exceptionnel, être recrutés à un échelon supérieur.

Le système Mercer se fonde sur les critères premièrement d'impact, subdivisé en sous-critères d'organisation, d'impact et de contribution, deuxièmement de communication, subdivisé en sous-critères de communication et de cadre (frame), troisièmement d'innovation, subdivisé en sous-critères d'innovation et de complexité, quatrièmement de connaissance, subdivisé en sous-critères de connaissance, d'équipe et de largeur (breadth). Un cinquième critère de risque, subdivisé en risque et environnement, est optionnel et non utilisé à B_____. La gestion autonome d'un budget est intégrée dans le critère d'impact.

Ces critères intègrent notamment le nombre de personnes encadrées de manière directe. La classification d'une fonction est très difficile sans une description précise du poste mais elle est rapide pour un supérieur ou un directeur des ressources humaines qui connaît bien l'outil et l'entreprise (audition de G_____ du 7 mars 2013 et du 12 juin 2013).

Des points sont attribués à chaque sous-critère. Puis un nombre total de points est établi selon des algorithmes complexes fournis par Mercer, les sous-critères n'ayant pas tous la même pondération.

Une fois le total des points selon la méthode Mercer fixé, le salaire est fixé sur la base d'une comparaison tant à l'interne qu'à l'externe, en fonction de la classe de

fonction du candidat par rapport au poste (junior ou senior) et d'une marge de négociation salariale (audition de G_____ du 15 janvier 2015).

Selon l'art. 5.3 du règlement, l'augmentation d'ancienneté est constituée de 10 échelons à partir du traitement minimum des classes de fonction 1 à 8.

L'annexe 1 dudit règlement contient l'échelle de traitement suivante :

Classe de fonction B_____	Minimum (en francs suisse)	Moyenne (en francs suisse)	Maximum (en francs suisse)	Echelon d'ancienneté
A	240'000	300'000	360'000	0
B	216'000	270'000	324'000	0
C	192'000	240'000	288'000	0
D	170'000	212'500	255'000	0
E	148'000	185'000	222'000	0
F	132'000	165'000	198'000	0
G	116'000	145'000	174'000	0
1	102'000	127'500	153'000	1'200
2	88'000	110'000	132'000	1'150
3	80'000	100'000	120'000	1'100
4	72'000	90'000	108'000	1'075
5	66'400	83'000	99'600	1'025
6	60'800	76'000	91'200	1'000
7	55'200	69'000	82'800	975
8	49'600	62'000	74'400	925

c. Selon l'art. 5.9.2 dudit règlement, le personnel des classes A à G n'a droit à aucune compensation pour les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de ses fonctions.

Selon l'art. 9.2 dudit règlement, le délai de congé des employés qui bénéficient d'un contrat de durée indéterminée dont la date de début est antérieure au 31 décembre 2003 est de six mois.

d. Au 31 juillet 2012, B_____ employait 7 directeurs (hors de l'échelle de traitement), un employé en catégorie A, trois employés en catégorie B, quatorze en catégorie C, treize en catégorie D, quatorze en catégorie E, vingt-trois en catégorie F, vingt-deux en catégorie G, soixante-sept en catégorie 1, septante-six en catégorie 2, trente-trois en catégorie 3, vingt-huit en catégorie 4, deux en catégorie 5, six en catégorie 6, trois employés en contrat de durée déterminée, un apprenti et vingt-quatre stagiaires, employés à la demande.

En raison de la taille réduite de B_____ et du taux de rotation faible, la progression dans les catégories salariales n'est pas garantie. Le meilleur moyen de progresser est de reprendre le poste d'une personne en partance (audition d'D_____).

Il est usuel au sein de B_____ de recevoir plus de responsabilité et que le salaire soit adapté par la suite (audition de A_____ du 12 juin 2013).

e. En 2009, environ un tiers du personnel de B_____ avait des descriptions de poste actualisées, un tiers du personnel avait des descriptions désuètes et un tiers du personnel n'avait pas de description de poste. Ainsi par exemple, E_____, chef de l'unité Actualités depuis 2008 et supérieur hiérarchique de A_____ à partir de janvier 2009, n'avait pas eu de descriptif de poste pendant 18 ans (audition de E_____). A l'arrivée de G_____ à la tête des ressources humaines en 2009, une mise à jour des descriptions de poste a été entreprise. Ce processus était toujours en cours en janvier 2010 et a abouti en 2012, 96% du personnel ayant alors une description actualisée liée à une évaluation selon le système Mercer (auditions de G_____ du 7 mars 2013, d'D_____ et de F_____).

Au sein de B_____, il n'y a pas systématiquement un descriptif de poste pour chaque nouveau projet dans la mesure où l'employé a un contrat de durée indéterminée et travaille effectivement sur le projet. Cela n'empêche pas l'employé de savoir ce qu'il doit faire (auditions d'D_____ et de E_____).

f. Le titre de *Head* est un titre technique, qui signifie que la personne s'occupe de la gestion de collaborateurs de manière permanente et gère ainsi les salaires, les évaluations de performance et le climat de travail (auditions d'D_____ et de E_____). En outre, le titre de *Head* signifie que la personne rapporte à un directeur et non à un autre *Head* (audition de G_____ du 7 mars 2013).

Les personnes portant le titre *Head* sont placées dans les classes salariales A à G, étant précisé qu'un *Head* commençant en classe G devrait rapidement progresser (audition d'D_____).

g. Les responsables ou gestionnaires de projets et les experts peuvent occuper des postes en classe 3 à D (audition de G_____ du 12 juin 2013). Un chef de projet qui a quelques personnes qui l'assistent n'occupe pas un poste comparable à celui de *Head* (audition d'D_____).

h. A partir de janvier 2010, le titre de *Deputy Head* a été progressivement remplacé par le titre de *Manager*. H_____ et I_____ se partageaient le poste de *Deputy Head of News Event*, ce qu'ils sont restés jusqu'en 2015 en l'absence de modification de la description de leur fonction (audition de G_____ du 7 mars 2013 et du 15 janvier 2015).

i. En matière de financement de formation par B_____, le collaborateur et/ou son responsable soumet une demande de prise en charge aux ressources humaines qui valident ou non celle-ci.

Certaines formations (formations techniques, informatiques et de langues pour tous les employés et formations de leadership pour les cadres) sont prises en charge systématiquement (audition de G_____ du 7 mars 2013 et d'D_____).

Ainsi, B_____ a financé un cours de l'International Institut for Management Development (IMD) de 5 jours tant pour J_____, *Head of Technical Management Programme 1*_____, qu'K_____, *Head of _____ Office*, tous deux en classe C de l'échelle salariale et supervisant du personnel. Pour le premier, il s'agissait d'un cours sur l'organisation d'une performance gagnante pour un coût de 12'500 fr. Pour le second, il s'agissait d'un cours sur le *Business Marketing* pour un coût de 11'000 fr.

F_____ s'est vu financer des formations relatives aux outils informatiques et à la gestion d'équipe, puis un coaching de 18 mois en management, au moment de prendre la responsabilité d'une équipe (audition de F_____).

En matière de MBA ou d'autres formations post-graduées, jusqu'en 2012, aucune politique relative à leur prise en charge n'était prévue (audition de G_____ du 7 mars 2013 et d'D_____).

Cependant, en 2002, B_____ a pris en charge, pour L_____, la somme de 10'000 fr. de ses frais d'inscription à un MBA, lui a accordé un prêt de 37'125 fr. pour le reste des frais d'inscription et a considéré 50% de son absence liée au MBA comme des congés payés. L'employé gagnait alors un salaire annuel brut de 108'599 fr. Le prêt devait être remboursé en 30 mensualités de 1'237 fr. 50. A fin août 2002, alors que cinq mensualités avaient été payées, L_____ a progressé au sein de l'entreprise. B_____ et l'employé se sont alors mis d'accord que son salaire resterait identique jusqu'en décembre 2004, en contrepartie de l'abandon de la créance relative au prêt restant de 30'937 fr. 50.

En juillet 2009, B_____ a fait un prêt de 55'900 € à M_____ pour financer un MBA à Barcelone.

j. En 2013, il y avait, au sein de B_____, vingt-huit femmes cadres, *Head* ou *Manager*, soit un pourcentage de 30%. Parmi les sept directeurs, trois étaient des femmes (auditions d'D_____ et de N_____).

Les représentants de B_____ ont contesté l'existence d'une quelconque discrimination fondée sur le genre au sein de B_____, notamment en matière de salaire ou de promotion (auditions d'D_____, de E_____ et de F_____).

k. D_____ indique que la santé passe avant tout au sein de B_____ et qu'elle ne met jamais la pression sur un employé qui demanderait à être remplacé pour des raisons de santé (audition d'D_____).

B. a. A_____ est titulaire d'un diplôme en science politique de Duke University. Elle a travaillé pendant 5 ans pour la télévision _____ à Washington et un an pour _____ en Suisse.

b. Par contrat de durée déterminée daté du 8 mars 2002, B_____ a engagé A_____, en qualité de *Online Services Manager*, du 1^{er} mai 2002 au 31 octobre 2003, pour un salaire annuel brut de 125'000 fr., correspondant à la classe 1, échelon 10 de l'échelle salariale de B_____. Son salaire devait augmenter à 130'000 fr. au 1^{er} novembre 2002 et à 135'000 fr. au 1^{er} mai 2003.

Selon A_____, ce niveau d'engagement ne lui a pas été présenté comme une faveur (audition de A_____ du 12 juin 2013).

Dès le 1^{er} novembre 2003, A_____ a été engagée pour une durée indéterminée au même poste.

Selon la description du poste, sa mission principale était de développer et promouvoir les services du Département des opérations (DOP), responsable de la diffusion du contenu sportif et des actualités. S'agissant de son indépendance d'action, elle avait pour tâche d'organiser, proposer et mettre en œuvre des solutions dans son domaine d'intervention, conformément aux directives émises par le management du DOP et de soumettre régulièrement pour approbation ses idées et résultats. Elle n'avait pas de responsabilités financières directes et aucun rôle de supervision de collaborateur. Elle devait être en contact tant avec différents acteurs internes que les clients du DOP. Toutes les décisions relatives au budget et à la stratégie devaient être soumises à l'approbation finale de son supérieur hiérarchique.

c. L'évaluation du travail de A_____ pour l'année 2005 indiquait qu'elle avait eu une bonne année et que le site du DOP continuait à croître. Elle exprimait le souhait d'être impliquée plus dans les projets à l'avenir. L'employée devait toutefois améliorer sa communication, le contenu directionnel pouvait manquer et l'accent devait être mis sur l'intégration des collaborateurs aux projets. Elle exprimait le souhait de suivre des formations relatives à la gestion du produit, à la gestion d'entreprise, à l'image de marque, à la communication électronique et à la peur de l'avion.

d. L'évaluation pour son travail durant l'année 2006 indiquait que A_____

estimait avoir eu une année plus productive et positive que les précédentes, en raison d'un soutien accru de la direction et d'une amélioration des rapports avec l'équipe IT/web. Elle avait fait significativement progresser de nombreux projets-clés. Elle ressentait un manque de clarté sur ses responsabilités dans les projets-clés, résultant en un sentiment d'exclusion ou de sous-exploitation. Elle devait améliorer sa communication concernant les projets à l'interne. Elle indiquait ne pas avoir pu suivre le cours multimédia de B_____ en raison d'un conflit d'agenda. Elle souhaitait suivre une formation en stratégie de marketing et de communication.

- C. a. Le _____ 2007, A_____ a donné naissance à son premier enfant. Elle a bénéficié d'un congé maternité jusqu'en juillet 2007.

Par courrier du 20 juillet 2007, se référant à un précédent entretien, C_____, *Head of Marketing* et alors supérieur hiérarchique de A_____, l'a informée de la décision de prolonger son congé payé jusqu'au 31 août 2007. Cette décision avait été prise car B_____ n'était pas en mesure de définir le rôle de l'employée à son retour car, lors d'une précédente réunion, A_____ avait exprimé le souhait de ne pas retrouver, à son retour, le même poste qu'avant son congé. Selon C_____, B_____ était dans la phase de mise en place d'un programme de refonte et re-design du site Internet. B_____ devait examiner quels fournisseurs internes ou externes étaient à disposition pour ce projet et devait attendre la fin de ce processus pour déterminer quels éléments du projet pouvaient être confiés à A_____, ce qui était prévu pour fin août. C_____ comprenait que cela était dérangeant pour elle mais se réjouissait de travailler à nouveau avec elle.

A_____ a contesté, dans le cours de la procédure, avoir demandé à changer de poste, alors que C_____, entendu en qualité de témoin, a confirmé l'existence de cette requête (audition de A_____ du 7 mars 2013 et de C_____).

- b. A son retour de congé maternité en septembre 2007, A_____ est revenue à B_____ en qualité de *Marketing Analyst*, soit un poste nouvellement créé à la demande de l'équipe du DOP (audition de C_____).

Selon la description du poste, la mission était l'analyse et la définition de la position de B_____ dans les secteurs de la télédiffusion, ainsi que l'analyse des clients, de la qualité des services et des modèles de prix. Le poste devait comprendre un bon degré d'autonomie mais toutes les décisions concernant la stratégie devaient être discutées avec et étaient définitivement tranchées par son supérieur. Elle n'avait pas de responsabilités financières directes ou relatives à la supervision de collaborateurs. Elle devait être en contact fréquent avec les clients actuels et futurs.

- c. L'évaluation de l'année effectuée à fin octobre 2007 indiquait qu'elle avait traité avec succès divers projets durant la première partie de l'année. Concernant son nouveau poste, elle espérait qu'il serait clairement défini et reconnu par tous les

niveaux internes et externes. A_____ avait très bien géré sa transition et avait abordé ses nouvelles tâches positivement. Aucune difficulté particulière n'était relevée. Elle souhaitait effectuer un MBA auprès de la HEC ou de l'EPFL.

C_____ a observé, durant l'année 2007, des tensions entre A_____ et ses collègues, en raison du manque de clarté de son rôle, et des tensions entre l'employée et l'équipe informatique dans le cadre du lancement d'un nouveau logiciel. Il indique que l'employée ne s'est jamais plainte de sa nouvelle fonction de *Marketing Analyst* (audition de C_____).

- D. a.** Le 21 mai 2008, C_____ a adressé à son supérieur, O_____, un courriel exprimant son souhait que B_____ soutienne l'employée concernant un MBA auquel elle était inscrite pour l'automne 2008. Il suggérait de lui rembourser les frais d'écolage du MBA au moyen du budget *Marketing and Business Management* et que B_____ s'engage à augmenter son salaire annuel de 25'000 fr. à l'échéance du MBA, afin d'aligner son salaire à celui de ses collègues de l'unité, à condition qu'elle s'engage à rester employée de B_____ durant 24 mois après la fin du MBA et qu'elle renonce à son bonus durant son MBA.

A propos de ce courriel, C_____ a indiqué qu'il s'agissait d'une proposition interne, précisant d'une part que le salaire de l'employée se trouvait dans une fourchette raisonnable et qu'il n'avait pas constaté de discrimination à l'encontre de A_____ et, d'autre part, que si elle gagnait moins que "*certaines de ses collègues*", elle "*n'avait pas non plus le même rôle qu'eux*", en particulier que P_____, Q_____ et R_____ qui avaient la charge d'activités devant générer d'importants revenus (audition de C_____).

Selon A_____, C_____ lui avait oralement promis de financer les frais de son MBA d'environ 100'000 fr. moyennant un budget "*caché*", inconnu de la direction de B_____ (audition de A_____ du 7 mars 2013).

- b.** Entre septembre 2008 et avril 2010, A_____ a suivi un MBA à Londres auprès de _____, moyennant des frais d'écolage de 45'900 £, soit environ 95'000 fr. (au cours de change de mai 2008).

- c.** Face au refus des ressources humaines, C_____ et O_____ ont abandonné l'idée du financement par le biais du budget marketing et soutenu A_____ en lui offrant des congés payés et en prenant en charge des frais de voyage à Londres et une contribution à ses frais de repas et de matériel de cours (audition de C_____).

Sur demande de l'employée du 24 novembre 2009, E_____, chef de l'unité Actualités depuis 2008 et supérieur hiérarchique de A_____ à partir de janvier 2009, a continué cette pratique de remboursement relative au MBA.

Entre 2008 et 2010, B_____ lui a ainsi remboursé une somme totale de 15'683 fr.

73 à titre de frais de déplacement et d'hébergement pour le MBA. L'intégralité des jours de formation investis dans ce MBA était considérée comme du temps de travail par B_____.

d. Les parties sont en désaccord quant au caractère exceptionnel de ce financement au sein de B_____ (audition de A_____ du 12 juin 2013 et de C_____). F_____ a indiqué avoir été "ébloui" en apprenant ce financement car, alors qu'il était censé vivre à Londres et travailler à Genève, il payait lui-même ses billets d'avion et il n'était, à sa connaissance, pas usuel que B_____ prenne en charge ces frais de déplacement (audition de F_____).

Les parties sont également en désaccord quant à l'utilité du MBA pour le travail de l'employée au sein de B_____ (audition des parties du 7 mars 2013).

E. a. Courant 2008, en plus de son poste de *Marketing Analyst*, A_____ remplissait encore des tâches relatives à son précédent poste comme *Online Service Manager*. Il ne s'agissait cependant pas d'un cumul des postes, puisque de nombreuses tâches de son ancienne fonction avait été déléguées à une collègue "freelance" que A_____ n'avait pas la charge de superviser (audition de C_____).

L'évaluation du travail de A_____ durant l'année 2008, effectuée en novembre 2008, indiquait qu'elle avait eu une année très forte. Elle avait en particulier continué son précédent rôle d'*Online Service Manager*, en l'absence d'un remplaçant, ce qui allait encore continuer en 2009. L'employée était une personne fiable et travailleuse qui avait effectué ses tâches avec succès et de façon professionnelle. Son salaire pouvait être revu en conséquence. A_____ indiquait ne pas recevoir la reconnaissance appropriée, tant financièrement qu'en termes de définition de son rôle. Il était également indiqué qu'elle n'avait pas reçu de formation depuis son arrivée à B_____ et qu'elle souhaitait en 2007 effectuer un MBA, ce qui n'avait pas été accepté, malgré le soutien de ses supérieurs. Son souhait était formulé à nouveau.

A_____ savait ce qu'elle devait faire. Si elle s'était plainte d'un manque de clarté de son poste, elle ne s'est jamais plainte de ne pas savoir quoi faire ou de sa charge de travail (audition de C_____).

b. Fin 2008, le *Head of News Exchange* a pris sa retraite, son poste a été mis en concours et plusieurs personnes ont postulé, y compris A_____, F_____ et N_____. C'est S_____ qui a été nommée (auditions de C_____, de N_____ et de F_____).

c. A partir du 1^{er} janvier 2009, A_____ a été nommée, en qualité de *Deputy Head of Technology for News*, au sein de l'unité Actualités de B_____.

Le poste lui a été accordé sans mise au concours. Certaines personnes auraient aimé postuler et ont regretté de ne pas avoir pu le faire. Pour F_____, E_____ a

offert ce poste à l'employée pour la "consoler" de ne pas avoir eu le poste de *Head of News Exchange* (audition de F_____).

d. Lors de cette nomination, le salaire annuel de A_____ a été augmenté de 135'675 fr. à 152'000 fr. et elle a été placée dans la classe G de l'échelle de traitement de B_____.

Selon D_____, ce salaire était très bon dans l'industrie des médias, du niveau de celui du chef de *Temps Présent* ou *A Bon Entendeur*, étant précisé que, dans l'unité Actualités, seul le directeur du département des opérations gagnait 240'000 fr. et E_____, le supérieur de A_____, réalisait un salaire bien inférieur à 240'000 fr. (audition d'D_____).

Le poste de A_____ équivalait à un total de 387 points, correspondant à une classe 54 de la classification de Mercer (audition de G_____ du 15 janvier 2015). En comparaison le poste de *Head of News Exchange* valait 408 points, celui de *Deputy Head of News Events* 404 points, celui de *New Editor* 370 points et celui de *Senior News Producer* 360 points.

e. Le _____ 2009, A_____ a donné naissance à son deuxième enfant et a été en congé maternité jusqu'au 22 septembre 2009, avant de reprendre son poste de *Deputy Head of Technology for News*.

f. L'évaluation 2009 de l'employée, réalisée le 4 novembre 2009, indiquait que, dans son nouveau rôle, elle avait apporté ses larges connaissances des activités de l'organisation. Il était notamment relevé qu'elle avait un haut niveau de communication et de consultation des membres de B_____ s'agissant des projets d'échanges d'actualités et qu'elle avait d'excellentes relations de travail avec son supérieur direct. Il était également mentionné que la charge de travail liée à la gestion de collaborateurs qui ne lui "*rapportaient*" pas directement nécessitait de persuader et de maintenir l'intérêt dans le projet de trente à quarante collaborateurs; elle le faisait efficacement mais estimait que cela occupait beaucoup de son temps. Il était indiqué qu'elle avait entrepris un MBA à ses propres frais et que cette formation était utile au travail de l'employée. Le MBA n'aurait pas été "*reconnu*" par B_____, malgré la mention dans l'évaluation 2008.

F. a. Suite au départ en décembre 2009 de S_____, *Head of Programme 1* _____ *News Exchange*, son poste a été mis au concours à l'interne.

Selon la description du poste, la mission principale consistait en la gestion de la plateforme d'échanges des actualités de Programme 1_____, opérée par une équipe de quinze spécialistes de l'actualité. Le responsable vérifiait la cohérence du système avec les décisions du sous-comité éditorial et du comité Actualités. Il s'assurait que le personnel respecte les règles du système et assure une approche cohérente en matière d'acceptation et de priorité des articles et la couverture immédiate des dernières nouvelles (*breaking news*). Il assurait l'échange de

l'information et menait la transition vers un système d'échange de nouvelles numériques, en particulier par la mise en place d'accord avec les membres de B_____. Le degré d'autonomie de ce poste était décrit comme large. La personne était responsable du suivi du budget de l'échange d'actualités, avec une attention particulière à la dotation en personnel et les coûts de production. Elle gérait en outre une équipe de quinze spécialistes et était régulièrement en contact avec les membres de B_____.

Les qualifications requises englobaient notamment de grandes capacités de leadership comprenant la capacité de gérer et motiver une équipe, la capacité de communiquer professionnellement et de construire de bonnes relations de travail à tous les niveaux et une grande résistance au stress. Au-delà de la maîtrise du français et de l'anglais, le poste appelait à posséder un diplôme universitaire en journalisme ou relations internationales ou un diplôme équivalent, un haut niveau de connaissances dans l'informatique relative aux salles de rédaction et une compréhension des différents canaux de distribution (satellite, fibre, distribution de fichier et vidéo à la demande). L'expérience requise en matière d'actualités internationales était importante. Le candidat devait avoir une expérience d'au moins dix ans dans une salle de rédaction internationale et avoir prouvé sa capacité de gestion de personnel et de leadership.

Alors que A_____ considère que ce poste était similaire à celui de *Deputy Head of Technology for News* qu'elle occupait (audition de A_____ du 12 juin 2013), les collègues et supérieurs de l'employée contredisent cette allégation (auditions de N_____, E_____ et F_____).

b. E_____ a encouragé diverses personnes à postuler, y compris A_____, N_____ et F_____.

c. A_____ a postulé en date du 7 janvier 2010. Six autres candidats ont également postulés.

d. Dans le cadre d'une première évaluation, les dossiers de candidature ont été analysés en fonction de l'expérience du candidat dans l'échange d'actualités et dans l'industrie des médias, de sa formation, de ses connaissances linguistiques, de sa connaissance des concurrents, de la formulation du dossier et d'autres critères. A_____ a eu un total de 28 points, N_____ de 30 points et F_____ de 29 points.

Un premier entretien avec G_____ a été organisé. Celui-ci était constitué de jeux de rôle hypothétiques, mais ne comportait pas de questions directes sur l'expérience des candidats.

Cet entretien a également donné lieu à une évaluation en fonction de la communication, de la négociation, de la connaissance des médias, de l'innovation, de la connaissance du travail, de la gestion et des valeurs. A_____ a eu un total

de 27 points, N_____ de 30 points et F_____ de 31 points.

Le score total de cette première phase était de 55 points pour A_____ et 60 points tant pour N_____ que pour F_____. Les autres candidats avaient entre 43 et 51 points.

e. Sur cette base, A_____, N_____ et F_____ ont été présélectionnés pour une évaluation d'une journée par T_____.

N_____ était titulaire d'un diplôme en anglais, en journalisme et en économie de l'université de _____ (Pologne). Elle avait travaillé auprès de B_____ depuis 2001, au début comme *News Producer* et *News Editor*, par la suite également comme secrétaire pour le comité Actualités (audition de N_____).

F_____ était titulaire d'une licence en littérature de _____ (France), d'un master en langue moderne de _____ (GB) et d'un master en média et communication de masse de l'Université de _____ (GB). Il avait travaillé de 2002 à 2006 comme éditeur, producteur d'actualité et rédacteur remplaçant à B_____, puis 11 mois comme producteur auprès de _____ au Royaume Uni et ensuite de 2007 à 2010 comme rédacteur auprès de B_____.

Il a estimé avoir plus d'expérience que A_____ au niveau des salles de rédaction car il travaillait depuis 7 ans dans le domaine de l'échange de nouvelles, alors qu'elle n'y avait jamais travaillé directement, au sein de B_____. Il n'était pas ingénieur mais, selon lui, connaissait bien les aspects techniques de la salle de rédaction (audition de F_____).

F_____ n'avait jamais eu de responsabilité de subordonnés (auditions d'D_____ et E_____) mais avait dû superviser l'équipe en tant qu'éditeur (audition de F_____).

f. La synthèse de l'évaluation externe de A_____ indiquait qu'elle était excellente en matière de leadership/dynamisme, d'amélioration continue, de compétences cognitives, d'orientation résultat et d'orientation service client. Elle était "*très bien*" en matière d'influence, d'ouverture, de capacité d'adaptation et de résistance au stress et elle était classée comme "*bonne*" en matière de connaissance et de conscience de soi. Les points de critique étaient notamment un léger excès de formalisme, un risque d'arrogance ("*pushy*") et une tendance sous stress à se concentrer sur la stratégie plutôt que la gestion du personnel.

La synthèse de l'évaluation externe de N_____ indique qu'elle était excellente en matière d'amélioration continue, de résistance au stress, d'orientation résultat et d'orientation service client. Elle était très bien en matière de leadership/dynamisme et de connaissance et de conscience de soi. Elle était classée comme bonne en matière d'influence, d'ouverture, de capacité d'adaptation et de compétences cognitives. Les points de critique étaient notamment un

manque d'écoute active et de flexibilité et une difficulté à cacher ses réelles intentions.

La synthèse de l'évaluation externe de F_____ indique qu'il était excellent en matière de capacité d'adaptation, de compétences cognitives et d'orientation service client. Il était très bien en matière de leadership/dynamisme et d'ouverture. Il était classé comme bon en matière d'influence, d'amélioration continue, de connaissance et de conscience de soi, de résistance au stress et d'orientation résultat. Les points de critique étaient notamment un manque d'organisation et de confiance en soi.

g. Après l'évaluation externe, U_____, présidente du sous-comité éditorial, employée de la télévision espagnole et donc extérieure à B_____, qui connaissait les candidats pour avoir travaillé avec chacun d'entre eux, et E_____, chef de l'unité Actualités depuis 2008, ont eu ensemble un entretien avec chacun des trois candidats.

h. Le choix a été très difficile à faire pour E_____ et U_____, car les candidats étaient très bons et apportaient des choses différentes. F_____ avait occupé tous les postes de l'unité Actualités et connaissait le fonctionnement du service. N_____ était une éditrice chevronnée qui connaissait déjà le travail. A_____ connaissait moins l'activité pratique quotidienne du service mais mieux le côté technologique et les possibilités de développement (audition de E_____).

Aux yeux d'U_____, la présentation de F_____ a été plus claire, précise, pratique et centrée sur les besoins que celle de A_____. En outre, A_____ n'avait pas convaincu concernant une question relative à une situation de crise (audition d'U_____).

i. Aux yeux de E_____, le critère déterminant a finalement été la capacité de restaurer et stabiliser le moral des employés qui avaient subi une importante restructuration et des conflits avec les anciens responsables, domaine dans lequel F_____ apparaissait plus fort (audition de E_____).

Ce critère était facile à évaluer, selon E_____ car il était facile de voir comment les gens fonctionnaient avec leurs collègues. Ainsi, F_____ était toujours prêt à faire des tâches même en dessous de sa position si quelqu'un manquait par exemple. A l'opposé, A_____ avait eu un certain nombre de problèmes avec le personnel de la salle de rédaction et une certaine résistance à son égard, ce qui n'empêchait pas une coopération mais rendait une restauration du moral plus compliquée (audition de E_____).

Aux yeux d'U_____, la question de savoir quel candidat était le plus à même d'améliorer le moral des troupes ne résultait pas d'une science exacte mais nécessitait de se fier à un sentiment (audition d'U_____).

j. U_____ indique avoir procédé à une appréciation globale, dans laquelle le genre n'a pas joué de rôle. E_____ indique également que le genre n'a pas eu d'influence. Tous deux indiquent que le second choix aurait été N_____ (auditions de E_____ et d'U_____).

k. F_____ a été nommé au poste de *Head of News Exchange* à compter du 1^{er} avril 2010. Il a été promu en classe G de l'échelle de traitement et son salaire annuel a été augmenté de 130'000 fr. (pour son poste de producteur d'actualités senior) à 160'000 fr.

Depuis, il a eu 17 ou 18 personnes sous sa supervision (audition de E_____). Il a effectué, dans les grandes lignes, le travail décrit dans la description du poste. En particulier, il a géré l'aspect éditorial et opérationnel du projet Transfert to File (ci-après TtF), alors que le rôle du gestionnaire du projet TtF (A_____ puis N_____) consistait à le gérer d'un point de vue organisationnel et technologique (auditions de N_____ et de F_____).

l. A_____ a considéré que les notes attribuées durant la première phase n'avaient rien à voir avec les exigences du poste et que le processus n'avait pas été transparent et aurait dû être relancé (audition de A_____ du 12 juin 2013). Le processus de sélection a en revanche été décrit, par les autres candidats, comme approfondi, mené de manière profonde et sérieuse (audition de N_____), très complet et transparent, étant précisé que F_____ s'est dit surpris d'avoir été sélectionné face à A_____, qui avait une expérience plus longue à B_____ (audition de F_____).

A_____ a cependant indiqué que si la description du poste avait reflété le rôle occupé par F_____ par la suite, elle n'aurait pas postulé (audition de A_____ du 12 juin 2013).

m. Selon D_____, B_____ a pris un risque en nommant F_____, qui n'avait jamais eu de responsabilités hiérarchiques (audition d'D_____). Au vu de ses résultats, son salaire annuel a cependant été augmenté de 10'000 fr. en avril 2012, sans autre indemnité pour sa participation au projet TtF (audition de F_____).

n. Depuis la nomination de F_____, le climat entre A_____ et son supérieur hiérarchique a été tendu. Ce dernier considérait qu'elle prendrait du temps pour digérer sa déception (audition de E_____).

G. a. L'unité Actualités était, en 2010, en plein bouleversement et un directeur *ad interim*, V_____, avait été nommé (audition de G_____ du 15 janvier 2015).

b. Au plus tard depuis une réunion initiale de brainstorming sur le projet TtF du 22 janvier 2010, A_____ en a été nommée gestionnaire.

Ce projet avait été initié dès octobre 2008 mais le début de la mise en œuvre était

prévu pour septembre 2010. Le TtF, constitué de divers projets, visait à permettre aux membres de B_____ et à celle-ci d'échanger des articles d'actualité sous forme de fichiers.

Le sponsor du projet était D_____, directrice générale de B_____. Le comité directeur du TtF était constitué d'D_____, E_____ pour l'aspect Actualités, W_____ pour l'aspect technologie et V_____ pour l'aspect Actualités et réseau.

c. A_____ rapportait directement au comité de pilotage du projet, tout en restant la subordonnée de E_____ pour sa fonction de *Deputy Head of Technology for News* (audition de A_____ du 12 juin 2013).

Le projet était dans sa phase initiale jusqu'en novembre 2010. Le rôle de A_____ était donc de définir la dimension du projet afin d'avoir une vision claire sur son ampleur, de définir les moyens financiers et la planification du projet, d'établir une liste des risques inhérents au projet et de coordonner les informations techniques (audition d'D_____). Il relevait donc de la coordination du projet, les aspects stratégiques étant assumés par les experts et les membres et les décisions prises par le comité de direction (audition d'D_____).

A_____ devait collaborer avec et coordonner divers employés, soumis à un autre supérieur hiérarchique, qui lui étaient mis à disposition (auditions de A_____ du 12 juin 2013, de E_____ et de F_____).

d. A_____ réussissait bien, au début du projet TtF, à créer une atmosphère de brainstorming et parvenait à obtenir la coopération d'une équipe (auditions de N_____, de F_____ et de E_____).

Par la suite, elle a cependant rencontré des difficultés dans le cadre du projet TtF car certaines personnes ne voulaient pas s'impliquer et il fallait du temps pour obtenir les informations de base (audition d'D_____). Il n'y avait plus de progrès clairs et les membres devenaient moins enthousiastes (auditions de N_____ et de E_____).

Certains ingénieurs de l'équipe trouvaient difficile de travailler avec A_____. X_____ et Y_____ considéraient qu'elle ne les écoutait pas suffisamment et qu'elle considérait avoir réponse à tout. La communication de A_____ était très bonne mais monodirectionnelle et sans écoute; elle créait des tensions (audition de F_____). A_____ n'écoutait pas suffisamment les feedbacks de certains membres de l'équipe qui en étaient mécontents (audition de N_____).

Le projet TtF a rapidement consommé beaucoup de temps sur la fonction de *Deputy Head of Technology for News*. A_____ n'avait ainsi plus le temps de s'occuper des autres tâches, ce qui était source de difficultés car les salles de rédaction se retrouvaient le weekend à résoudre des problèmes, sans que les procédures aient été fournies par l'appelante (audition de F_____).

-
- H. a.** Selon certificats médicaux du 26 avril et du 10 mai 2010, A_____, enceinte de son troisième enfant, a été en incapacité de travail à 100% du 21 avril au 10 mai 2010, puis à 50% du 10 au 18 mai 2010.

Selon A_____, D_____ lui aurait dit, en apprenant qu'elle était enceinte, qu'elle ne lui aurait pas confié ce projet si elle l'avait su, ce qu'D_____ conteste (auditions de A_____ et d'D_____ du 9 avril 2013).

- b.** A son retour d'arrêt maladie, A_____ s'est rendue à Stockholm pour présenter le projet TtF durant un séminaire sur la technologie au sein de B_____ et pour participer, le 20 mai 2010, à une réunion du comité Actualités.

Par courriel du 30 mai 2010, elle a remercié son supérieur, E_____, d'avoir, lors de cette réunion, clarifié le fait que le rôle de F_____ consistait à diriger les aspects éditoriaux de la plateforme d'échange, alors que, selon elle, son rôle était de diriger les changements stratégiques et les aspects de la transition. Elle se considérait comme étant responsable de la stratégie globale pour les actualités. Son rôle était ainsi de mettre en œuvre ces stratégies et de diriger les gestionnaires opérationnels et équipes adéquates. Comme ils en avaient convenu, la description de son poste, le rapport hiérarchique, son titre ainsi que sa compensation financière devaient refléter ces responsabilités.

Elle était également, selon elle, celle qui dirigeait le projet TtF, ce qui impliquait la responsabilité directe d'une équipe amenée à comprendre dix intervenants externes et dix autres personnes de la salle de presse. De fait, elle gérait avec E_____ le budget des actualités. Pour ces motifs, le titre de son poste devait être celui de *Head of Strategy and Technology for News/Head of Special Projects for News* qui incluait les deux responsabilités.

Elle soulignait son sentiment d'un grand manque de soutien à son égard en tant que professionnelle au sein B_____ où elle ne voyait pas d'avenir professionnel où son expérience et ses qualifications n'étaient pas reconnues formellement ni récompensées. Son burnout et ses problèmes de santé des mois de mars et avril étaient une réponse à cette situation. Elle était fatiguée des promesses et belles paroles de soutien à son égard, sans en voir les bénéfiques. Elle était fatiguée de ce "club de garçons" où chaque chef d'unité dans tout le département était un homme, relevant que la nomination de F_____ portait leur compte à dix-huit hommes pour aucune femme. Cela lui donnait l'impression qu'il n'y avait pas d'avenir pour une femme au sein de B_____ ; par ailleurs, elle gagnait moins que d'autres *Managers* d'autres unités théoriquement à un rang salarial inférieur au sien. Elle ne comprenait pas que F_____ ait eu, en son absence, des réunions concernant le projet TtF, au motif qu'il était le chef des Actualités et qu'elle était apparemment sa subordonnée.

- c.** E_____ a été contrarié en lisant ce courriel mais a décidé de temporiser et de laisser les choses se calmer (audition de E_____).

B_____ conteste le titre que A_____ entendait se voir attribuer et le fait qu'elle soit responsable pour la stratégie globale des Actualités, qualifiant son poste de *Project Manager*, étant précisé que le reste de la description du poste correspondait à ses fonctions (auditions d'D_____ et de E_____).

E_____ a également contesté l'existence d'un club de garçons ou l'impossibilité pour une femme d'avoir un avenir professionnel dans ce milieu et considéré que, même en l'absence de cahier des charges, la répartition des rôles entre F_____ et A_____ était claire, même avant la réunion de Stockholm (audition de E_____).

d. Suite au courriel du 30 mai 2010, des discussions ont été engagées entre l'employée, E_____, son supérieur hiérarchique, et G_____, directeur des ressources humaines, concernant son descriptif du poste.

A_____ a rédigé un projet, non daté, contenant du texte dactylographié en noir et en rouge, mais pas encore de titre de poste (pièce 55 appelante), le texte dactylographié en rouge correspondant aux commentaires antérieures de E_____ (audition de E_____).

Durant une réunion entre A_____, G_____ et E_____, autour du 10 octobre 2010 (audition de E_____, mémoire d'appel, no 256), ce document a été discuté et des mentions manuscrites rouges et noires ont été apportées sur celui-ci.

Les mentions rouges sont de A_____ et indiquaient notamment "*I have responsibility to do this! I'm not a helper, contributor*" ("*J'ai la responsabilité de ceci! Je ne suis pas une aide, un contributeur*").

Les mentions noires sont de G_____ (audition de G_____ du 15 janvier 2015). Elles contiennent notamment le titre "*Head News Projects & Technology Strategy*", titre évoqué par G_____ (audition de A_____ du 12 juin 2013).

Les parties et témoins sont en désaccord sur l'issue de cette rencontre. Selon A_____, elle était tombée d'accord avec G_____ et E_____ sur ce descriptif du poste (audition de A_____ du 12 juin 2013). Selon les représentants de B_____, les discussions n'étaient pas finalisées car le titre du poste devait être rediscuté (audition de E_____) et qu'il avait été mentionné que V_____ devait encore approuver le projet (audition de G_____ du 12 juin 2013).

e. Le 15 octobre 2010, A_____ a fait parvenir un nouveau descriptif de poste (pièce 54 appelante) à G_____, les mentions de ce dernier sur le précédent document ayant été, pour la plupart, intégrés sous forme de textes dactylographiés en rouge dans ce document.

Ce nouveau descriptif de poste qualifiait le poste de *Head of Technology Strategy and Special Projects – News*, titre figurant en rouge dans le document.

Selon le descriptif du poste, le supérieur hiérarchique était le *Head of News & Events*.

Le descriptif prévoyait comme mission de fournir la vision et la direction stratégique de l'unité Actualités et Evènements, de diriger les projets de développement des technologies permettant d'étendre la palette de service de B_____, de définir et proposer la feuille de route pour de futurs développements du service d'actualité en lien avec les changements technologiques, ainsi que de diriger le projet TtF.

Un large degré d'autonomie était prévu, en matière de planification, de décisions relatives à la stratégie et de mise en œuvre, en accord avec le *Head of News & Events*. Des responsabilités financières, dans la mesure de leur délégation par le comité directeur étaient prévues. Aucune supervision directe et permanente de collaborateurs n'était prévue mais une coordination des équipes selon les projets.

f. Par courriel du même jour, soit du 15 octobre 2010, E_____ a indiqué à A_____ que la formulation du document transmis lui apparaissait, après une brève analyse, bonne mais qu'il souhaitait explorer des alternatives pour le titre du poste.

Par courriels du 26 octobre et du 3 novembre 2010, A_____ a réitéré sa demande de voir la formulation de son descriptif de poste finalisée.

I. a. Courant 2010, A_____ a évoqué avec ses supérieurs et collègues son importante charge de travail (audition de E_____, d'D_____ et de F_____).

Elle n'était cependant pas la seule dans cette situation, car travailler dans les salles de rédaction engendre inévitablement des interventions notamment à 22h ou 23h (audition de F_____).

Elle décidait de son organisation du temps.

F_____ a appelé A_____, plusieurs fois, à une fréquence indéterminée, pendant le weekend pour résoudre des problèmes techniques, sans qu'un déplacement au bureau soit nécessaire, F_____ précisant qu'il aurait été préférable qu'elle s'en occupe avant, pendant la semaine. Il a considéré qu'il s'agissait pour elle d'interventions d'une dizaine de minutes (audition de F_____).

Pour D_____, il devait être possible pour A_____ d'effectuer le travail lié à la coordination du projet TtF, sans devoir effectuer des heures supplémentaires, les aspects stratégiques du projet TtF étant assumés par les experts et les membres et les décisions étant prises par le comité de direction. A_____ lui aurait cependant régulièrement indiqué être un bourreau de travail et aimer travailler (audition d'D_____).

E_____ a été surpris de constater que A_____ assiste à une présentation de

B_____, alors qu'elle se trouvait en incapacité de travail, épisode que l'employée conteste (audition de E_____ et de A_____ du 12 juin 2013).

Selon E_____, A_____ n'était pas forcée à faire des heures supplémentaires ou à effectuer des présentations à l'étranger si elle n'était pas d'accord ou en mesure de le faire (audition de E_____).

A_____ aurait pu demander de l'aide au personnel de la salle de rédaction ou demander à ses collègues de la remplacer, ce qu'ils étaient prêts à le faire, mais elle a rarement fait usage de cette possibilité (audition de E_____ et de F_____).

b. A_____ s'est plainte, dans un échange de courriels avec Z_____ du 21 septembre 2010, du refus du comité directeur du projet TtF de lui attribuer un consultant.

Elle a, cependant à tout du moins à partir de mi-octobre 2010, reçu l'appui de AA_____, consultant de BB_____, dans le cadre du projet TtF, notamment en vue de la présentation au comité Actualités. Ce consultant a établi des documents fournis au comité directeur (audition d'D_____).

Du 6 au 13 octobre 2010, elle a suivi une formation de B_____ en Project Management Specialisation.

c. Elle a été en incapacité de travail à 50% entre le 19 octobre et le 15 novembre 2010.

Entre le 1^{er} octobre et le 2 novembre 2010, A_____ et E_____ ont échangé quatre courriels en semaine et un, le samedi 2 novembre, qui a permis à l'appelante de soumettre à E_____ pour relecture, une réponse à un dénommé _____ qui reprochait à l'appelante un manque d'information et de collaboration.

Elle a indiqué, dans un courriel à E_____ et G_____ du 26 octobre 2010, qu'elle avait travaillé plus de 20 heures sur les deux derniers jours.

Elle s'est fait remplacer, lors d'une réunion à Sofia les 1 et 2 novembre 2010, par F_____ pour une présentation du projet TtF.

d. Les 9 et 10 novembre 2010 s'est tenue une réunion du comité Actualités à Athènes, auquel A_____ a participé, ayant précisé, dans un courriel du 5 novembre 2010, qu'elle attendait avec impatience cette réunion ("*looking forward*").

Le 18 novembre 2010, A_____ a informé E_____ qu'elle était très fatiguée depuis Athènes et qu'elle espérait être fonctionnelle la semaine suivante.

Le 20 novembre 2010, E_____ a écrit un SMS à A_____, l'invitant à se reposer

après l'important travail de préparation pour la réunion à Athènes et la remerciant pour son travail.

e. A partir du 15 novembre 2010, A_____ a été en incapacité de travail à 100%, pour une durée indéterminée.

N_____ l'a remplacée sur le projet TtF durant son congé maternité (audition d'D_____).

La transition d'informations entre A_____ et N_____ a été incomplète et manquait de transparence, même si la communication était correcte et sans conflit (audition de N_____).

Cette reprise du projet TtF par N_____ s'est avérée bénéfique, le projet avançant plus rapidement et donnant l'impression d'être mieux géré (audition d'D_____).

J. a. Par courriel du 3 décembre 2010, A_____ a demandé à G_____ d'être renseignée sur la finalisation de sa description de poste. Elle a indiqué que cela faisait neuf mois qu'elle attendait que sa situation professionnelle soit formalisée, afin que soient reconnues et compensées toutes les responsabilités supplémentaires dont on l'avait chargée depuis début 2010. Elle jugeait ce retard décevant et difficile à comprendre, au vu des discussions de mars 2010.

Le même jour, il lui a répondu qu'il avait eu une conversation à ce sujet avec E_____ qui allait régler les derniers détails de la description de poste avec V_____. Il attendait le résultat de leurs discussions pour validation de sa part.

A_____ a indiqué qu'elle ignorait que le descriptif du poste devait encore être validé par V_____ car ce dernier avait été nommé directeur *ad interim* pour quelques mois et ne serait plus là à la fin de son congé maternité (audition de A_____ du 12 juin 2013).

b. A_____ a donné naissance à son troisième enfant le _____ 2010. Elle a été en congé maternité jusqu'au _____ mars 2011.

c. Sur demande de A_____ du 5 janvier 2011, G_____ a communiqué à celle-ci, le même jour, un projet de description de poste, pour lequel il attendait ses commentaires.

Le titre du poste était *News Technology Projects Manager*. Selon le descriptif du poste, le supérieur hiérarchique était le *Head of News & Events*.

Sa mission était de fournir la vision et la direction stratégique à l'unité Actualités et Evènements, concernant la technologie relative à l'actualité, de diriger des projets de développement des technologies permettant d'étendre la palette de services de B_____ sélectionnée, et de proposer la feuille de route pour de futurs

développements du service d'actualité en lien avec les changements technologiques.

Un large degré d'autonomie était prévu, en matière de planification, de stratégie et de solutions concrètes, en accord avec le *Head of News & Events*. Des responsabilités financières pour les projets déterminés étaient prévues. Aucune supervision directe et permanente de collaborateurs n'était prévue mais une coordination des équipes selon les projets.

Cette nouvelle formulation était la réponse d'V_____ au projet de cahier des charges qui lui avait été soumis (audition de G_____ du 12 juin 2013 et de E_____).

d. Sous réserve du titre du poste, d'une limitation plus claire aux questions relatives à la technologie et de la suppression de la référence au projet TtF, ce descriptif de poste est en substance similaire à celui envoyé par l'appelante à B_____ le 15 octobre 2010 (pièce 54 appelante).

Selon E_____, ce cahier des charges correspondait, avec une formulation un peu différente, à la proposition faite par A_____ et aux tâches qu'elle effectuait, l'accent étant mis sur le fait qu'elle devait proposer des solutions mais n'avait pas la responsabilité de prendre des décisions. Le titre suggéré lui paraissait approprié (audition de E_____).

Sur la base de ce descriptif de poste, G_____ a évalué le niveau de salaire, selon les critères en vigueur à B_____, et il en résultait qu'aucune adaptation salariale n'était requise, puisqu'il n'y avait de modifications ni en matière de gestion du personnel, de complexité du poste, d'influence dans la stratégie d'entreprise, d'indépendance, de communication ou de responsabilités financières. Dès lors que ce poste d'expert rapportait à un *Head*, il ne pouvait pas être qualifié de *Head*, ce qui aurait été possible s'il rapportait directement à un directeur (audition de G_____ du 12 juin 2013 et du 15 janvier 2015).

e. A_____ n'a pas contacté E_____ pour discuter de ce cahier des charges, préférant attendre la fin de son congé maternité, date à laquelle V_____ ne devait plus être là.

Elle a expliqué avoir été complètement choquée par cette version du cahier des charges et dévastée car V_____ la remettait au rang d'un simple *Project Manager*, ce qu'elle ne voulait pas accepter, alors qu'il avait été question, en octobre 2010, que son salaire soit augmenté, sans qu'un chiffre soit articulé, et qu'elle était alors tombée d'accord avec ses supérieurs, sur le descriptif du poste. Selon elle, les *Project Manager* étaient en classes salariales 1 ou 2 et elle a allégué toujours en avoir eu sous ses ordres (audition de A_____ du 12 juin 2013).

f. Le 17 mars 2011, A_____ et G_____ ont eu une réunion.

Les parties divergent sur le contenu de cette rencontre. Selon A_____, B_____ lui a indiqué ne plus avoir de poste pour elle. Selon G_____, il a évoqué un potentiel retrait du projet du TtF pour le confier définitivement à N_____ et a proposé de nouveaux projets à l'employée qui avait une attitude constructive à cet égard (auditions de A_____ et de G_____ du 12 juin 2013).

g. A l'échéance de son congé maternité, par courriel du 23 mars 2011, envoyé depuis son adresse électronique privée, A_____ a indiqué à son employeur qu'elle était en incapacité de travail jusqu'au 26 avril 2011, conformément à un certificat médical du 18 mars 2011.

Dans le même courriel, elle a indiqué, se référant aux discussions du même jour, sa déception quant à la décision d'D_____ de lui retirer le projet TtF. Elle avait saisi qu'à son retour son supérieur direct ne serait plus E_____ et que son rôle au sein de B_____ était, de ce fait, encore indéfini.

Par courriel du même jour, G_____ lui a indiqué comprendre sa déception déjà exprimée durant leur réunion du 17 mars 2011 durant laquelle il lui avait toutefois annoncé qu'une solution intéressante, dans le cadre d'un projet de haute technologie, pourrait lui être proposée à son retour le 26 avril. Les informations nécessaires lui seraient communiquées par CC_____, responsable de l'administration, et une réunion serait organisée pour approfondir le sujet.

h. Informée par E_____ de la déception de A_____ de son retrait du projet TtF, D_____, lui a laissé un message téléphonique, en fin mars ou début avril 2011, pour lui proposer de prendre la direction du projet de stratégie multiplateforme, un projet d'importance susceptible de l'intéresser. Il s'agissait de moderniser les sites Internet de B_____ qui étaient obsolètes et n'étaient pas interconnectés. La description de ce poste n'existait pas et devait être établie par le responsable du projet (audition d'D_____).

Selon E_____, le projet de stratégie multiplateforme était au niveau de A_____ (audition de E_____). A_____ a d'ailleurs indiqué avoir été très ouverte à ce projet mais attendre un cahier des charges afin de pouvoir apprécier l'étendue du rôle qui pouvait lui être confié (audition de A_____ du 12 juin 2013).

i. L'employée n'a pas donné suite à cet appel de D_____.

Selon A_____, la première raison de ce silence était que la proposition de D_____ était un poste vague, non défini, dans un projet géré par CC_____ (audition de A_____ du 9 avril 2013), alors que D_____ conteste que CC_____ ait été chef de ce projet car il était employé à durée déterminée jusqu'en juin 2011 (audition d'D_____).

La deuxième raison était qu'D_____ et E_____ ne l'avaient pas contactée en mars alors qu'elle le leur avait demandé (audition de A_____ du 9 avril 2013), demande qu'D_____ conteste (audition d'D_____).

La troisième raison était qu'elle était partie en congé maternité en ayant la promesse de G_____ et de E_____ d'être promue *Head* (audition de A_____ du 9 avril 2013), ce qui est contesté par ceux-ci (audition de G_____ du 9 avril 2013, audition de E_____).

La quatrième raison était qu'elle souffrait de dépression, d'insomnies et de problèmes de tension et n'était donc pas en mesure d'affronter des discussions difficiles, précisant avoir fait le maximum d'efforts vu les circonstances (audition de A_____ du 12 juin 2013), étant précisé que B_____ a indiqué qu'elle ignorait que son employée souffrait de dépression (audition de G_____ du 12 juin 2013).

j. Par courriel du 6 avril 2011, CC_____ a communiqué à A_____, sur son adresse professionnelle, la stratégie d'un projet concernant lequel il se réjouissait de la possibilité de collaborer avec elle. Il était en train de planifier la prochaine phase du projet, soit la définition des collaborateurs impliqués. Il était à sa disposition pour des questions.

Par courriel du 27 avril 2011, il a demandé à A_____ si elle avait pu trouver un accord avec G_____. Il lui demandait sa collaboration pour notamment planifier le reste du projet, lui fournir des idées de solutions et mener des ateliers avec les différents groupes de projets. Il se déclarait ouvert à modifier ces points selon ses souhaits.

L'employée n'a pas répondu à ce courriel car elle attendait un cahier des charges de G_____ (audition de A_____ du 12 juin 2013).

k. A_____ a été en incapacité de travail à 100% du 27 avril au 31 mai 2011 selon un certificat du 20 avril 2011, et durant les mois de juin selon un certificat du 17 mai 2011 et de juillet selon un certificat du 28 juin 2011.

K. a. A teneur d'un compte rendu établi le 27 juin 2011 par E_____, le 13 mai 2011 s'est tenue une réunion du sous-comité Actualités lors de laquelle D_____ a indiqué que N_____ allait continuer le projet TtF car elle fournissait un excellent travail dans ce projet qui fonctionnait très bien et qu'après cinq mois d'absence de A_____, la Directrice générale estimait dommageable d'interrompre le cours du projet en changeant à nouveau son responsable.

Selon le compte rendu, D_____ indiquait avoir offert à A_____ un autre grand projet relatif à la transformation de B_____ sur Internet. Il s'agissait avec le projet TtF de l'un des trois grands projets de B_____. La Directrice générale a confirmé que A_____ était une excellente experte et que l'organisation voulait

lui offrir un projet de la même valeur que le projet TtF. Il s'agissait d'un projet important ne consistant pas à simplement concevoir un site Internet mais à repenser la stratégie multiplateforme de B_____ ainsi que sa façon de produire et d'échanger les actualités (projet de stratégie multiplateforme).

Les membres consultés étaient en faveur du maintien de N_____ sur le projet TtF (audition d'D_____ et de N_____).

A l'interne de B_____, le retrait de A_____ du projet TtF a été justifié par la prolongation de son congé maternité (audition de F_____).

b. Depuis cette réunion, N_____ a géré l'organisation du projet. Elle n'avait pas de subordonnés directs sous ses ordres, mais collaborait avec des employés ayant leur propre supérieur. Elle contribuait à leur évaluation mais n'avait pas de lien hiérarchique direct. Le projet TtF occupait 50% de son temps de travail. Son salaire était de 150'000 fr. par an, auquel s'ajoutait 2'000 fr. par mois pour la gestion du projet TtF (audition de N_____).

c. Par courriel du 12 juillet 2011 envoyé à l'adresse électronique professionnelle de A_____, G_____ lui a indiqué vouloir l'informer des avancées de B_____ durant son absence : le projet TtF avançait bien sous la bonne gestion de N_____. Il en était de même pour le projet de stratégie multiplateforme qu'il avait proposé à A_____ comme alternative au projet TtF. L'unité Actualités était en projet et changeait de direction. G_____ et A_____ avaient, fin 2010, discuté d'un projet concernant lequel elle avait démontré un intérêt modéré, peut-être du fait qu'il ne s'agissait pas d'une proposition concrète. Mais, entretemps, D_____ avait demandé à G_____ de lancer un projet relatif au changement de direction et des valeurs (*Change Management and Values*), nécessité absolue pour B_____. Il demandait à A_____ de penser à diriger ce projet placé sous le sponsoring de la Directrice générale; ce projet démarrant début août, elle avait un peu de temps de réflexion; tout cela dépendait toutefois du fait que sa santé lui permette de revenir au travail. Il y avait également d'autres possibilités, lors de son retour, qui devaient être discutées en fonction des nécessités de B_____ et des intérêts de A_____.

Les parties sont en désaccord sur la question de savoir si l'employée pouvait ou non accéder à son adresse électronique professionnelle à cette date (audition de A_____ et de G_____ du 12 juin 2013).

D_____ aurait proposé d'autres projets à l'employée si celui de stratégie multiplateforme ne l'intéressait pas (audition d'D_____).

L. a. Par courrier du 27 juillet 2011, A_____, sous la plume de son conseil, a annoncé à G_____ qu'elle était à nouveau apte à travailler dès le 1er août 2011 et se tenait à disposition de son employeur. B_____ se trouvait toutefois, à son sens, en demeure au sens de l'article 324 CO, dans la mesure où elle ne la

réintégrait pas dans son poste de *Deputy Head of Technolgy for News* et qu'elle ne lui avait proposé aucun poste équivalent, mais que des projets qui constituaient des rétrogradations, dont celui relatif à de nouvelles pages Web. Elle avait été victime de discrimination à la promotion, son incapacité de travail n'avait pas été respectée et elle avait effectué, en 2010, 600 heures supplémentaires qui n'avaient pas été compensées. En outre, elle réservait ses droits concernant une atteinte à sa réputation professionnelle et une rémunération compensatoire

b. Par courrier du 8 août 2011 adressé à l'employée, G_____ a manifesté sa surprise de recevoir un courrier d'avocat. Il a relevé qu'elle n'avait pas répondu à son courriel du 12 juillet lui proposant un intéressant projet et sollicitant des nouvelles et ses idées de sa part. De retour de vacances, il ne pouvait organiser son retour immédiatement et l'attendait, en conséquence, le 11 août 2011 pour une réunion relative aux tâches qui lui seraient confiées en ligne avec son contrat. B_____ était très contente de son retour et il se réjouissait de la voir le 11 août, date jusqu'à laquelle elle était libérée de son obligation de travailler.

c. Par courrier recommandé du 10 août 2011, le conseil de A_____ a demandé le respect de l'élection de domicile en son étude et a indiqué que toute discussion relative aux tâches de sa mandante devrait se faire en sa présence et de préférence en son étude. L'information transmise le 27 juillet 2011 n'était pas tardive dans la mesure où elle avait été communiquée le jour même où elle l'avait apprise de son médecin. L'employée n'avait pas reçu le courriel du 12 juillet 2011 dont elle demandait copie. Elle a relevé la volonté de B_____ d'attribuer à A_____ des projets en lien avec son contrat. Compte tenu des nombreuses suggestions faites par sa mandante, sans contre-proposition équivalente en relation avec le poste occupé précédemment, B_____ devait être considérée comme "*incapable d'accomplir les actes préparatoires et de collaboration que lui imposaient ses devoirs contractuels*". En l'absence de proposition concrète et conforme à la fonction précédemment occupée par l'employée, incluant des responsabilités et un salaire conforme à ce qui lui aurait été promis, elle était empêchée d'exercer son activité en raison de l'incertitude créée par l'employeur sur l'état de la relation de travail. L'employeur étant en demeure, la libération de l'obligation de travailler était sans pertinence. B_____ n'arrivant pas à se déterminer quant aux tâches à attribuer à A_____, le retour de celle-ci en date du 11 août 2011 était prématuré. L'avocate informait encore B_____ de son absence pour vacances du 12 au 27 août et espérait qu'à son retour, le dialogue pourrait être réinitialisé.

d. Par courrier recommandé du 12 août 2011, B_____ a communiqué au conseil de A_____ copie du courriel du 12 juillet. En tant qu'employeur, elle s'estimait en droit de conserver un contact direct avec son employée notamment s'agissant des instructions à lui donner. Elle contestait le fait que les discussions devaient se passer en l'étude d'un avocat plutôt que dans les locaux de l'employeur. Ce n'était que par courrier du 27 juillet 2011 que l'employeur avait été informé de la capacité de travail de A_____ dès le 1er août. L'absence d'un cadre pendant près

d'un an entraînait nécessairement des problèmes d'organisation et l'employeur était tout à fait légitimé à proposer une affectation temporaire en attendant une affectation définitive. Dans la mesure où elle était capable de travailler, l'employée devait exécuter sa prestation de travail pour mériter son salaire; c'était ainsi celle-ci qui était en demeure de reprendre son poste et perdait son droit au salaire jusqu'à son retour. Sauf certificat médical attestant de son incapacité, il lui était demandé de réintégrer son travail au plus vite; en cas d'absence à son poste de travail d'ici le 16 août 2011, l'employeur se réservait le droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat.

e. Par courrier recommandé du même jour adressé directement à A_____, B_____ a indiqué constater qu'elle n'avait pas repris son poste le 11 août, contrairement à ses instructions. Selon les termes de son courrier d'avocat du 10 août, elle refusait de reprendre son poste avant la fin du mois d'août, ce qui constituait une grave violation de ses devoirs d'employée. Elle était sommée de reprendre son poste d'ici le 16 août 2011 au plus tard, sans quoi l'employeur se verrait contraint de résilier son contrat avec effet immédiat.

f. Par courrier recommandé, courriel et télécopie du 15 août 2011, un collaborateur du conseil de A_____ a informé B_____ qu'en raison de l'ambiguïté de la situation et des circonstances, leur mandante ne se présenterait pas seule dans les locaux de l'employeur, mais accompagnée de son conseil, Me DD_____, qui était ouverte à trouver une solution négociée dès son retour de vacances.

A_____ ne s'est pas présentée à son travail, "*parce qu'il y avait selon [elle] la menace de [la] contraindre à effectuer des tâches "selon [son] contrat" alors [qu'elle ne savait] pas ce que cela voulait dire*". Elle a allégué qu'elle aurait accepté de ne pas être payée jusqu'au retour de son conseil (audition de A_____ du 12 juin 2013).

g. Par courrier recommandé du 18 août 2011, B_____ a résilié les rapports de travail avec effet immédiat, au motif que l'employée n'avait pas repris son poste le 16 août 2011, contrairement aux instructions reçues. Après avoir résumé les échanges entre les parties depuis début juillet, elle relevait qu'il était pour le moins surprenant qu'une employée fasse dépendre son retour au travail des dates de vacances de son avocate. Elle soulignait également que le collaborateur de Me DD_____ n'avait proposé ni que des discussions aient lieu avec lui-même en l'absence de Me DD_____, ni d'accompagner le 16 août sa cliente à son lieu de travail. Le comportement de l'employée, qualifié d'inflexibilité crasse, témoignait d'une profonde indifférence envers les impératifs d'organisation de B_____, spécialement venant d'un cadre.

h. Par courrier du 1er septembre 2011, A_____ a contesté la décision de licenciement qualifiée de disproportionnée et d'injustifiée.

Par courrier du 27 septembre 2011, elle s'est opposée formellement au licenciement et a indiqué se tenir à disposition de B_____.

i. Par courrier du 4 octobre 2011, B_____ a confirmé que le motif du licenciement était le refus persistant de la part de A_____ d'accomplir ses obligations de travail, expliqué qu'après près d'une année d'absence, elle ne pouvait pas espérer que la responsabilité du TtF n'ait pas été confiée à un autre employé, que d'autres projets intéressants lui avaient été proposés et qu'il apparaissait clairement qu'elle ne s'était pas mise à disposition de son employeur depuis août 2011. B_____ notait que A_____ n'avait jamais daigné accepter la description de fonction communiquée en début 2011, précisant avoir pris toutes les précautions nécessaires pour ne pas entamer la réputation professionnelle de l'employée. Toute discrimination était contestée. B_____ n'avait jamais forcé l'employée à faire des heures supplémentaires.

M. a. Le 15 septembre 2011, B_____ a fait parvenir à A_____ une attestation relative à sa période d'engagement et les deux postes occupés (*Online Service Manager* jusqu'au 1^{er} janvier 2009 et *Deputy Head of Technology for News* depuis), précisant se tenir à disposition pour produire un certificat qualifié.

b. Sur demande du conseil de l'employé, B_____ a rédigé le certificat de travail suivant :

"The undersigned hereby certifies that Mrs A_____ born on _____ 1967, worked in our organization from 1st May 2002 to 18 August 2011.

Mrs A_____ was first appointed as Online Services Manager in the Operations Department and then was promoted as Deputy Head Of Technology for News, in the same Department as of 1st January 2009.

In her first job, she was in charge of developing and ensuring promotion of B_____ online services, in particular the services offered in the dedicated website (Programme 1_____).

As Deputy Head of Technology for News, she was responsible of overseeing the newsroom technical tools and systems and ensuring that they are capable of efficiently rendering the various services undertaken across the spectrum of Newsroom activity (Programme 1_____ News Exchange, Sport News...). In particular she initiated the transition to file project, a strategic technical project for B_____.

Mrs A_____ has carried out her work demonstrating a profound technical knowledge. She managed heavy workload and stressful situations. Mrs A_____ has maintained good and frank relations with her superiors, colleagues and staff."

c. En octobre 2011, B_____ a versé la somme brute de 12'521 fr. 05 à titre des

172 heures de vacances non perçues par A_____. Hormis les contributions sociales, B_____ en a déduit 4'513 fr. 40 à titre de salaire perçu en trop en août 2011.

d. A partir du 1^{er} septembre 2013, N_____ a repris le poste de F_____, en tant que *Manager of Programme 1_____ News Exchange*.

N. a. De l'avis concordant de ses collègues et supérieurs, A_____ est une femme très intelligente, avec une excellente connaissance des médias (audition de C_____ et de F_____).

b. Selon les témoignages recueillis, l'intelligence de A_____ pouvait cependant la desservir car il lui était parfois difficile de communiquer avec des personnes moins intelligentes qu'elle et car il arrivait qu'elle pense avoir une meilleure vue d'ensemble d'un projet, ce qui générait des tensions et des problèmes de communication, pouvant aboutir au blocage d'un projet (audition de C_____). Elle avait de la peine à créer une ambiance d'équipe et manquait de flexibilité quand elle décidait quelque chose (audition de F_____). Il était très difficile de la convaincre pour des idées ou suggestions venant d'autrui (audition de E_____).

c. Les supérieurs de A_____ ont exprimé une frustration du fait qu'elle n'était jamais satisfaite de la reconnaissance accordée (auditions de C_____ et de E_____).

d. Selon l'avis de ses supérieurs et collègues, A_____ n'a jamais été discriminée en raison de son genre ou de ses congés maternité (audition de F_____ et de E_____).

O. a. Par demande déposée au greffe du Tribunal des prud'hommes le 4 mai 2012, A_____ a conclu principalement, avec suite de frais et dépens, à l'annulation du congé notifié le 18 août et à sa réintégration au sein de B_____, qu'elle a assignée en paiement d'un montant de 261'608 fr. 95. Ladite somme se décompose comme suit :

- 143'000 fr. brut, à titre de différence de salaire pour la période du 1er janvier 2010 au dépôt de la demande, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 5'925 fr. brut, à titre de différence de salaire pour la période de juin 2007 au 31 décembre 2008, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2008;
- 49'357 fr. brut, à titre de solde de vacances, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 20'000 fr. brut par mois, à titre de salaire dès le 19 août 2011 jusqu'au jour de la réintégration, plus intérêts à 5% l'an dès la fin de chaque mois;
- 1'326 fr. 95 net par mois, à titre de participation aux allocations familiales et aux primes d'assurance maladie jusqu'au jour de la réintégration, plus intérêts à 5% l'an dès la fin de chaque mois;

-
- 37'000 fr. brut, à titre de paiement de travail supplémentaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
 - 5'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral.

Subsidiairement, A_____ a assigné B_____ en paiement de 519'107 fr., somme qui se décompose comme suit :

- 143'000 fr. brut, à titre de différence de salaire pour la période du 1er janvier 2010 au dépôt de la demande, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 5'925 fr. brut, à titre de différence de salaire pour la période de juin 2007 au 31 décembre 2008, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2008;
- 120'000 fr. brut, à titre de délai de congé, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;
- 10'000 fr. net, à titre de prestations LPP pour la période du 19 août 2011 au 29 février 2012, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;
- 2'628 fr. net, à titre d'allocations familiales, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;
- 5'333 fr. net, à titre de participation aux primes d'assurance maladie;
- 49'357 fr. brut, à titre de solde de vacances, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 12'903 fr. brut, à titre d'indemnités vacances pour la période du 19 août 2011 au 29 février 2012;
- 37'000 fr. brut, à titre de paiement de travail supplémentaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 5'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral;
- 127'961 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalente à six mois de salaire y compris les allocations familiales et la participation aux primes d'assurance maladie, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011.

Plus subsidiairement, A_____ a assigné B_____ en paiement de 232'981 fr., somme qui se décompose comme suit :

- 78'628 fr. brut, à titre de délai de congé sans majoration de salaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;
- 8'000 fr. net, à titre de prestations LPP pour la période du 19 août 2011 au 29 février 2012;
- 32'012 fr. brut, à titre de solde de vacances, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 8'455 fr. brut, à titre d'indemnité vacances pour la période du 19 août 2011 au 29 février 2012, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;
- 24'333 fr. brut, à titre de paiement de travail supplémentaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er janvier 2010;
- 5'000 fr. net, à titre d'indemnité pour tort moral;
- 78'628 fr. net, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié équivalente à six mois de salaire, plus intérêts à 5% l'an dès le 19 août 2011;

-
- 5'925 fr. brut, à titre de différence de salaire discriminatoire pour la période de juin 2007 au 31 décembre 2008, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2008.

Elle a également conclu à la remise d'un nouveau certificat de travail.

Préalablement, elle a requis la production de :

- toutes pièces relatives au coût d'affiliation de B_____ et du News Exchange de chaque membre de B_____ pour les années 2009, 2010, 2011,
- toutes pièces relatives à l'évaluation des critères pris en compte pour la détermination de l'échelon dans lequel une position est catégorisée au sein B_____ avant et après l'année 2010,
- toutes pièces relatives à la rémunération annuelle brute, pour les années de 2002 à 2008 inclusive, des employés EE_____, P_____, R_____ et Q_____,
- toutes pièces relatives à la rémunération annuelle brute des *Managers* de l'unité Marketing,
- toutes pièces relatives à la prise en charge par B_____ de la formation accomplie par ses employés masculins, notamment Messieurs K_____, J_____ et FF_____,
- toutes pièces relatives à la candidature de Monsieur F_____ et de Madame N_____ pour le poste de *Head of Programme I_____ News Exchange*,
- les rapports établis par T_____ pour évaluer les candidats,
- toutes pièces permettant d'établir l'organigramme du Département of Opérations au 1er janvier 2010,
- la liste des emails, appels et sms adressés à A_____ par son supérieur, E_____, durant sa période d'incapacité partielle, entre le 22 septembre 2010 et le 15 novembre 2010, avec mention de la date et heure exacte à laquelle ces communications avaient eu lieu.

b. Par mémoire de réponse du 18 septembre 2012, B_____ a conclu, principalement, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens, à ce qu'il soit pris acte de la réserve de B_____ de tous ses droits quant à la violation par A_____ de son devoir de fidélité et quant à sa description erronée sur son profil LinkedIn des postes occupés au sein de B_____.

Elle a conclu préalablement, à ce qu'il soit ordonné à A_____ de produire tout document, y compris ses déclarations fiscales, établissant les revenus touchés d'une activité dépendante ou indépendante depuis le 18 août 2011, et au rejet des réquisitions de production de pièces de A_____.

c. Le 27 novembre 2012, la Caisse cantonale genevoise de chômage a formulé des conclusions subrogatoires à l'encontre de B_____, en paiement de 98'326 fr. 60, au titre des indemnités versées à A_____ entre septembre 2011 et octobre 2012.

Elle a ultérieurement augmenté ses conclusions à 131'890 fr. 90, au titre des indemnités versées jusqu'au 30 avril 2013.

d. Lors de l'audience de débats d'instruction du 27 novembre 2012, B_____ a reconnu devoir à A_____ 15'606 fr. 45 brut, à titre de solde de vacances, montant dont elle a annoncé le paiement, moins les charges sociales, plus intérêts.

Le même jour, A_____ a produit une liste de témoins précisant notamment que Z_____, domiciliée à Londres, GG_____, domicilié à Bruxelles, HH_____, domicilié au Danemark, et II_____, domicilié aux Pays-Bas, devaient être entendus concernant le travail que B_____ forçait A_____ à effectuer durant sa grossesse de 2010, le travail qu'elle effectuait durant le weekend et l'absence de soutien de l'intimée durant cette phase, ainsi que l'image résultant des changements de son cahier des charges, qu'V_____ devait être entendu sur le fait qu'il n'avait jamais été question de le mêler aux discussions relatives à la description de la fonction de A_____ mais que ces discussions tardaient car V_____ était en vacances, que CC_____ devait être entendu sur le flou du projet de stratégie multiplateforme et le rôle de A_____ dans le cadre de celui-ci.

Lors de l'audience de débats principaux du 7 mars 2013, A_____ a indiqué être d'accord avec le décompte de vacances et le solde à payer établi par B_____, à l'exception de la base salariale sur laquelle les montants dus avaient été calculés.

e. Par courrier du 11 mars 2013, A_____ a sollicité une expertise pour évaluer l'application de l'échelle de traitement de B_____ à son égard et évaluer les modalités de sa rémunération. B_____ ne s'y est pas opposée, mais l'a considérée prématurée, A_____ n'ayant rendu vraisemblable aucune discrimination.

f. Le Tribunal des prud'hommes a auditionné C_____ le 19 mars 2013, D_____ le 9 avril 2013, N_____ le 30 avril 2013, E_____ le 21 mai 2013, F_____ le 28 mai 2013 et les parties, soit A_____ et G_____ pour B_____ de façon répétée.

g. A l'audience des débats du 9 juillet 2013, A_____ a requis l'ouverture d'une instruction complémentaire. Elle a persisté dans ses réquisitions de pièces et d'expertise et a requis l'audition de tous les témoins cités. B_____ a indiqué estimer que l'affaire était en état d'être jugée.

h. Par ordonnance d'instruction du 5 août 2013, le Tribunal de céans a ordonné à B_____ de produire l'organigramme du Département des opérations au 1er janvier 2010 ainsi que la liste des emails, appels et sms adressés à A_____ par E_____ durant sa période d'incapacité partielle, entre le 22 septembre 2010 et le 15 novembre 2010, avec mention de la date et heure exactes auxquelles ces communications avaient eu lieu.

B_____ a produit diverses pièces le 20 septembre 2013. B_____ a également déclaré que E_____ n'avait pas conservé les sms échangés pendant la période considérée qui dataient de plus de trois ans. Il n'était également pas possible de retracer les appels téléphoniques échangés, l'opérateur téléphonique ne gardant pas ses fichiers au-delà d'une période de deux ans.

i. Par courrier du 8 octobre 2013, A_____ s'est déterminée sur lesdites pièces.

En suite de quoi, la cause a été gardée à juger.

j. Par jugement JTPH/82/2014 du 12 mars 2014, notifié à A_____ le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné B_____ à délivrer à A_____ un certificat de travail modifié (ch. 3); débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4), arrêté les frais de la procédure à 4'680 fr. (ch. 5), mis ceux-ci à la charge de A_____ (ch. 6) et dit qu'il ne serait pas alloué de dépens (ch. 7).

Le texte modifié du certificat devait être le suivant :

"Le soussigné certifie par la présente que Madame A_____, née le _____ 1967, a travaillé dans notre organisation du 1er mai 2002 au 18 août 2011.

Madame A_____ a tout d'abord occupé le poste de Responsable des services en ligne au sein du Département Programme 1_____ Opérations. Elle a ensuite travaillé comme analyste marketing à partir du 1er septembre 2007 avant d'être promue Responsable adjointe de la Technologie pour les actualités dans le même département, le 1er janvier 2009.

En sa qualité de Responsable des services en ligne, elle a assuré la coordination des services Web de Programme 1_____ et contribué à leur développement. Dans ce cadre, elle a notamment participé à l'élaboration de la stratégie Internet et de la feuille de route de Programme 1_____ Opérations. Elle s'est aussi occupée du développement technique et de la gestion des sites Web, y compris en matière de gestion de projets, de maintenance et d'assistance. Elle a aussi coordonné le support interne et externe ainsi que l'externalisation à des agences informatiques.

Sa fonction d'analyste marketing lui a ensuite permis de contribuer au positionnement de moyen à long terme de Programme 1_____ dans le domaine de la radiodiffusion et les secteurs connexes. Ses responsabilités incluaient la tarification et la modélisation basée sur les coûts, l'établissement des profils clients et l'analyse des activités de vente au niveau mondial. Elle a également continué à coordonner les services en ligne jusqu'à fin 2008.

En tant que Responsable adjointe de la Technologie pour les actualités, Madame A_____ était chargée de définir une vision globale pour le développement des services d'actualité à vocation technologique. Elle s'occupait aussi de la

supervision des outils et systèmes techniques de la salle de rédaction et devait s'assurer qu'ils étaient capables de fournir avec toute l'efficacité requise les différents services proposés dans le cadre de cette activité (Echange d'actualités Programme I_____, actualités sportives, Événements spéciaux, Signal mondial Programme I_____, etc.). Elle a lancé en particulier le projet "Passage aux fichiers" initiative stratégique de B_____ regroupant des projets tels que les plateformes de contribution et de distribution de sujets et les systèmes de gestion de la salle de rédaction pour l'Echange d'actualités Programme I_____.

Madame A_____ a accompli son travail en démontrant de solides connaissances techniques, une profonde compréhension du secteur ainsi que d'excellentes capacités de présentation. Très intelligente, innovante, créative et enthousiaste, elle a su gérer efficacement des charges de travail importantes et des situations stressantes en faisant preuve d'une bonne capacité de communication.

Madame A_____ a maintenu des relations bonnes et franches avec ses supérieurs, ses collègues et le reste du personnel, ainsi qu'avec nos Membres et d'autres entreprises actives dans le domaine des médias.

Nous lui souhaitons tous nos vœux pour son avenir professionnel."

P. a. Par acte déposé au greffe de la Chambre des Prud'hommes de la Cour de justice (ci-après la Chambre des prud'hommes) le 30 avril 2014, A_____ a fait appel dudit jugement, concluant préalablement à ce qu'il soit ordonné à B_____ de produire les documents suivants :

- Toutes pièces ou documents permettant de connaître les critères d'évaluation pris en compte pour déterminer l'échelon dans lequel une fonction/poste est catégorisé au sein de B_____, avant et après l'année 2010;
- Toutes pièces ou tous documents relatifs à la rémunération annuelle brute pour les années de 2002 à 2008 inclusive de EE_____, P_____, R_____ et Q_____, et des *Managers* de l'unité *Marketing* de B_____;
- Toutes pièces ou tous documents relatifs à la prise en charge par B_____ de la formation accomplie par ses employés hommes, notamment Messieurs K_____, J_____ et FF_____;
- Toutes pièces et documents relatifs à la candidature de F_____ et de N_____ pour le poste de *Head of News Exchange*, y compris les dossiers de candidature, les détails des postes occupés précédemment, ainsi que les rapports établis par T_____ mandaté par B_____ pour évaluer les candidats précités.

Elle a également conclu qu'une expertise "*pour analyser l'échelle de traitement appliquée par B_____ aux tâches et responsabilités de A_____ en comparaison de ses collègues masculins*" soit ordonnée et que les témoins U_____, V_____, CC_____, Z_____, GG_____, HH_____ et II_____ soit entendus.

Principalement, elle a conclu à l'annulation des chiffres 3, 4, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris et à ce que B_____ soit condamnée à lui payer:

- la somme brute de 143'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2010 à titre de rattrapage salarial entre le 1^{er} janvier 2010 et le 18 août 2011 (ch. 6);
- la somme brute de 15'457 fr. 15 avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2010, à titre de solde de vacances (ch. 7);
- la somme nette de 127'961 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011 (ch. 8);
- la somme nette de 10'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011 à titre de perte des prestations LPP sous les art. 10 LÉg et 336a CO (ch. 9);
- le montant brut de 37'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2010, à titre de compensation pour le travail supplémentaire effectué au cours de l'année 2010 (ch. 10);
- la somme nette de 12'903 fr. avec intérêt à 5% dès le 19 août 2011 à titre de perte de vacances sous les art. 10 LÉg et 336a CO (ch. 11);
- le montant net de 5'000 fr. à titre de tort moral (ch. 12); et
- la somme nette de 127'961 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011 (ch. 13).

Elle a également conclu à ce que B_____ soit condamnée à lui remettre un certificat de travail rectifié (ch. 14).

Le troisième alinéa devait lire *"En tant que Online Services Manager, elle était responsable de la gestion des activités globales des services liés au Web de Programme 1_____, notamment de la définition stratégique et de la feuille de route pour les activités internet de Programme 1_____. Elle a défini et supervisé le développement technique et la gestion des sites internet, y compris le développement de projets, la maintenance et le support technique. Dans ce cadre, elle a supervisé les collaborateurs internes et externes, ainsi que les ressources externes"*.

Le quatrième alinéa devait contenir en plus la phrase *"Ensuite, en tant que Marketing Analyst, elle était responsable du repositionnement et de la restructuration des lignes commerciales de produits-clés afin d'atteindre les objectifs stratégiques"*.

La dernière phrase du quatrième aliéna devait lire *"En particulier, elle a initié et géré le projet Transition to File, un programme stratégique de projets techniques pour B_____. A ce titre, elle a dirigé de manière fonctionnelle une équipe de plus de 30 personnes."*

Un cinquième aliéna devait être ajouté mentionnant *"Mme A_____ était aussi responsable de la stratégie technologique des services News et Events de Programme 1_____"*.

Subsidiairement, elle a conclu à l'annulation des chiffres 3, 4, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris et formulé des conclusions identiques aux conclusions 6, 7, 8, 10, 11, 12 et 14.

Plus subsidiairement (en l'absence d'adaptation salariale), elle a conclu à l'annulation des chiffres 3, 4, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris et à ce que B_____ soit condamnée à lui payer :

- la somme brute de 78'628 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011;
- la somme nette de 8'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011;
- la somme brute de 8'455 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011;
- le montant brut de 24'333 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} janvier 2010;
- le montant net de 5'000 fr.;
- la somme nette de 78'628 fr. avec intérêts à 5% dès le 19 août 2011.

Elle a formulé une conclusion identique à la conclusion ch. 14 (voir ci-dessus).

Plus subsidiairement encore, elle a conclu à l'annulation des chiffres 3, 4, 5, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris et à ce que la cause soit renvoyée au Tribunal des prud'hommes pour instruction complémentaire.

b. Par courrier du 5 mai 2014, la Caisse cantonale de chômage a confirmé ses productions pour un montant total de 131'890 fr. 90 et renoncé à se déterminer pour le surplus.

c. Par réponse du 4 juin 2014, B_____ a conclu préalablement au rejet des demandes de A_____ en production de pièces, en mise en œuvre d'une expertise et en audition de témoins. Principalement, elle a conclu au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris, au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et à sa condamnation en tous les frais et dépens de la cause, qui comprendraient une équitable indemnité valant participation aux honoraires du conseil de B_____.

d. Par courrier du 2 juillet 2014, A_____ s'est déterminée sur la réponse de B_____, concluant à son irrecevabilité et a persisté dans ses conclusions d'appel. Elle a indiqué que ses conclusions no 8 et 13 n'étaient pas identiques, dès lors que l'une repose sur l'art. 337c al. 1 CO (droit au paiement du salaire durant le délai de congé) et l'autre sur l'art. 337c al. 3 CO (indemnité pour résiliation injustifiée).

e. Par courrier du 30 juillet 2014, B_____ s'est déterminée sur le courrier du 2 juillet 2014, persistant intégralement dans ses conclusions préalables.

f. Par ordonnance préparatoire CAPH/180/2014 du 27 novembre 2014, la Chambre des prud'hommes a ordonné la production par B_____ d'ici au 12 décembre 2014, d'une liste des seize critères d'évaluation des fonctions selon la

méthode Mercer, de leur éventuelle clé de pondération, des documents relatifs à l'éventuelle prise en charge par B_____ des formations externes éventuellement suivies par Messieurs K_____, J_____ et FF_____, le cas échéant accompagnés des documents permettant de connaître le genre et l'importance de ces formations et des rapports d'*assessment* établis pour F_____ et N_____ dans le cadre de la sélection du *Head of New Exchange*.

g. Par courrier du 12 décembre 2014, B_____ a répondu à l'ordonnance préparatoire en produisant divers pièces.

h. Par courrier du 22 décembre 2014, A_____ a invité la Chambre des prud'hommes à établir, par elle-même ou par le biais d'une expertise, la valeur de ses tâches avant et après les maternités de 2007 et 2010-2011, afin de la comparer à celle des tâches "*exercées par des collègues masculins, ainsi que les éventuelles modifications des cahiers des charges de ces mêmes collègues se trouvant dans une situation analogue à celle*" de A_____.

Elle a également exigé une traduction et réécriture intégrale des notes manuscrites de G_____ lors de ses entretiens d'évaluation de début 2010 relatifs au poste de *Head of News Exchange*.

i. Durant l'audience du 15 janvier 2015, les parties ont conclu à l'audition d'U_____.

Le conseil de A_____ a rectifié sa conclusion no 8, indiquant que la somme de 127'961 fr. devait être comprise comme brute et non comme nette.

j. Par courrier du 8 avril 2015, A_____ a notamment réitéré sa conclusion relative à la mise en œuvre d'une expertise, précisant qu'il était toujours impossible d'évaluer la valeur de ses tâches effectuées avant et après ses maternités et qu'elle était dès lors privée de la faculté de démontrer une discrimination salariale.

Elle sollicitait également sa propre audition.

k. Par courrier du 10 avril 2015, B_____ a formulé ses remarques sur le courrier du 8 avril 2015, critiquant la portée de l'expertise requise et considérant la requête en audition de A_____ abusive.

l. A l'échéance de l'audience du 14 avril 2015 durant laquelle U_____ a été auditionnée, la Chambre des prud'hommes a, statuant préparatoirement, renoncé à procéder à de plus amples mesures probatoires et rejeté en conséquence, dans la mesure où elles n'ont pas d'ores et déjà été satisfaites, les requêtes de mesures probatoires formulées par A_____ et ordonné à B_____ de produire une version traduite et lisible des notes manuscrites de G_____.

Par courrier du 21 avril 2015, B_____ a produit les pièces requises.

m. Durant l'audience du 28 mai 2015, B_____ et A_____ ont persisté dans leurs conclusions antérieures. La cause a été gardée à juger.

n. Par courrier du 29 mai 2015, B_____ a produit une note des frais relatifs à l'audition d'U_____ pour un total de 510 fr. 75.

EN DROIT

- 1. 1.1** Les jugements de première instance sont susceptibles d'appel si l'affaire est non pécuniaire ou si, pécuniaire, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant le Tribunal atteint 10'000 fr. (art. 308 CPC).

En l'espèce, à la lumière de la valeur litigieuse au dernier état des conclusions en première instance, la voie de l'appel est ouverte.

1.2 L'appel est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

Les délais ne courent pas du septième jour avant Pâques au septième jour qui suit Pâques inclus (art. 145 al. 1 let. a CPC).

Si le dernier jour est un dimanche, le délai expire le premier jour ouvrable qui suit (art. 142 al. 3 CPC).

Le jugement entrepris ayant été notifié le 13 mars 2014, le délai de 30 jours serait venu à échéance le samedi 12 avril 2014, repoussé au lundi 14 avril 2014. Compte tenu des fêtes de Pâques du 13 au 27 avril 2014, le délai d'appel est venu à échéance le lundi 28 avril 2014.

1.3 Interjeté en temps utile, contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), et selon la forme prescrite par la loi (art. 130 al. 1, 131 et 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.4 A teneur de l'art. 73 al. 1 CPC, la personne qui prétend avoir un droit préférable excluant totalement ou partiellement celui des parties peut agir directement contre elles.

Selon les articles 29 al. 2 et 54 al. 1 LACI, la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un assuré est subrogée dans les droits de celui-ci à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. La caisse de chômage n'est subrogée qu'en ce qui concerne la période d'indemnisation et uniquement pour les créances de nature salariale ou similaire (par exemple, les dommages-intérêts, au sens de l'art. 337c al. 1 CO).

Les prétentions de la Caisse de chômage, déjà formulées devant le premier juge, sont recevables.

1.5 La Chambre des prud'hommes revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Le litige relevant de la loi sur l'égalité, la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 2 let a CPC) et la Chambre des prud'hommes établit les faits d'office (247 al. 2 let a CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

- 2. 2.1** L'art. 8 CC dispose que chaque partie doit, si la loi ne prescrit pas le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. Cette disposition confère en outre le droit à la preuve et à la contre-preuve, mais non le droit à des mesures probatoires déterminées. Elle ne s'oppose ni à une appréciation anticipée des preuves, ni à la preuve par indice. Le juge viole l'art. 8 CC s'il omet ou refuse d'administrer des preuves sur des faits pertinents et régulièrement allégués ou s'il tient pour exactes les allégations non prouvées d'une partie, nonobstant leur contestation par l'autre. En revanche, lorsque l'appréciation des preuves convainc le juge qu'une allégation de fait a été établie ou réfutée, la répartition du fardeau de la preuve devient sans objet. L'art. 8 CC ne saurait être invoqué pour faire corriger l'appréciation des preuves, qui ressortit au juge du fait (arrêt du Tribunal fédéral 4C.326/2003 du 25 mai 2004 consid. 3.6).

Le Tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). Autrement dit, il décide d'après sa conviction subjective personnelle si les faits se sont produits ou non, c'est-à-dire s'ils sont prouvés (ou établis) ou non (HOHL, Procédure civile, tome I, 2001, p. 152 ss n. 785 ss; VOUILLOZ, La preuve dans le Code de procédure civile suisse, PJA 2009 p. 830 ss).

En règle générale, l'appréciation des preuves n'intervient qu'à l'épuisement des moyens disponibles pour découvrir la vérité. Il est toutefois admis que le juge procède à une appréciation anticipée et refuse d'administrer une preuve s'il est convaincu que le moyen proposé, à supposer même qu'il aboutisse, ne serait pas susceptible de prévaloir sur le résultat des autres moyens de preuve déjà administrés (ATF 130 II 425 consid. 2.1; HOHL, Procédure civile, tome II, 2010, p. 522 n. 3115).

2.2 En l'espèce, la requête de l'appelante en production de toutes pièces ou documents permettant de connaître les critères d'évaluation pris en compte pour déterminer l'échelon dans lequel un poste est catégorisé au sein de l'intimée a fait l'objet de l'ordonnance préparatoire du 27 novembre 2014, amenant l'intimée à produire divers documents. La requête est donc sans objet.

2.3 La Chambre des prud'hommes refuse d'ordonner la production des pièces relatives à la rémunération entre 2002 et 2008 de EE_____, P_____, R_____, Q_____ et des *Managers* de l'unité *Marketing*. L'appelante ne formule plus de conclusion en rattrapage salarial par rapport à son activité au sein de l'unité

DOP/Marketing entre septembre 2007 et décembre 2008. Ces pièces sont ainsi dénuées de toute pertinence à l'issue du litige.

2.4 Suite à l'ordonnance préparatoire du 27 novembre 2014, l'intimée a produit des documents relatifs aux formations suivies par K_____ et J_____. La requête en production de pièces relatives à la prise en charge par l'intimée de formations accomplies par des employés masculins n'a donc plus d'objet.

2.5 Les mesures probatoires administrées permettent de statuer sur le grief de la discrimination à la promotion formulé par l'appelante (voir consid. 4.2 ci-dessous). La Chambre des prud'hommes, au bénéfice d'une administration anticipée des preuves, renonce donc à ordonner la production des dossiers de candidature de F_____ et N_____ pour ce poste.

2.6 L'audition d'V_____, directeur *ad interim* responsable de l'unité Actualités en fin 2010 devait être limitée à la seule question de son implication dans l'établissement du cahier des charges de l'appelante et, plus particulièrement des informations données à celle-ci par G_____ concernant cette implication. Or, V_____ ne saurait témoigner sur les informations données par G_____ à l'appelante. Dès lors, son audition n'est pas apte à prouver les faits allégués. La Chambre des prud'hommes renonce donc à son audition.

Par ailleurs, le courriel de G_____ du 3 décembre 2010 démontre que l'intimée entendait impliquer V_____ dans ce processus et que l'appelante en a été informée.

2.7 La Chambre des prud'hommes renonce à l'audition de CC_____, dès lors que celle-ci devait être limitée au caractère flou du projet de stratégie multiplateforme avant le licenciement de l'appelante. Or, ce point n'est pas contesté, l'intimée indiquant au contraire que c'est l'appelante qui aurait dû préciser la portée de ce projet et sa propre implication dans celui-ci, comme elle l'avait fait pour le projet TtF dans sa phase initiale.

2.8 La Chambre des prud'hommes renonce enfin à l'audition de Z_____, de GG_____, de HH_____ et de II_____, qui devaient être auditionnés sur le travail imposé par l'intimée à l'appelante durant sa grossesse de 2010, en particulier son travail durant le weekend et ses déplacements à l'étranger, ainsi que l'impact des modifications des cahiers des charges sur son image.

L'appelante a évoqué une importante charge de travail. Or, les enquêtes ont démontré que, pendant la période considérée, l'appelante organisait librement son travail, pouvait se faire remplacer ou aider et était assistée d'un consultant dès mi-octobre 2010 (voir considérant 11 infra). On ne voit dès lors pas comment des représentants de clients de l'intimée travaillant à l'étranger pourraient s'exprimer de manière probante sur le temps de travail effectué par l'appelante à Genève, le

fait que celui-ci était imposé par l'intimée, ou le fait que l'intimée forçait l'appelante à se rendre à l'étranger.

Concernant les modifications de son cahier des charges et le retrait de divers projets, il découle d'ores et déjà des enquêtes qu'elles n'avaient rien d'extraordinaire au sein de l'intimée dont l'organisation évoluait continuellement. Quant à l'image résultant du licenciement immédiat de l'appelante, la Chambre des prud'hommes dispose d'ores et déjà des éléments nécessaires pour statuer (voir considérant 7 infra).

2.9 Enfin, la Chambre des prud'hommes renonce à une nouvelle audition de l'appelante, laquelle a eu l'occasion de s'exprimer aussi bien en première instance qu'en appel.

- 3. 3.1** L'égalité salariale entre l'homme et la femme étant fondée sur la notion de travail de valeur égale (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2), les tribunaux cantonaux doivent ordonner des expertises, si l'équivalence entre les diverses fonctions d'une même entreprise ne saute pas aux yeux ou si elle n'est pas établie par d'autres modes de preuve (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2).

Les experts doivent alors établir si ces fonctions, l'une occupée par le demandeur, les autres par des personnes de l'autre sexe, sont comparables les unes aux autres et déterminer les critères permettant de mettre à jour un cas de discrimination (ATF 133 III 545 consid. 4.2; ATF 130 III 145 consid. 3.1.2). L'expert doit définir les caractéristiques propres des activités prises isolément et comparées entre elles (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2; ATF 125 III 368 consid. 5c; BIGLER-EGGENBERGER, Et si la Justice ôtait son bandeau?, La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, n. 651 et 652 p. 339/340).

Le juge qui refuse d'ordonner une expertise requise par une partie consacre une violation de la maxime d'office, à moins que l'expertise apparaisse d'emblée inutile, parce que, par exemple, le juge dispose lui-même des connaissances scientifiques nécessaires pour élucider une possible discrimination liée au sexe (ATF 133 III 545 consid. 4.2; KLETT, Richterliche Prüfungspflicht und Beweiserleichterung, AJP 2001 ch. 3 p. 1295; COSSALI SAUVIN, Egalité entre femmes et hommes II, FJS 545 ch. V p. 21 in fine). Ainsi, le juge n'est pas obligé de procéder à une expertise pour tout différend salarial (arrêt du Tribunal fédéral 8C_31/2009 du 4 janvier 2010 consid. 6.2). Quand l'équivalence des fonctions peut être constatée par le juge, sans recourir à une expertise, l'employé n'a pas de droit à une expertise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.392/1999 du 11 février 2000). De même, le juge peut se fonder sur l'audition des parties et des témoins pour constater l'absence de vraisemblance d'une discrimination salariale (Décision de l'Obergericht d'Argovie AR.98.00021 du 4 juin 1999). Enfin, il peut refuser d'ordonner une expertise quand la témérité de la demande est vraisemblable ou

que l'expertise porte sur un point mineur et semble inutile (AUBERT/LAMPEN, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, no 24 ad. art. 12 LEg).

Si le juge constate l'absence de discrimination salariale entre une employée et son successeur masculin, il n'est pas tenu de procéder à une expertise visant à déterminer l'existence d'une discrimination sur l'ensemble du spectre des salaires de l'entreprise, en particulier quand l'employée ne met pas en avant d'autres employés susceptibles de faire l'objet d'une comparaison salariale et qu'elle ne prétend pas que sa position était occupée statistiquement de façon prédominante par des femmes (arrêt du Tribunal fédéral 4A_614/2011 du 20 mars 2012 consid. 4.2 ss).

3.2 En l'espèce, la Chambre des prud'hommes renonce à procéder à l'expertise requise par l'appelante qui aurait dû avoir pour but, selon son écriture d'appel, d'analyser l'échelle de traitement appliquée par l'intimée aux tâches et responsabilités de l'appelante, en comparaison de ses collègues masculins, respectivement, selon ses courriers subséquents, d'évaluer la valeur de ses tâches avant et après les maternités de 2007 et 2010-2011, afin de la comparer à celle des tâches *"exercées par des collègues masculins, ainsi que les éventuelles modifications des cahiers des charges de ces mêmes collègues se trouvant dans une situation analogue à celle"* de l'appelante.

3.2.1 Dans le cas d'espèce, l'appelante n'indique pas par rapport à quel collègue de sexe masculin, ou par rapport à quelle catégorie de collègues de sexe masculin, elle s'estimerait discriminée. Plus précisément, elle n'indique pas lesquels de ces collègues masculins occuperaient des fonctions à son sens comparables aux siennes, voire moins exigeantes ou moins importantes, tout en étant mieux rémunérées. Cette absence d'allégation est d'autant plus surprenante que l'appelante revendique une rémunération annuelle de 240'000 fr. correspondant à la classe C de l'échelle salariale de l'intimée, une classe qui ne contenait, à la lumière des chiffres de 2012, qu'une quinzaine d'employés. Il lui aurait donc été aisé de désigner, parmi ses collègues masculins, celui ou ceux dont les tâches, selon elle, étaient d'une valeur équivalente à celles qu'elle assumait. Peu importe à cet égard qu'elle ait ou non disposé d'un cahier des charges actualisé dès lors que la comparaison s'opère entre les tâches effectivement exercées et non celles prévues, parfois de façon théorique, par un descriptif de fonction.

En l'absence de tout point de comparaison préétabli, l'expertise sollicitée par l'appelante constitue en réalité une mesure exploratrice, l'expert devant, selon elle, à l'instar de ce qu'a déjà fait sur plusieurs années le département des ressources humaines de l'intimée, évaluer les fonctions de l'ensemble des collègues masculins de l'intimée afin de déceler l'existence d'une éventuelle discrimination. Or, même dans le cadre élargi prévu par l'art. 6 LEg, une telle recherche indéterminée de preuve ne saurait être admise.

3.2.2 Plus généralement, l'expertise requise en l'espèce ne vise pas à démontrer l'existence d'une discrimination mais à soutenir l'allégation de l'appelante que ses responsabilités en 2010, en particulier dans le cadre du projet TtF, auraient dû amener son employeur à la catégoriser dans la classe C de son échelle salariale et que son salaire aurait dû être fixé à un montant annuel de 240'000 fr., correspondant à la moyenne de cette classe.

Ainsi, le but de l'expertise requise n'est pas de déterminer l'équivalence entre plusieurs fonctions au sein de l'intimée, l'une occupée par l'appelante et l'autre ou les autres par des employés masculins. Son but est plutôt d'effectuer une comparaison salariale par rapport à l'ensemble du spectre salarial de l'intimée, soit par rapport à l'échelle salariale mise en place par celle-ci. Dès lors, à la lumière de la jurisprudence 4A_614/2011 du Tribunal fédéral, la Chambre des prud'hommes ne saurait donner suite à ladite requête.

Il apparaît d'ailleurs, sur la base des enquêtes, que l'appelante a clairement surévalué ses fonctions et responsabilités, justifiant à ses yeux un salaire de 240'000 fr. (voir considérant 4.3.4 infra).

3.2.3 Par ailleurs, sur la base des preuves à disposition, la Chambre des prud'hommes constate que l'appelante n'a pas apporté la vraisemblance d'une quelconque discrimination à raison du genre (voir considérant 4.5 infra).

En particulier, en tant que l'appelante requiert une expertise visant à identifier d'éventuelles rétrogradations suite à ses grossesses, les enquêtes ont permis de constater que le changement de poste lié à la première grossesse – dont il n'est pas établi qu'il se serait agi d'une rétrogradation – a été accepté voir souhaité par l'appelante et que celle-ci a retrouvé son poste et son salaire après sa deuxième grossesse (voir considérant 4.3.4 infra).

Concernant sa troisième grossesse, les enquêtes ont permis d'établir que le poste qui lui était destiné à son retour était d'une importance et d'un type similaire au poste occupé à son départ en grossesse. Le contenu exact dudit poste devait être déterminé dans le cadre de discussions à son retour qui n'ont jamais été finalisées. L'expert ne saurait ainsi comparer les tâches effectivement exercées par l'appelante avant sa grossesse, avec des charges non entièrement déterminées prévues pour après sa troisième grossesse. L'expertise ne constitue ainsi pas un moyen de preuve adéquat pour prouver une rétrogradation.

Dès lors, la Chambre des prud'hommes renonce à ordonner une expertise pour comparer les prétendues rétrogradations avec la progression d'un collègue masculin non identifié.

- 4. 4.1.1** 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).

Une discrimination est directe si, sans être justifiée objectivement, elle se fonde soit directement (ou explicitement) sur le critère du sexe soit sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes. La discrimination est dite indirecte si le critère utilisé, qui s'applique apparemment de manière indifférente à l'un et l'autre sexe, a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans justification objective, de sorte qu'il n'est pas neutre s'agissant des effets de son application entre les deux groupes considérés (WYLER, Droit du Travail, 2014, p. 869).

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

Cette disposition allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination. Tel est le cas notamment si la vraisemblance de la discrimination est plus importante que celle de la non-discrimination (Message du Conseil fédéral concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 février 1993, in : FF 1993 I 1215/1216, STEIGER-SACKMANN, in Kommentar zum gleichstellungsgesetz, Bâle 1997, n. 57, 58 et 64 ad art. 6 LEg). En dessous de 25%, la vraisemblance doit être niée et il faut considérer que la discrimination a simplement été alléguée (AUBERT/LAMPEN, op. cit., n. 8 ad. art. 6 LEg).

Si l'employée parvient à rendre la discrimination vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé; il appartient alors à l'employeur d'établir l'inexistence de la discrimination (Message du Conseil fédéral concernant la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 février 1993, in : FF 1993 I 1215/1216, STEIGER-SACKMANN, op. cit., n. 57, 58 et 64 ad art. 6 LEg).

4.1.3 L'article 321d CO confère à l'employeur le droit de donner au travailleur des directives générales, de même que des instructions particulières sur la manière d'exécuter son travail.

Ce droit est toutefois limité par l'article 328 CO qui lui impose la protection de la personnalité du travailleur. Si le contrat de travail individuel de travail prévoit l'engagement du travailleur pour l'exécution de tâches déterminées, l'employeur ne peut, en principe, pas imposer unilatéralement d'autres tâches au travailleur (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 28 ad. art. 321d CO; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, p. 74, n. 7 ad. 321d CO). Il ne saurait, en particulier, déplacer celui-ci dans un poste de travail moins qualifié sans raison valable, même s'il ne réduit pas son salaire

(arrêts du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 3.2.1; 4C.121/1992 du 7 octobre 1992 consid. 3a = SJ 1993 p. 370; SJ 1986 I 300).

Des circonstances extraordinaires et momentanées peuvent toutefois permettre à l'employeur d'occuper l'employé au sein de l'entreprise d'une manière différente de celle prévue dans le contrat (WYLER, op. cit., p. 114). Sont ainsi réservées les mutations temporaires, pour autant encore qu'elles puissent être exigées du travailleur concerné, par exemple pour assurer le remplacement d'un collègue malade pour une courte durée ou dépanner l'entreprise lors d'une restructuration, en attendant l'assignation définitive des travailleurs à leur nouvelle fonction (arrêt du Tribunal fédéral 4C. 155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 3.2.1; voir également ATF 127 III 153 consid. 2).

Lorsque l'employeur s'est réservé dans le contrat de travail la possibilité d'occuper le travailleur à un autre poste plus ou moins équivalent, il ne pourra exercer cette faculté que dans les limites compatibles avec les articles 27 al. 2 CC, 20 CO et 328 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005, consid. 3.2.1). L'équivalence entre deux postes s'apprécie notamment par la comparaison des prestations demandées à l'employée (tâches à accomplir, cahier des charges, exercice des responsabilités, caractère dirigeant, employés sous sa responsabilité, prestige), des compétences requises ainsi que des contre-prestations fournies par l'employeur (salaire et gratifications, jours de vacances, indemnités diverses) (arrêt du Tribunal fédéral 4C.38/2007 du 30 avril 2007 consid. 3.6).

4.2 L'appelante a allégué avoir subi une discrimination à la formation, dès lors que l'intimée lui a refusé le financement de son MBA.

Il n'est pas contesté que le supérieur hiérarchique de l'appelante a initialement suggéré que l'intégralité des frais d'inscriptions d'environ 95'000 fr. relatif audit MBA soit financée mais que cette proposition a été refusée par les ressources humaines.

Par la suite, l'intimée a financé les frais de déplacement et d'hébergement liés audit MBA, à hauteur d'un montant total de 15'683 fr. 73 et a offert, en congé payé, l'intégralité des jours de formation relatifs audit MBA. Ce soutien, mis en place alors que l'appelante travaillait au sein du département DPO, a été poursuivi, même après sa nomination au sein de l'unité Actualités.

A l'époque, soit jusqu'en 2012, l'intimée n'avait pas de politique déterminée relative à la prise en charge des MBA.

Elle a cependant, en 2002, accordé des congés payés relatifs à la moitié des jours de formation et prise en charge une somme de 10'000 fr. afin de couvrir partiellement les frais d'inscription d'un MBA de L_____, le reste des finances d'inscription étant fourni sous la forme d'un prêt. L'intimée a également, en 2009, fourni un prêt à un autre employé afin de financer son MBA.

Ainsi, force est de constater que les prestations fournies par l'intimée à ses employés masculins sont moindres que celles offertes à l'appelante, ce qui démontre l'absence de discrimination relative au financement du MBA. Le simple fait que le soutien financier offert à L_____ ait servi à payer l'inscription au MBA alors que celui offert à l'appelante lui a permis de payer des transports et des hébergements ne constitue pas une discrimination.

L'intimée finançait également des cours de langues ou techniques (bureautique, informatique, etc.), ainsi que des formations en gestion d'équipe pour des employés chargés de la supervision d'autres collaborateurs, tels que J_____ ou K_____. Or, les enquêtes n'ont pas permis de déterminer que les premières formations n'auraient pas été offertes à l'appelante si elle avait souhaité les suivre, respectivement que les deuxièmes formations n'auraient pas été financées, si l'appelante avait une fonction de supervision du personnel. Ainsi, en 2006, elle avait été inscrite à un cours multimédia, qu'elle a manqué pour des questions d'horaires et en octobre 2010, elle a suivi une formation en Project Management Specialisation.

Dès lors, non seulement, l'appelante n'a pas été discriminée dans le cadre de ses formations, mais, au contraire, elle a bénéficié d'un régime plus favorable par rapport à plusieurs collègues de sexe masculin.

4.3.1 L'appelante allègue également qu'à chacune de ses grossesses, elle a subi une rétrogradation par le biais de modifications de fonctions et de mises à l'écart, constituant des discriminations au sens de l'art. 3 LEg, étant précisé qu'elle a abandonné en deuxième instance sa conclusion en rattrapage salarial par rapport au poste de *Marketing Analyst* occupé entre septembre 2007 et décembre 2008.

Il a été constaté, de façon générale, que l'environnement de travail au sein de l'intimée n'était pas figé mais en constante évolution, à la faveur des projets et des besoins des membres. La flexibilité des collaborateurs par rapport aux projets auxquels ils étaient affectés, indépendamment du titre de leur poste, était une composante importante de cet environnement.

Dans ce contexte, une simple modification de poste ne saurait être considérée comme une discrimination, encore faut-il qu'elle constitue une véritable dégradation fondée sur le genre.

4.3.2 Avant la première grossesse de l'appelante en 2007, elle était employée en tant que *Online Services Manager*.

Il ressort du courrier du 20 juillet 2007 de son supérieur hiérarchique, que celui-ci lui a proposé de prolonger son congé maternité d'un mois, au motif qu'il n'était pas en mesure de définir son rôle et cette prolongation de congé était due au fait que le supérieur entendait confier à l'appelante un nouveau projet qui était dans sa phase initiale et nécessitait que les fonctions de plusieurs collaborateurs soit redéfinies.

Même si l'appelante a contesté, en audience devant le Tribunal des prud'hommes, avoir exprimé le souhait de ne pas retrouver le même poste après son congé maternité, il découle tant du courrier du 20 juillet 2007 que de l'audition de C_____ qu'elle a exprimé ledit souhait. On peine en particulier à comprendre pourquoi C_____ aurait évoqué cette demande de l'appelante dans le courrier si tel n'était pas le cas et pourquoi l'appelante aurait été forcée à changer de poste alors qu'aucun remplaçant pour le poste d'*Online Services Manager* n'avait été trouvé.

En septembre 2007, l'appelante a donc repris le travail en tant que *Marketing Analyst*, conformément à son souhait. Elle ne saurait donc se plaindre d'une quelconque rétrogradation à ce titre.

Par surabondance de moyen, contrairement aux allégations de l'appelante, ce nouveau poste n'apparaît pas significativement inférieur au précédent, les deux postes ne comprenant aucune responsabilité financière directe et aucun rôle de supervision de collaborateur. Si selon le descriptif de son premier poste, elle devait travailler selon les directives émises par son management et devait soumettre ses idées pour approbation, son deuxième poste appelait un bon degré d'autonomie, même si les décisions relatives à la stratégie restaient de l'autorité de son supérieur. Il n'est par ailleurs pas contesté qu'elle a bénéficié de contre-prestations de l'employeur strictement identiques, notamment s'agissant du salaire.

L'appelante n'a ainsi pas rendu vraisemblable que ce changement de poste, après sa première grossesse, constituait une mesure discriminatoire liée au genre. Au demeurant, elle ne formule plus de prétentions y relative.

4.3.3 Aucune mesure discriminatoire n'a été alléguée concernant le deuxième retour de congé maternité en septembre 2009. L'appelante a retrouvé, à son retour, le poste de *Deputy Head of Technology* auquel elle avait été promue en janvier 2009 et son salaire, augmenté à 152'000 fr. au moment de cette nomination, sans aucune modification par rapport à sa situation avant son congé maternité.

4.3.4 L'appelante allègue avoir été discriminée car elle n'avait pas de description de poste à jour en 2010, et, en particulier, la qualification de sa fonction n'avait pas progressé malgré l'augmentation des responsabilités confiées.

4.3.4.1 Or, l'absence de description de fonction était une situation très répandue au sein de l'intimée en 2010. Ainsi, à l'arrivée en poste de G_____ en 2009, seul un tiers des employés disposaient d'un descriptif de poste à jour et le processus de mise à jour des cahiers des charges ne s'est achevé qu'en 2012. Le supérieur de l'appelante, E_____, a notamment travaillé dix-huit ans sans description de poste. Malgré l'absence de description de poste, les employés et l'appelante en particulier connaissaient les tâches à accomplir.

L'absence de cahier des charges dans l'unité Actualités, dans laquelle l'appelante travaillait, s'expliquait d'autant plus, que l'unité était, en 2010, en plein bouleversement et qu'un directeur *ad interim* avait été nommé.

L'absence de cahier des charges n'est donc pas, en tant que telle, discriminatoire.

4.3.4.2 Les enquêtes infirment ensuite l'augmentation des responsabilités confiées à l'appelante en 2010 et la nécessité d'une modification de son cahier des charges.

Certes, l'appelante a été nommée, quelques mois après l'échéance de son deuxième congé maternité, en janvier 2010, responsable du projet TtF, l'un des principaux projets de l'intimée.

Or, le fait qu'un nouveau projet, comprenant de nouvelles charges, soit confié à l'appelante, sans que son salaire ne soit adapté, ne constitue pas, en tant que telle une mesure discriminatoire.

Au demeurant, le projet TtF était dans un stade initial et le rôle de l'appelante était de préciser et de coordonner le projet et ses besoins, ce qui ne devait pas représenté plus qu'un travail à mi-temps, toutes les décisions étant prises par les membres. N_____, quand elle s'occupa dudit projet par la suite, alors qu'il était plus avancé, n'y investissait que 50% de son temps.

Contrairement à ce que l'appelante prétendait dans son courriel du 20 mai 2010, d'après les témoignages concordants de ses collègues et supérieurs, elle n'était pas responsable de la stratégie globale des Actualités, rôle tenu par ses supérieurs, mais pouvait uniquement faire des propositions de stratégie devant être systématiquement validées par sa hiérarchie. Elle n'avait pas la responsabilité directe des membres de l'équipe du projet TtF dont elle n'a jamais été la supérieure hiérarchique, son rôle se limitant à la coordination de l'équipe. Elle n'était pas non plus responsable du budget, toutes ses propositions devant obtenir l'aval de son supérieur.

Par ailleurs, le cahier des charges provisoire établi le 15 octobre 2010 (pièce 54 appelante), que l'appelante elle-même considère comme une description appropriée de son poste en 2010, démontre la dichotomie entre la vision de l'appelante de son rôle au sein de l'intimée et la réalité concrète de ses responsabilités. En effet, selon ce descriptif, elle devait certes avoir un large degré d'autonomie mais ses décisions restaient soumises à l'accord du *Head of News & Events*, les responsabilités financières lui étaient confiées uniquement dans la mesure de leur délégation et aucune supervision directe et permanente de collaborateurs n'était prévue.

Selon les témoignages concordants des témoins, l'appelante avait tendance à vouloir imposer unilatéralement ses vues, en accordant peu de considération pour les avis des membres de l'équipe, et se comportait ainsi comme une supérieure

hiérarchique qu'elle n'était en réalité pas, ce qui avait créé des tensions à plusieurs reprises.

Le fait que l'intimée refuse de reconnaître des responsabilités à l'appelante, que celle-ci n'avait pas, ne constitue pas une mesure discriminatoire, d'autant que l'intimée n'allègue pas que des collègues masculins se seraient vus reconnaître des responsabilités qu'ils n'avaient pas effectivement.

4.3.5 Selon l'appelante, l'absence de cahier des charges à son départ en congé maternité, a permis à l'intimée de procéder à une rétrogradation en vue de son retour de congé maternité en mars 2011. Or, les enquêtes permettent d'établir que les responsabilités proposées à l'appelante à l'échéance de son congé maternité n'étaient pas significativement différentes de celles qui lui avaient été confiées antérieurement.

Dès lors que l'appelante n'est pas revenue travailler après sa troisième grossesse, il n'est pas possible de comparer les charges effectivement exercées avant et après ladite grossesse. En effet, les discussions relatives à ses tâches après son retour n'ont jamais été finalisées.

Cependant, la comparaison du cahier des charges envoyé le 15 octobre 2010 par l'appelante à G_____ et E_____ (pièce 54 appelante), considéré par l'appelante comme représentatif de son activité en 2010, et de celui qui lui a été adressé, par courriel, le 5 janvier 2011, ne permettent pas d'identifier des différences majeures dans sa formulation, sous réserve du titre du poste et de la suppression de la référence au projet TtF.

Il y a lieu de préciser ici que, sous réserve de l'expression de sa déception quant au retrait du projet TtF, aucun élément du dossier ne permet de conclure que l'appelante se serait plainte, entre le 5 janvier 2011 et le courrier de son avocate du 27 juillet 2011, de la teneur de ce cahier des charges, notamment du titre du poste retenu, ou des projets proposés en remplacement du TtF.

4.3.5.1 Concernant le titre du poste, l'appelante portait certes le titre de *Deputy Head* jusqu'à son départ en congé maternité et le titre de *Head* avait été évoqué par G_____, sous réserve de l'approbation de ses supérieurs, durant les négociations relatives au cahier des charges en octobre 2010.

On notera cependant que le titre de *Head* aurait constitué une promotion pour l'appelante.

Or, le titre du poste évoqué par G_____, soit *Head News Projects & Technology*, n'était pas strictement identique à celui ensuite suggéré par l'appelante dans son projet envoyé le 15 octobre 2010 (*Head of Technology Strategy and Special Projects – News*), ce qui permet de conclure que les négociations relatives au titre n'étaient pas terminées à cette date. Or, le jour même, E_____ lui a signalé que le

titre du poste devait être reconsidéré. Le 3 décembre 2010, G_____ a clairement indiqué que le descriptif devait être discuté avec V_____. Il apparaît ainsi que l'évocation de G_____ d'un titre de *Head* ne constituait pas une finalisation des négociations entre les parties.

Les enquêtes ont permis de constater que, suite aux discussions avec V_____, le titre en question a été remplacé par celui de *Project Manager*, figurant dans le descriptif communiqué le 5 janvier 2011.

Ce titre n'apparaît pas contraire aux responsabilités réelles exercées par l'appelante à la lumière des deux descriptifs de poste, soit la coordination de projets sans responsabilité hiérarchique directe.

Au demeurant, l'instruction a permis d'établir que dès 2010, l'intimée a décidé de supprimer ce titre dans la mesure du possible, le remplaçant par la mention *Project Manager*. Ce remplacement de titre pour l'appelante ne constitue donc pas une rétrogradation.

Certes, deux collègues masculins portant le titre de *Deputy Head* l'ont conservé, alors que la mention était supprimée du descriptif du poste de l'appelante. Cependant, G_____ a indiqué que le descriptif de fonction de ces collègues masculins n'a pas subi de modification, contrairement à celui de l'appelante, la modification ou le maintien du titre n'ayant par ailleurs pas de conséquences sur les contreparties offertes par l'intimée.

4.3.5.2 Concernant la gestion du projet TtF, elle a été confiée, pendant le congé maternité de l'appelante, à N_____. Les enquêtes ont permis d'établir que c'est pour assurer la continuité du projet, ne pas perturber son avancement par un nouveau changement de responsable et du fait que N_____ avait un meilleur rapport avec l'équipe dont elle obtenait plus l'adhésion au projet, que l'intimée a décidé d'en laisser la gestion à cette dernière, en début 2011. C'est un choix pris dans l'intérêt de son bon fonctionnement, au sein d'une structure dont les projets sont en constante évolution, que l'intimée était entièrement légitimée à faire, en particulier en vue de la durée de l'absence de l'appelante. De plus, le fait que le projet ait été confié à une autre femme et non à un homme ne laisse aucune place à la vraisemblance d'une discrimination à raison du genre, également sous l'angle de la rémunération accessoire de 2'000 fr. perçue par N_____ pour la gestion de ce projet.

En remplacement de la gestion du projet TtF, l'intimée a d'ailleurs proposé plusieurs projets à l'appelante.

Ainsi, l'intimée a proposé à l'appelante dès mars 2011, de s'occuper de la gestion du projet de stratégie multiplateforme, projet soumis à la supervision de la directrice générale, constituant l'un des trois grands projets de l'organisation et d'une importance similaire à celle du projet TtF. Cette proposition a été formulée

par G_____ durant la rencontre du 17 mars 2011 et par courriel du 23 mars 2011. La Directrice générale a ensuite laissé, fin mars ou début avril 2011, un message téléphonique à l'appelante qui n'y a pas donné suite. L'appelante a reçu enfin deux courriels de CC_____ qui lui a fourni un descriptif de ce projet, se tenait à sa disposition et lui demandait sa collaboration, sans que l'appelante y donne suite. Il est, par ailleurs, établi qu'encore le 13 mai 2011, soit malgré une absence de sept mois de l'appelante, la Directrice générale a confirmé au comité Actualités sa volonté de lui confier ce projet, la qualifiant d'excellente experte.

Les explications articulées par l'appelante pour son absence de prise de contact suite aux propositions de G_____, D_____ et CC_____ sont peu crédibles. Ainsi, si l'appelante se plaint de l'absence d'un descriptif détaillé et clair de ce projet, force est de constater qu'elle n'a contacté ni la Directrice générale, ni CC_____, qui se tenaient à sa disposition pour discuter de ce poste. L'appelante se plaint également de ne pas avoir été contactée par D_____ en mars 2011 pour discuter du poste, alors que les faits démontrent précisément le contraire. L'appelante se plaint enfin que la prétendue promesse formulée fin 2010 d'un poste de *Head* n'avait pas été tenue par l'intimée. Or, au-delà du fait que l'existence de cette promesse est contestée et non établie, elle ne s'est jamais formellement plainte de l'absence du titre de *Head*. L'absence de réaction de l'appelante aux diverses communications de l'intimée apparaît d'autant plus surprenante que l'appelante a reconnu en audience avoir été très ouverte à ce projet.

En outre, l'absence de cahier des charges précis concernant le projet de stratégie multiplateforme s'explique car c'est l'appelante, en tant que responsable de projet, qui avait la responsabilité d'établir celui-ci, comme elle l'avait déjà fait pour le projet TtF. Cette façon de faire apparaît cohérente avec la fonction et le poste de l'appelante. On peine au surplus à exiger de l'intimée qu'elle réserve un projet spécifique à l'appelante alors que sa date de retour en poste était sans cesse repoussée.

Enfin, l'appelante n'a pas rendu vraisemblable qu'aucun cadre masculin, après une absence de neuf mois, se soit vu retirer les projets sur lesquels il travaillait avant son départ, pour se voir attribuer des projets d'importance similaire à son retour.

4.3.5.3 Dès lors, en particulier sous l'angle tant de la non-attribution du titre de *Head*, que du retrait du projet TtF, aucune rétrogradation ou discrimination n'a été rendue vraisemblable concernant la troisième grossesse de l'appelante.

4.3.6 Ainsi, aucune discrimination, en particulier systématique, n'a été rendue vraisemblable par l'appelante en lien avec ses grossesses.

4.4 L'appelante a également allégué avoir subi des discriminations à la promotion, en relation avec la nomination de F_____ au poste de *Head of News Exchange*,

ce que les enquêtes n'ont pas rendu vraisemblable.

En effet, ce poste a été occupé en alternance par des femmes et un homme soit, S_____, entre fin 2008 et fin 2009, F_____ entre 2010 et septembre 2013, puis N_____, étant précisé qu'alors que l'appelante s'est présentée pour ce poste tant en fin 2008 qu'en début 2010, elle ne soulève aucune critique par rapport au processus de sélection ayant résulté en la nomination de S_____.

Ce poste comportait certes des aspects se recoupant avec le poste de A_____, soit un haut niveau de connaissances de l'informatique relative aux salles de rédaction et une compréhension des différents canaux de distribution. Il requérait cependant également une importante expérience dans les salles de rédaction internationales et en matière d'actualité internationale, domaines plus éloignés du poste de *Deputy Head of Technology for News*.

Si aucun des candidats n'avait eu la tâche de gérer du personnel, F_____ avait dû, au sein de l'intimée, superviser l'unité Actualités en tant qu'éditeur. Les candidats amenaient chacun des compétences différentes. F_____ avait occupé tous les postes au sein de l'unité Actualités pendant 8 ans et disposait d'un diplôme en média de masse. N_____ était une éditrice chevronnée. L'appelante connaissait moins l'activité pratique quotidienne du service, dès lors qu'elle n'avait pas véritablement travaillé dans les salles de rédaction de l'intimée, mais mieux le côté technologique.

Les enquêtes ont permis de déterminer que le processus de sélection a été jugé comme d'excellente qualité par tous les candidats, sauf l'appelante, en particulier par N_____, une candidate féminine finalement non retenue.

Sur la base de l'examen tant des dossiers de candidature que du premier entretien, l'appelante avait reçu moins de points que F_____ et N_____.

Certes, le tableau résumant l'évaluation externe des trois candidats donne un léger avantage à l'appelante. Mais il indique également qu'elle présentait un risque d'arrogance et une tendance sous stress à se concentrer sur la stratégie plutôt que la gestion du personnel.

Alors que la capacité de gérer le stress était mentionnée dans la description de poste, tant durant l'évaluation externe que durant l'entretien final, l'appelante n'a pas entièrement convaincu sur ce point. Enfin, durant ledit dernier entretien, le projet de l'appelante était apparu moins clair que celui des autres candidats.

La décision finale a été prise par E_____ et U_____, une femme extérieure à l'intimée.

A ce titre, il n'apparaît pas discriminatoire que les évaluateurs, connaissant les trois candidats présélectionnés depuis plusieurs années, décident d'accorder moins

d'importance à une évaluation externe effectuée en une journée qu'à leur propre évaluation, en particulier à l'impression laissée par les trois candidats au terme de l'évaluation finale.

A la lumière de l'instruction, le choix du candidat s'est fait sur une évaluation globale mais l'un des critères principaux a été la capacité de restaurer et stabiliser le moral des employés de l'unité d'échange de l'actualité, après une importante restructuration et une précédente responsable contestée, capacité expressément mentionnée dans le descriptif du poste. Il n'a pas été allégué que l'importance de ce critère n'ait été révélée qu'à certains candidats. Sous l'angle de ce critère, F_____ était particulièrement flexible pour aider ses collègues. Concernant l'appelante, elle avait des problèmes de communication et avait de la peine à se mettre au niveau et écouter ses collègues, ce qui avait créé des tensions. Cela est reflété par ses évaluations des années 2005 et 2006 et les constatations de C_____ durant l'année 2007. Ces difficultés, également confirmés par les témoins F_____ et E_____, ont été confirmées par la suite, notamment au cours de la mise en place du projet TtF en 2010 et de la transition du projet à N_____ en fin 2010.

L'appelante a donc finalement été placée en troisième position par rapport aux deux autres candidats, dont une femme. Aucune discrimination n'a ainsi pu être identifiée dans ce processus de sélection.

Enfin, l'appelante a été, elle-même privilégiée, en janvier 2009, dans la mesure où elle a été nommée *Deputy Head of Technology for News*, et son salaire augmenté de 12%, sans aucune mise en concours, contrairement au fonctionnement habituel de l'intimée, ce qui constitue un indice en faveur de l'absence de discrimination à son égard.

4.5 En conclusion, l'appelante échoue à rendre vraisemblable le fait d'avoir subi des discriminations à la formation ou à la promotion, tant liées à son genre qu'à ses grossesses.

5. 5.1.1 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; 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; 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 (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).

5.1.2 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). 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).

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, op. cit., p. 299 n° 579; FREIVOGEL, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n° 96 ad art. 3 LÉg).

En cas de discrimination salariale, la personne lésée peut réclamer la différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire exempt de discrimination pendant toute la durée des rapports de travail (art. 5 al. 1 let. d LÉg; ATF 130 III 145 consid. 6.2).

5.2.1 L'appelante se plaint d'une discrimination salariale car, selon son évaluation, ses tâches et responsabilités justifiaient un salaire de 240'000 fr. à partir du 1^{er} janvier 2010.

Même à considérer que tel serait le cas, le simple fait de ne pas obtenir le salaire correspondant à ses responsabilités et tâches ne constitue pas encore une discrimination salariale au sens de la LÉg. Or, l'appelante ne désigne aucun employé masculin dont le travail aurait la même valeur que le sien et qui aurait gagné le salaire annuel de 240'000 fr.

Des employés ayant plus de responsabilités que l'appelante ne gagnaient pas le salaire demandé par celle-ci. Tant E_____, qui était le chef de l'unité Actualités depuis 2008 et notamment le supérieur hiérarchique de l'appelante, que F_____, responsable de l'échange de l'actualité et supérieur hiérarchique d'une quinzaine d'employés, ne gagnaient pas 240'000 fr. La différence salariale entre F_____, nommé *Head*, et l'appelante était seulement de l'ordre de 8'000 fr. par année. Dans l'unité Actualités, une seule personne réalisait un salaire de 240'000 fr.; il était directeur et le supérieur de E_____. Or, l'appelante n'allègue pas avoir effectué un travail d'une valeur équivalente à celui de ce directeur.

Au demeurant, l'appelante fonde une grande partie de sa prétention en rattrapage salarial sur le fait que ses responsabilités auraient considérablement progressé, en 2010, dans le cadre du projet TtF. Or, comme déjà indiqué (voir considérant 4.3.4 supra), le projet TtF était dans sa phase initiale et l'appelante n'a pas établi la réalité des responsabilités croissantes alléguées. Elle n'a ainsi jamais été responsable de la stratégie globale de l'actualité, n'avait ni responsabilités hiérarchiques, ni responsabilités budgétaires ou financières, l'ensemble de ses décisions stratégiques et budgétaires étant soumises à l'approbation d'un supérieur hiérarchique.

A ce titre, l'appelante ne saurait tirer aucune conclusion du fait que N_____ ait perçu la somme de 2'000 fr. par mois pour sa participation au projet TtF, dès lors que cette différence de traitement ne saurait constituer une discrimination fondée sur le genre.

Au demeurant, l'appelante reconnaît elle-même qu'il est d'usage, au sein de l'intimée, que des responsabilités soient attribuées à l'employé et que son salaire soit adapté uniquement dans un deuxième temps. Ainsi, même à considérer que les responsabilités de l'appelante avaient progressé au cours de l'année 2010, une adaptation salariale dès janvier 2010, comme exigé par l'appelante, serait inhabituelle pour l'intimée.

5.2.2 Quand à l'allégation de l'appelante selon laquelle, après avoir suivi des formations, des collègues masculins auraient été promus et leur salaire revu à la hausse de façon plus importante que le sien, elle n'est fondée sur aucun fait constaté dans les enquêtes.

En particulier, la progression salariale de F_____, en avril 2010, de 130'000 fr. en tant que rédacteur au sein de l'unité Actualités, à 160'000 fr. était fondée sur sa nomination au poste de *Head of News Exchange*, et les responsabilités importantes, notamment hiérarchiques, liées à ce poste.

Certes, il a ensuite suivi diverses formations liées à la gestion du personnel. Mais c'est en raison de ses performances à ce nouveau poste et non en raison de ces formations que son salaire a, deux ans après sa nomination, progressé de 10'000 fr. Au demeurant, en tant que *Head* nommé avec un salaire initial en classe G de l'échelle salariale, il devait être revu rapidement, pour être en ligne avec les autres *Head*.

5.3 Dès lors, la Chambre des prud'hommes rejettera les prétentions de l'appelante en paiement de la somme brute de 143'000 fr. à titre de rattrapage salarial entre le 1^{er} janvier 2010 et le 18 août 2011 (ch. 6).

Elle rejettera également les prétentions de l'appelante en paiement de la somme brute de 15'457 fr. 15 à titre de solde de vacances (ch. 7), dès lors que cette prétention résulte de la seule différence entre le salaire perçu et le salaire non

discriminatoire allégué de 240'000 fr., mais que le solde de vacances et le fait qu'il ait été payé à hauteur du salaire perçu ne sont pas contestés.

- 6. 6.1.1** Selon l'article 324 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

L'employeur n'a pas d'obligation de communiquer les tâches qu'il confiera à l'employé avant son retour en poste (arrêt de l'Obergericht du canton de Lucerne du 5 juillet 1999, publié dans JAR 2000 p. 263).

6.1.2 L'employé abandonne son emploi, lorsque, sans justes motifs, il quitte son poste abruptement ou n'entre pas en service (art. 337d CO), ce qui présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 = JT 1986 I 253= SJ 1986 p. 388; arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005; 4C.244/2000 du 30 novembre 2000). Si l'employeur a licencié l'employé pour son absence du poste de travail, il y a lieu d'examiner s'il a abandonné son emploi (arrêt du Tribunal fédéral 4C.244/2000 du 30 novembre 2000 consid. 3cc).

Il faut que la décision du travailleur apparaisse définitive; si l'employeur peut raisonnablement avoir des doutes au sujet de cette intention ou de la capacité de travail, il doit préalablement adresser au travailleur une mise en demeure de reprendre le travail, ou de justifier son absence par un certificat médical (arrêts du Tribunal fédéral 4C.339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1; 4C.244/2000 du 30 novembre 2000; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 1 ad art. 337d CO).

Lorsque l'abandon d'emploi ne résulte pas d'une déclaration expresse du salarié, on se demandera si, compte tenu de toutes les circonstances, notamment du comportement du travailleur, l'employeur pouvait, objectivement et de bonne foi, comprendre que le salarié entendait quitter son emploi (arrêts du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005 consid. 2.2; 4C.155/2005 du 6 juillet 2005, consid. 2.1; 4C.370/2001 du 14 mars 2002, consid. 2a).

Dans le contexte d'une vendeuse d'un magasin de meuble replacée au poste de responsable du nettoyage dudit magasin suite à une situation de mobbing reconnue par l'employeur, le Tribunal fédéral a considéré que ne constituait pas un abandon de poste le refus d'un employé d'observer une directive de l'employeur concernant son affectation au sein de l'entreprise, celle-ci constituant un déclassement contraire au contrat, alors que l'employé fait part à l'employeur de son désir de continuer à œuvrer pour lui mais dans le cadre des tâches que lui assigne son contrat de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4C.155/2005 du 6 juillet 2005 consid. 2.1).

6.1.3 En cas d'abandon de poste, le contrat de travail prend fin immédiatement (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 49 consid. 2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3). La résiliation est le fait de l'employé et est considérée injustifiée; il n'y a ainsi plus de place pour une résiliation par l'employeur (ATF 112 II 41 = JT 1986 I 253 = SJ 1986 p. 388; WYLER, op. cit., p. 586, GLOOR, in DUNAND/MAHON, p. 747 n. 29 ad. art. 337 CO; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 1 ad art. 337d CO).

6.2.1 En l'espèce, alors que l'appelante était en incapacité de travail complète depuis le 15 novembre 2010, soit depuis plus de huit mois, le conseil de l'appelante a annoncé par courrier du 27 juillet 2011 que sa cliente était à nouveau apte à travailler et à la disposition de l'intimée dès le 1^{er} août 2011, soit cinq jours plus tard. Ledit conseil affirmait cependant que l'intimée était en demeure dans la mesure où elle ne la réintérait pas à son poste de *Deputy Head of Technology for News* et qu'elle n'avait pas de poste équivalent à lui proposer.

Le 8 août 2011, le responsable des ressources humaines de l'intimée a signifié à l'appelante sa satisfaction de la voir revenir au travail et l'a invitée à se présenter le 11 août 2011 pour une réunion relative aux tâches qui lui seraient confiées en ligne avec son contrat.

A teneur des courriers de son conseil du 10 et 15 août 2011, l'appelante se considérait empêchée d'exercer son travail et refusait de revenir à son poste en l'absence de proposition concrète et conforme à la fonction précédemment occupée, incluant des responsabilités et un salaire conforme à ce qui lui aurait été promis, proposition qui ne pouvait être discutée qu'en présence de son conseil.

Ledit conseil étant en vacances du 12 au 27 août 2011 et l'intimée étant invitée à ne pas prendre contact directement avec son employée, l'appelante refusait en substance de revenir au travail avant qu'un accord sur son cahier des charges et son salaire ne soit trouvé, accord qui ne pouvait intervenir qu'en septembre 2011.

6.2.2 Or, au-delà du fait que, conformément aux principes rappelés ci-dessus, l'employeur n'est pas obligé de fournir le cahier des charges à l'employé avant son retour en poste, l'appelante avait effectivement reçu des propositions concrètes tant de cahier des charges que de projets à la hauteur de sa fonction précédente et il ne tenait qu'à elle de les clarifier d'avantage en contactant la Directrice générale ou CC_____ (voir considérant 4.3.5 supra).

Au demeurant, l'absence de cahier des charges précis et le fait que la responsabilité de préciser celui-ci revenait au gestionnaire du projet, soit en l'espèce l'appelante, étaient habituels au sein de l'intimée (voir considérant 4.3 supra). Il apparaît au demeurant usuel et cohérent que, vu la fonction de l'appelante, elle soit associée à la définition de ses tâches. Tel était le but des rencontres envisagées. Connaissant ce fonctionnement de l'intimée, l'appelante ne

pouvait pas, de bonne foi, considérer qu'en l'absence de description de poste, l'intimée n'avait pas de travail à lui fournir.

L'intimée n'était donc pas en demeure et le refus de l'appelante de reprendre le travail était infondé.

Il l'était d'autant plus que l'intimée avait fait valoir, dans son courrier du 12 août 2011, son droit d'affecter l'appelante à une tâche temporaire en attendant d'identifier un poste définitif, que dans le courriel du 12 juillet 2011, en copie du courrier du 12 août 2011, il lui avait proposé d'autres projets notamment dans le changement de la gestion (*Change Management and Values*) et G_____ lui indiquait qu'il était à disposition de discuter d'autres options, selon la date de son retour.

Enfin, conseillée par une avocate au bénéfice d'une spécialisation en droit du travail et travaillant dans une étude de taille suffisante pour pouvoir permettre son remplacement durant ses vacances, l'appelante ne saurait invoquer les vacances de cette dernière pour retarder son retour en poste. La Chambre des prud'hommes peine d'ailleurs à comprendre pourquoi l'appelante et son avocate, qui n'était pas encore en vacances à cette date, ne se sont pas rendues chez l'intimée le 11 août 2011, comme proposé par celui-ci, afin de discuter du cahier des charges de l'appelante.

L'appelante a donc refusé, sans motif, de reprendre le travail de façon consciente et intentionnelle.

6.2.3 S'agissant du caractère définitif de ce refus, la présente affaire se distingue clairement de l'arrêt 4C.155/2005, dans la mesure où il n'y a pas, en l'espèce, de déclasséement contraire au contrat de travail (voir considérant 4.3 supra).

Le refus de reprendre le travail a persisté du 11 au 18 août 2011, malgré une exigence de présence à partir du 11 août 2011, clairement formulée dans le courrier de l'intimée du 8 août 2011, la fixation d'un nouveau délai au 16 août 2011 pour le retour en poste, avec sommation de reprendre le travail, et la menace claire d'un licenciement immédiat dans le cas contraire, dans le courrier de l'intimée du 12 août 2011.

Conformément aux courriers échangés, cette absence devait encore perdurer jusqu'en début septembre 2011 et l'aboutissement de discussion entre les parties, après le retour des vacances du conseil de l'appelante.

Dès lors que l'appelante conditionnait son retour en poste à la satisfaction de prétentions sans fondement, alors qu'elle avait été invitée à reprendre le travail à réitérées reprises, son refus doit être considéré comme définitif et qualifié d'abandon de poste, mettant fin au contrat de travail.

Toute prétention de l'appelante relative à la prétendue résiliation du contrat de travail par l'intimée du 18 août 2011, sans objet dès lors que le contrat de travail avait déjà pris fin, est donc exclue.

A titre superfétatoire, même si le refus de reprendre le travail ne devait pas constituer un abandon de poste, la Chambre des prud'hommes constatera ci-dessous que la résiliation immédiate du contrat de travail de l'appelante est justifiée (voir considérant 7 infra) et qu'elle n'est ni discriminatoire, ni abusive (voir considérant 8 infra).

7. L'appelante allègue que la résiliation immédiate était injustifiée et prétend à une indemnité au sens de l'art. 337c al. 1 et al. 3 CO.

7.1.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO). Sont notamment considérés comme tels toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO). Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; ATF 127 III 351 consid. 4; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, no 3 ad art. 337 CO, p. 1781; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n. 1 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 3 ad art. 337 CO). Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 153, consid. 1; ATF 124 III 25, consid. 3). Par manquement du travailleur, on entend la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité (ATF 127 III 351; ATF 121 III 467, consid. 4).

Le juge prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28, consid. 4.1; ATF 127 III 351; ATF 116 II 145, consid. 6; AUBERT, op. cit., no 2 ad art. 337 CO, p. 1781). De façon générale, le comportement des cadres est apprécié avec d'avantage de rigueur, car leur fonction au sein de l'entreprise leur confère un crédit particulier et une responsabilité accrue (arrêt du Tribunal fédéral 4A_236/2012 du 2 août 2012 consid. 2.2; 4A_569/2010 du 14 février 2011 consid. 2.1).

7.1.2 Une absence du travail, même de courte durée, peut, selon les circonstances, donner lieu à une résiliation immédiate, sans ou avec avertissement, soit une mise

en demeure de reprendre le travail ou, le cas échéant, de présenter un certificat médical. Le critère est l'effet sur la confiance entre l'employeur et son salarié (ATF 121 V 277 consid. 3a; 108 II 301; arrêt du Tribunal fédéral 4C.303/2005 du 1^{er} décembre 2005, consid. 2.3 et 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.222/2003 du 2 septembre 2003 consid. 2.2; AUBERT, Quatre cents arrêts sur le contrat de travail, no 190 ss et no 288; WYLER, op. cit., p. 585).

Une brève absence du travail constitue ainsi un juste motif de résiliation de licenciement immédiat si elle est persistante malgré un avertissement contenant une menace claire de licenciement immédiat (ATF 108 II 301 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral C.259/2006 du 14 décembre 2007 consid. 6.1).

Si l'absence s'étend sur plusieurs jours ou si elle a été précédée d'une exigence de présence clairement formulée par l'employeur, la résiliation immédiate est justifiée, indépendamment d'une persistance de l'absence ou de l'existence d'un avertissement contenant une menace claire de licenciement immédiat (ATF 111 II 245 consid. 3; 108 II 301 consid. 3b). Le fait que l'employé estime que son employeur n'a pas de tâches appropriées à son état de santé à lui fournir n'est pas pertinent (arrêt de l'Obergericht du canton de Lucerne du 5 juillet 1999, publié dans JAR 2000 p. 263).

7.2 En l'espèce, il a été constaté que l'absence de l'appelante était non justifiée (voir considérant 6 supra), comportement particulièrement grave provenant d'un cadre, même sans responsabilité hiérarchique.

Cette absence a persisté jusqu'au 18 août 2011, malgré une exigence de présence à partir du 11 août 2011, clairement formulée dans le courrier de l'intimée du 8 août 2011, la fixation d'un nouveau délai au 16 août 2011 pour le retour en poste, avec sommation de reprendre le travail, et la menace claire d'un licenciement immédiat dans le cas contraire, formulées dans le courrier de l'intimée du 12 août 2011.

Conformément aux courriers échangés, cette absence devait par ailleurs perdurer jusqu'en début septembre 2011 et l'aboutissement de discussion entre les parties, en présence du conseil de l'appelante qui se trouvait en vacances.

Dès lors, conformément aux principes rappelés ci-dessus, la résiliation immédiate communiquée par courrier du 18 août 2011 est justifiée et la Chambre des prud'hommes ne saurait donner droit à l'appelante s'agissant de ses prétentions fondées sur l'art. 337c al. 1 et 3 CO.

- 8.** L'appelante allègue que son licenciement était discriminatoire au sens de l'art. 10 al. 1 LEg. Ayant abandonné sa conclusion en réintégration formulée devant le premier juge, elle formule une conclusion en indemnité pour résiliation abusive au sens des art. 10 al. 4 LEg et 336a CO.

8.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.

L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice (art. 10 al. 1 LEg).

Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a CO en lieu et place de l'annulation du congé (art. 10 al. 4 LEg).

Pour que l'on se trouve en présence d'un congé-représailles tombant sous le coup de l'art. 10 LEg, il faut que la résiliation du contrat de travail par l'employeur fasse suite à une réclamation du travailleur portant sur discrimination à raison du sexe. Quoiqu'il ne soit pas nécessaire que la réclamation soit fondée (BARONE, in BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, Commentaire de la loi sur l'égalité, 2000, n. 9 ad art. 10 LEg), elle doit être formulée de bonne foi, la protection contre le congé n'étant pas donnée dans l'hypothèse d'un abus manifeste de la part de l'employé (Message du Conseil fédéral, FF 1993 I 1222; WYLER, op. cit. p. 670). Il appartient le cas échéant à l'employeur d'apporter la preuve d'un abus de droit manifeste de la part du salarié qui s'est plaint d'une discrimination. Cette notion suppose que le salarié invoque une discrimination de manière sciemment téméraire, injustifiée ou chicanière (BARONE, op. cit., n. 10 ad art. 10 LEg).

La protection contre le congé de l'art. 10 LEg n'est donnée que si celui-ci ne repose sur aucun motif justifié. Doit être considéré comme tel tout motif qui peut raisonnablement donner lieu à la résiliation, même s'il n'est pas suffisamment grave pour justifier une résiliation immédiate du contrat (Message du Conseil fédéral, FF 1984 II 633; WYLER, op. cit. p. 670).

8.2 En l'espèce, l'appelante a certes été licenciée moins d'un mois, après son courrier du 27 juillet 2011 dans lequel elle s'est plainte d'avoir subi une discrimination à la promotion en raison du genre, en lien avec la nomination de F_____ au poste de *Head of News Exchange*.

Or, alors que l'employée avait formulé ses doléances, son employeur lui a d'abord proposé, par courrier du 8 août, une réunion le 11 août 2011 pour lui exposer les tâches en lien avec son contrat qu'il entendait lui confier et lui a manifesté expressément sa satisfaction de la voir revenir au travail.

Comme examiné ci-dessus (voir considérant 6 et considérant 7 supra), à la lumière des enquêtes, la Chambre des prud'hommes constate que la résiliation n'a

pas été prononcée comme repréailles des doléances formulées dans le courrier du 27 juillet 2011, mais en raison du refus de l'appelante de reprendre son poste de travail.

La Chambre des prud'hommes rejette donc les conclusions fondées sur les art. 10 LEg et 336a CO, relatives au prétendu caractère discriminatoire du licenciement.

- 9. 9.1** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

La violation des obligations prévues à l'article 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395).

L'art. 5 al. 5 LEg, réserve les prétentions de la personne discriminée en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Cette réserve vise simplement à clarifier la situation, en rappelant qu'une discrimination au sens de la loi sur l'égalité représente aussi une atteinte aux droits de la personnalité et que cette atteinte illicite peut donner droit à des dommages-intérêts ainsi qu'à une réparation du tort moral (ATF 133 II 257 consid. 5.3).

9.2 En l'espèce, l'appelante n'a rendu vraisemblable ni d'avoir été victime de discrimination à raison du genre de la part de l'intimée (voir considérant 4 et considérant 5 supra), ni que cette dernière aurait d'une quelconque autre façon porté atteinte à sa personnalité.

En particulier, l'évolution régulière du cahier des charges de l'appelante est usuelle dans l'environnement professionnel évolutif de l'intimée et ne constitue pas une violation des obligations de l'employeur. Les enquêtes ont d'ailleurs permis de constater que ces modifications n'étaient pas des rétrogradations professionnelles.

L'appelante ayant abandonné son poste, elle ne saurait en imputer d'éventuelles conséquences à l'intimée.

L'état dépressif de l'appelante n'est pas démontré, n'a jamais été communiqué à son employeur et il n'est pas rendu vraisemblable qu'il résulterait d'une violation de ses obligations par l'employeur.

En conclusion, l'appelante n'a ni rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination à raison du genre, ni prouvé la réalité d'atteintes à la personnalité qui justifieraient l'octroi d'une indemnité pour tort moral.

Elle sera, en conséquence, déboutée de ce chef de ses conclusions.

-
- 10.** La Caisse de chômage réclame, à titre de conclusions subrogatoires, le paiement de 131'890 fr. 90, au titre des indemnités versées de septembre 2011 à avril 2013.

10.1 Selon les articles 29 al. 2 et 54 al. 1 LACI, la caisse de chômage qui opère des versements en faveur d'un assuré est subrogée dans les droits de celui-ci à concurrence du montant total versé à titre d'indemnités journalières. La caisse de chômage n'est subrogée qu'en ce qui concerne la période d'indemnisation et uniquement pour les créances de nature salariale ou similaire (par exemple, les dommages-intérêts, au sens de l'art. 337c al. 1 CO).

10.2 En l'espèce, dès lors que l'appelante a abandonné son poste, l'intimée ne devait plus aucune prestation à titre de salaire à l'appelante au plus tard à partir du 19 août 2011.

Dans ces circonstances, la Caisse de chômage n'a aucun droit préférable à faire valoir à l'égard de l'employeur, s'agissant des indemnités versées à l'employée.

- 11. 11.1.1** La durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour le personnel de bureau (art. 9 al. 1 let. a LTr).

Pour le travail supplémentaire, l'employeur verse au travailleur un supplément de salaire d'au moins 25 %, qui n'est toutefois dû aux employés de bureau, qu'à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 al. 1 LTr). L'obligation impérative de l'employeur porte non seulement sur le supplément de 25% mais également sur le salaire de base et prime sur tout accord contraire des parties (ATF 136 III 539 consid. 2.5; ATF 126 III 337; arrêt du Tribunal fédéral 4C.157/2005 du 21 mars 2005 in JAR 2006 p. 347).

Constitue du travail supplémentaire, à ce titre, toutes les heures supplémentaires dépassant le maximum légal instauré par l'art. 9 LTr (ATF 136 III 539 consid. 2.5; ATF 126 III 337 = SJ 2000 I 629; arrêt du Tribunal fédéral 4C.142/2005 du 15 juin 2006 consid. 3.1, in JAR 2007 p. 281).

Le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable, par un congé de même durée (art. 13 al. 2 LTr; ATF 136 III 539 consid. 2.6; ATF 126 III 337 consid. 6.c).

11.1.2 Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail supplémentaire dont il réclame le paiement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2) et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou alternativement que ce dernier en avait connaissance ou devait en avoir connaissance. Il doit prouver que ces heures ont été effectuées dans l'intérêt de l'employeur et qu'elles étaient nécessaires pour accomplir le travail demandé (ATF 129 III 171; arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006).

S'il est constant que le travailleur a régulièrement dépassé l'horaire de travail normal, sans qu'il soit possible d'établir le nombre exact d'heures supplémentaires effectuées, le juge peut alors appliquer par analogie l'article 42 al. 2 CO pour évaluer l'ampleur du travail supplémentaire (ATF 126 III 337 = SJ 2000 I, p. 629; AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations vol. I, 2003, § 16 ad art. 321c CO, p. 1689). Cependant, le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition. D'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. D'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne constituent pas un moyen de preuve suffisant; en revanche, s'il fournit des relevés journaliers ou mensuels à l'employeur, ceux-ci constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (WYLER, op. cit., p. 103; KNEUBÜHLER-DIENST, Überstunden in Arbeitsrecht in der Verbandspraxis, 1993, pp. 147, 148 et 161).

11.2.1 Avec un salaire catégorisé en classe G de l'échelle de salaire de l'intimée, l'appelante n'avait pas, selon le règlement du personnel, de droit au paiement des heures supplémentaires.

Seul peut ainsi constituer du travail supplémentaire donnant droit à une rémunération au sens des art. 12 et 13 LTr, les heures effectuées au-delà de la limite de 45 heures par semaine, sous réserve de la déduction de 60 heures par année civile.

11.2.2 Pour prouver les heures de travail supplémentaire alléguées, l'appelante s'est limitée à produire un tableau contenant les prétendues heures de réception ou d'envoi du premier et du dernier courriel de la journée, considérant le temps entre ces deux courriels comme du temps de travail.

L'appelante ne fournit cependant aucun justificatif relatif auxdits courriels. Même si les heures indiquées étaient correctes, rien ne prouve que le temps entre le premier et le dernier courriel ait effectivement été passé intégralement à travailler.

Dès lors qu'entre le 1^{er} janvier et le 21 septembre 2010, seules les prétendues heures de travail durant le weekend sont fournies, sans indication des heures travaillées durant la semaine, il n'est pas possible de déterminer si les éventuelles heures supplémentaires réalisées durant le weekend ont été compensées durant la semaine.

Le tableau n'a donc aucune force probante et constitue une simple allégation de l'appelante.

L'appelante n'a par ailleurs pas établi que les heures de travail supplémentaires

alléguées auraient été exécutées sur ordre de l'employeur ou au vu et su de ce dernier, n'expliquant pas dans quelles circonstances elle les aurait effectuées.

11.2.3 La majorité des heures de travail supplémentaire alléguées résultent de la période entre le 19 octobre et le 15 novembre 2010, durant laquelle l'appelante était incapable de travailler à 50%. A ce titre, elle aurait dû démontrer avoir travaillé plus de 45 heures par semaine, ce qui n'apparaît pas plausible.

Alors que l'appelante prétend avoir été forcée à se rendre à l'étranger par l'intimée durant cette période, les enquêtes ont permis de déterminer que tel n'était pas le cas, car elle pouvait en tout temps se faire remplacer par un collègue, ce qu'elle avait fait pour une réunion à Sofia. D'un e-mail du 5 novembre 2010, il résulte même qu'elle s'est montrée impatiente en vue d'une réunion qui s'est tenue à Athènes le 9 et 10 novembre 2010, ce qui semble indiquer qu'elle n'a pas été forcée à s'y rendre.

Quant aux échanges de courriels entre l'appelante et son supérieur entre le 1^{er} octobre et le 2 novembre 2010, quatre ont été échangés en semaine et celui du samedi 2 novembre a permis à l'appelante de soumettre à E_____ pour relecture, une réponse à un dénommé Paul qui reprochait à l'appelante un manque d'information et de collaboration. Ni le temps de rédaction du courriel, ni le fait qu'il ait été rédigé pendant le weekend sur demande de l'intimée n'ont pu être déterminés.

Alors qu'elle allègue que l'intimée la poussait à travailler des heures susceptibles d'avoir un impact sur sa santé, spécialement durant sa grossesse, sans en amener la preuve, tant l'audition d'D_____, que le SMS de E_____ du 20 novembre 2010 dans lequel il l'invitait à se reposer après la réunion d'Athènes, tendent à démontrer que l'intimée était soucieuse de la santé de ses employés.

L'appelante n'a donc pas rendu vraisemblable avoir effectué du travail supplémentaire, en particulier durant son incapacité à 50%.

11.2.4 Quant à savoir si le travail de l'appelante dépassait régulièrement les horaires normaux, rien ne permet de le prouver.

Certes, l'appelante a évoqué auprès de collègues et de supérieurs sa charge de travail importante, notamment dans le cadre de préparation de réunions à l'étranger, en particulier à Athènes en début novembre 2010, et les enquêtes ont permis de constater que F_____ la sollicitait parfois durant le weekend pour de brèves interventions pour des problèmes techniques qui n'avaient pu être résolus durant la semaine.

Or, du fait de son statut, l'appelante pouvait gérer son temps comme elle l'entendait et avait toute liberté pour compenser le temps consacré à de courtes

interventions durant le weekend ou d'éventuelles heures supplémentaires durant la semaine.

Elle aurait pu demander de l'aide pour effectuer son travail, ce qu'elle a rarement fait, à la lumière des enquêtes. Elle a cependant reçu l'appui de consultants qui devaient la décharger, dès mi-octobre 2010.

Enfin, les témoignages concordants d'D_____ et E_____ décrivent l'appelante comme une personne aimant travailler (un bourreau de travail qui se rendait à des présentations de sa propre initiative durant une incapacité de travail). Ainsi, même à considérer que l'appelante travaillait plus que les horaires normales, il aurait encore fallu démontrer que c'est son employeur qui lui imposait de telles charges de travail.

11.3 L'appelante n'ayant ni rendu vraisemblable le travail supplémentaire allégué, ni prouvé qu'elle effectuait habituellement, sur demande de l'employeur, des horaires dépassant les heures normales, la Chambre des prud'hommes ne saurait faire droit à ses prétentions en paiement du travail supplémentaire.

12. Enfin, l'appelante conclut à l'émission d'un nouveau certificat de travail.

12.1 Conformément à l'article 330a CO, l'employé peut demander en tout temps à l'employeur un certificat portant sur la nature et la durée des rapports de travail, ainsi que sur la qualité du travail et sa conduite.

Le document prévu par l'article 330a al. 1 CO répond à un double but, parfois contradictoire, consistant à favoriser les recherches du travailleur en vue de trouver un nouvel emploi, tout en permettant, dans le même temps, aux employeurs potentiels approchés de se forger une opinion sur les aptitudes professionnelles et le comportement de l'intéressé (ATF 136 III 510 consid. 4.1).

Le certificat de travail doit être complet, exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité, et inclure les éléments importants, négatifs et positifs (ATF 136 III 510 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 10b; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 3 ad art. 330a CO).

La formulation du certificat incombe au premier chef à l'employeur. Une appréciation négative sur la qualité du travail ou la conduite du travailleur peut être exprimée, pour autant qu'elle soit pertinente et fondée (ATF 136 III 510 consid. 4).

Doctrine et jurisprudence admettent, d'autre part, que l'employé peut exiger judiciairement la correction d'un texte comportant des indications inexactes, respectivement incomplètes, ou des appréciations inutilement péjoratives (ATF 129 III 177 consid. 3.3; CAPH/22/2008 du 8 avril 2003 consid. 8 et les références

citées). Il appartient cependant au travailleur de désigner précisément les éléments litigieux et de prouver les faits justifiant l'établissement d'un certificat de travail différent de celui qui lui a été remis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.1).

12.2 L'appelante souhaite que le troisième paragraphe, relatif à son activité en tant qu'*Online Service Manager*, soit modifié afin de faire état d'une responsabilité "*de la gestion des activités globales des services liés au Web de Programme 1_____*, notamment de la définition stratégique et de la feuille de route pour les activités internet de Programme 1_____". Or, les enquêtes ont démontré qu'elle n'avait pas ces responsabilités et qu'elle devait faire valider ses propositions par des supérieurs hiérarchiques.

Concernant son activité en tant que *Marketing Analyst*, elle entend voir mentionné une responsabilité "*du repositionnement et de la restructuration des lignes commerciales de produits-clés afin d'atteindre les objectifs stratégiques*". Or, ici encore, elle n'avait pas ces responsabilités et devait soumettre ses décisions à l'approbation de ses supérieurs.

Concernant le projet TtF, elle demande que le certificat indique qu'elle a géré ce projet et dirigé de manière fonctionnelle une équipe de plus de 30 personnes. Or, à la lumière des enquêtes, elle a uniquement initié le projet et n'avait pas à diriger mais uniquement à coordonner des employés.

Enfin, elle conclut à ce qu'une responsabilité "*de la stratégie technologique des services News et Events de Programme 1_____*" soit mentionnée. Or, les investigations ont permis de constater qu'elle n'avait pas de responsabilité concernant cette stratégie.

L'appelante sera donc déboutée de cette conclusion.

- 13. 13.1** Les frais de la procédure comprennent les frais d'administration des preuves et de traduction et les dépens (art. 95 al. 2 et 3 CPC). Le tarif des frais est fixé par les cantons (art. 96 CPC).

Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond dans les litiges de droit du travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. et dans les litiges relevant de la loi sur l'égalité (art. 114 let. a et c CPC).

Néanmoins, lorsque la partie demanderesse fait valoir plusieurs prétentions portant sur des fondements distincts, la gratuité ne doit être accordée que si le litige tombe essentiellement sous le coup de la LEg. Selon le Tribunal fédéral, il ne suffit pas d'élever une prétention liée à un soi-disant harcèlement sexuel pour obtenir la gratuité de toute une procédure visant essentiellement à l'octroi de dommages-intérêts et autres indemnités dans une contestation de droit du travail d'une valeur litigieuse supérieure à 30'000 fr. (arrêt du Tribunal fédéral

4C.321/2005 du 27 février 2006, consid. 10; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, p. 242 n. 492).

Sur la base de l'article 116 CPC, qui permet aux cantons de prévoir des dispenses de frais plus larges, le législateur genevois a prévu la gratuité des procédures devant la Chambre des prud'hommes pour toutes les affaires dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 50'000 fr. (art. 19 al. 3 li. c LaCC). Au-delà, les frais sont fixés entre 200 et 10'000 fr., et peuvent être majorés au plus jusqu'au double de ces montants, si les motifs le justifient (art. 19 al. 4 LaCC).

Le législateur genevois a en outre prévu que dans les causes soumises à la Juridiction des prud'hommes, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC).

13.2 Selon l'article 105 CPC, les frais judiciaires sont fixés et répartis d'office. Les frais sont mis à la charge de la partie succombante (art. 106 al. 1 CPC). Toutefois, lorsque les circonstances le justifient, le tribunal peut s'écarter de la règle de l'article 106 CPC et répartir les frais équitablement (art. 107 al. 1 CPC). Les frais judiciaires qui ne sont pas imputables aux parties ni aux tiers peuvent en outre être mis à la charge du canton si l'équité l'exige (art. 107 al. 2 CPC).

Les frais causés inutilement peuvent quant à eux être mis à la charge de la personne qui les a engendrés, indépendamment du sort de la cause (art. 108 CPC). Notamment, le tribunal peut mettre à charge d'une partie la part des frais qu'elle a occasionnés en citant des témoins afin de prouver des allégations formulées de mauvaise foi, même dans une affaire relevant de la loi sur l'égalité, notamment quand les discriminations alléguées ne sont basées sur aucun fondement objectif autre que sur les impressions et déceptions de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4C.91/2005 du 23 mai 2005 consid. 3.3).

Les frais judiciaires et les dépens peuvent, selon l'article 115 CPC, même dans les procédures gratuites, être mis à la charge de la partie qui a procédé de façon téméraire ou de mauvaise foi. La témérité sous-entend que la démarche du plaideur est manifestement dénuée de toute chance de succès ou qu'une partie se comporte de manière inadmissible pendant la procédure, en recourant à des mesures dilatoires, ou en n'invoquant certains moyens qu'en fin de procédure. La jurisprudence du Tribunal fédéral, approuvée par la doctrine majoritaire, préconise d'admettre la témérité de manière restrictive (ATF 106 II 152 consid. 4; DIETSCHY, Les conflits de travail en procédure civile suisse, thèse 2011, p. 246 n. 500 et les références). Dans un cas limite, le juge doit accorder la gratuité (arrêt du Tribunal fédéral 4C.187/2000 du 6 avril 2011, consid. 7).

13.3 En l'espèce, l'appelante a fait valoir des prétentions fondées sur la Loi sur l'égalité, pour lesquelles les frais judiciaires sont exclus.

Dès lors que l'audition d'U_____ est liée au litige relatif à une éventuelle discrimination, les frais relatifs à son audition, en 510 fr. 75 resteront à la charge de l'Etat et seront remboursés à l'intimée par celui-ci.

Cependant, l'appelante a fait également valoir des prétentions en paiement de travail supplémentaire et fondées sur son prétendu licenciement immédiat injustifié, sans lien avec le litige relatif à une éventuelle discrimination, chiffrées sur la base de son salaire effectivement perçus à 24'333 fr. respectivement 173'711 fr.

Dès lors, conformément aux principes rappelés ci-dessus, il y a lieu de fixer un émolument de décision réduit à 1'000 fr. (art. 71 RTFMC).

L'appelante succombant intégralement dans ses prétentions, l'intégralité de ces frais sera mise à sa charge.

Il ne sera par ailleurs pas alloué de dépens ni infligé d'amende de procédure, aucune des parties n'ayant plaidé de façon téméraire, contrairement à ce qu'a plaidé l'intimée.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable le recours formé par A_____ le 30 avril 2014 contre le jugement JTPH/82/2014 rendu le 12 mars 2014 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Rejette ledit recours.

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Fixe l'émolument de décision à 1'000 fr.

Le met à la charge de A_____.

Condamne A_____ à verser 1'000 fr. aux Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de frais judiciaires de recours.

Ordonne aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de verser à B_____ la somme de 510 fr. 75 relative à l'audition d'U_____

Siégeant :

Monsieur Patrick CHENAUX, président; Madame Denise BOËX, juge employeur, Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

Le président :

Patrick CHENAUX

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.