



T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Joanna BÜRGISSER  
5, avenue de Frontenex  
1207 Genève

E \_\_\_\_\_  
avenue \_\_\_\_\_  
Case postale \_\_\_\_\_  
12\_\_ Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du vendredi 28 janvier 2005

M. Pierre-Yves DEMEULE, président

Mme Rose-Marie MATHIER et Mme Colette WEBER, juges employeurs

Mme Béatrice BESSE et Mme Danielle SALLABERRY, juges salariées

Mme Cécile SPRETER, greffière d'audience

**EN FAIT**

- A. Par acte déposé le 29 juillet 2004 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, T\_\_\_\_\_ a appelé du jugement rendu le 25 mars 2004 par le Tribunal des prud'hommes, et notifié aux parties le 30 juin 2004, qui la déboute de toutes ses conclusions.

L'appelante conclut préalablement à la réouverture des enquêtes et à l'audition des témoins A\_\_\_\_\_, B\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, et principalement, à l'annulation du jugement et au paiement de fr. 207'390,75 brut avec intérêts à 5% dès le 31 août 2002 à titre de différence entre le salaire versé et un salaire non discriminatoire, fr. 97'182,70 net avec intérêts à 5% dès le 31 août 2002 à titre d'indemnité pour résiliation abusive et d'indemnité pour tort moral ainsi que la production d'un certificat de travail conforme à sa demande.

- B. Pour sa part, E\_\_\_\_\_ a, par mémoire-réponse expédié le 13 septembre 2004 et parvenu au greffe le 15 septembre 2004, conclut à l'audition du témoin F\_\_\_\_\_, à la confirmation du jugement et au rejet de toutes les conclusions de l'appelante.

- C. Les faits suivants résultent de la procédure:

T\_\_\_\_\_ a commencé à travailler pour E\_\_\_\_\_ en date du 14 septembre 1998 sur la base d'un contrat temporaire conclu avec l'entreprise Y\_\_\_\_\_. Elle a été engagée en qualité d'assistante du directeur (pièce 35, def).

A partir du 15 octobre 1998, son contrat de travail avec E\_\_\_\_\_ est entré en vigueur, et elle a dès lors travaillé sous le titre de "*Policy and Communication Advisor*" (pièce 3, dem).

Ce contrat prévoyait une rémunération annuelle de fr. 91'000.-- brut, payable en treize mensualités. Par la suite, diverses augmentations ont été consenties à T\_\_\_\_\_ ; son salaire annuel a successivement été porté à fr. 115'000.-- (pièce 9, dem) à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999, puis fr. 116'149.--(pièce 36, dem) en 2000, fr. 120'554.-- (pièce 37, dem) en 2001 et enfin fr. 124'365.-- (pièce 49, dem) en 2002.

- D. En date du 26 mai 2000, un règlement interne, applicable à l'ensemble des collaborateurs de E\_\_\_\_\_, a été adopté. Il prévoyait notamment à son article 2.3, que : (pièce 23, dem)

*"Les heures supplémentaires demandées et reconnues comme telles par le*

*supérieur hiérarchique, seront en principe compensées par un congé de même durée. S'il n'y a pas de congé compensatoire, les heures de travail supplémentaires seront rémunérées avec une majoration de 25%. Les collaborateurs touchant un salaire annuel supérieur à Frs 100'000.-- ne peuvent en aucun cas se faire rémunérer leurs heures supplémentaires."*

- E.** E\_\_\_\_\_ est une fondation de droit privé, soutenue par la Confédération et seize autres Etats (plus le canton de Genève) pour promouvoir le déminage humanitaire. Son but, prévu à l'article 2 de ses statuts, est d'encourager la coopération internationale dans le domaine du déminage humanitaire, en formant des spécialistes, en développant des méthodes et en procurant aux différents acteurs les informations dont ils ont besoin (pièce 2, dem).

Sur décision du Conseil fédéral, E\_\_\_\_\_ a été créé en 1998. Tout d'abord installé à Berne, il a déménagé à Genève en \_\_\_\_\_. A cette période, le personnel de E\_\_\_\_\_ était composé de l'Ambassadeur G\_\_\_\_\_, du directeur technique, l'ancien brigadier général F\_\_\_\_\_, de l'assistant du directeur, H\_\_\_\_\_ et de l'appelante.

Dans le courant de l'année 1999, l'effectif de E\_\_\_\_\_ a été étoffé par l'engagement de spécialistes en matière de déminage, de I\_\_\_\_\_, en qualité de directeur suppléant, de J\_\_\_\_\_ en tant que conseillère assistante en matière de politique et de communication, de K\_\_\_\_\_, titulaire lui aussi du titre de "*policy advisor*", mais plus particulièrement chargé du système de gestion de l'information dans le domaine des mines (Y\_\_\_\_\_).

En 2000, E\_\_\_\_\_ a été réorganisé sur le plan interne. L\_\_\_\_\_, président de la Fondation a été remplacé par M\_\_\_\_\_, l'Ambassadeur N\_\_\_\_\_ a remplacé l'Ambassadeur G\_\_\_\_\_ comme directeur, I\_\_\_\_\_ a quitté E\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ a été nommé directeur adjoint.

- F.** En mai 1999, les Etats parties à la Convention d'Ottawa ont tenu leur première assemblée annuelle à Maputo, lors de laquelle l'Ambassadeur P\_\_\_\_\_, chef de la délégation suisse, a proposé aux Etats parties d'utiliser E\_\_\_\_\_ comme "hôte des comités permanents", soit de leur fournir un soutien organisationnel et administratif; proposition qui a été acceptée.

Le cadre d'action de E\_\_\_\_\_ a cependant été redéfini le 26 mai 2000, dans un document intitulé « Strategy Paper 2000-2002 », aux termes duquel la mission de E\_\_\_\_\_ était d'« aider les Nations Unies en mettant à disposition des services pour ses activités d'actions antimines, sans oublier ses relations particulières avec UNMAS faisant figure de point de convergence d'actions antimines au sein des Nations Unies; de contribuer à l'élaboration et au développement de stratégies et procédures cohérentes d'actions antimines à l'échelon mondial; de mettre à dispo-

sition un soutien opérationnel spécifique ainsi qu'une assistance dans les activités d'actions antimines en cours; de soutenir l'application de la "Convention sur l'interdiction de l'emploi, du stockage, de la production et du transfert des mines antipersonnel et sur leur destruction" (Convention d'Ottawa) en coopération avec les États parties à la Convention; et de soutenir l'application et la continuation du développement des projets humanitaires de lutte contre les mines de la "Convention sur l'interdiction ou la limitation de certaines armes classiques qui peuvent être considérées comme produisant des effets traumatiques excessifs ou comme frappant sans discrimination" (CCW) en coopération avec les États parties à la Convention et le protocole » (point 2, pièce 6, déf, avec traduction déposée le 11 février 2004).

Selon ce même document, E\_\_\_\_\_ devait, pour remplir sa mission, « réunir un noyau d'employés internationaux hautement qualifiés possédant de l'expérience sur le terrain ainsi que des experts recrutés sur la base de contrats, si jugé opportun; coopérer et coordonner avec les organisations compétentes; mettre à disposition diverses plateformes de discussion et d'échanges d'informations parmi les acteurs clé compétents dans les actions antimines; éviter toute duplication ou concurrence avec les activités en place dans le secteur des actions antimines » (point 3, pièces 6 et 7, déf, avec traduction déposée le 11 février 2004).

Les États parties à la Convention d'Ottawa ont également confié à E\_\_\_\_\_, en automne 2001, la mission de créer une Unité d'appui à l'application de la Convention au sein de E\_\_\_\_\_, appelée Z\_\_. Une offre d'emploi pour le responsable de cette unité d'appui a paru dans la presse et sur le site Internet de E\_\_\_\_\_ (pièce 42, dem).

Près de quatre-vingts personnes ont postulé, et T\_\_\_\_\_ a figuré parmi les huit derniers candidats en lice (cf. note manuscrite, liasse 8 Tribunal). Le choix a finalement été arrêté sur Q\_\_\_\_\_, candidat canadien qui avait joué un rôle clé dans son pays dans le processus d'Ottawa.

- G.** C'est essentiellement dans le cadre du soutien à la Convention d'Ottawa que T\_\_\_\_\_ a été active pour le compte de E\_\_\_\_\_. Elle a notamment été chargée du secrétariat des comités permanents et du comité de coordination. Elle a également représenté E\_\_\_\_\_ dans des réunions d'organisations internationales, d'administrations nationales ou d'organisations non gouvernementales.

Son cahier des charges prévoyait notamment qu'elle participe à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de E\_\_\_\_\_, qu'elle représente E\_\_\_\_\_ lors de séances de travail, qu'elle participe à l'organisation de rencontres qui se déroulent sous l'égide de E\_\_\_\_\_, qu'elle établisse et maintienne des contacts avec les administrations nationales, l'ONU, l'OI, le CICR et les ONG, qu'elle rédige des rapports à usage interne ou externe, qu'elle rédige la correspondance destinée notamment aux administrations nationales, à l'ONU, aux OI, au CICR et aux ONG et

enfin qu'elle élabore la documentation destinée aux médias (pièce 4, dem).

**H** T\_\_\_\_\_ a été licenciée le 21 mars 2002 avec effet au 31 mai 2002 (pièce 58, dem); cependant à partir du 1<sup>er</sup> mai 2002, l'appelante a été incapable de travailler pour cause de maladie, la fin du délai de congé a par conséquent été repoussée au 31 août 2002.

**I.** Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 26 février 2003, T\_\_\_\_\_ a assigné E\_\_\_\_\_ en délivrance d'un certificat de travail et en paiement de fr. 219'878,75 brut, plus intérêts à 5 % l'an dès le 31 août 2002 et fr. 97'182,70 net, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002. Ladite somme se décompose comme suit:

fr. 204'651.-- à titre de différence entre le salaire non discriminatoire qu'elle aurait dû toucher entre le 15 octobre 1998 et le 31 août 2002 et celui qu'elle a perçu;

fr. 15'227.75 à titre d'heures supplémentaires effectuées entre septembre et décembre 2000;

fr. 62'182.-- à titre d'indemnité représentant six mois de salaire effectif, pour licenciement abusif;

fr. 35'000.-- à titre d'indemnité pour tort moral.

A l'appui de ses conclusions, T\_\_\_\_\_ a notamment allégué qu'elle avait été victime de discrimination portant sur l'attribution des tâches, la promotion, la rémunération et la résiliation des rapports de travail.

Elle a également avancé qu'elle avait fait l'objet de harcèlement, tant psychologique que sexuel.

**J.** L'audience de conciliation a eu lieu le 24 mars 2003 par devant la Commission d'égalité entre femmes et hommes, sans succès, et la cause a été renvoyée au Tribunal des prud'hommes.

**K.** Dans son mémoire de réponse expédié au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 23 avril 2004 et parvenu le 24 avril 2004, le défendeur a conclu au rejet de toutes les conclusions de la demanderesse.

E\_\_\_\_\_ a notamment expliqué que les allégations des diverses discriminations dans les rapports de travail qu'il entretenait avec T\_\_\_\_\_ n'étaient pas fondées et que l'existence d'un harcèlement psychologique et/ou sexuel n'avait en l'état aucunement été prouvé.

- L. Lors de l'audience de comparution personnelle du 5 juin 2003 par-devant le Tribunal, les parties ont persisté dans l'intégralité de leurs conclusions. Par ailleurs, un délai leur a été fixé au 18 juillet 2003 pour le dépôt des listes de témoins.
- M. Le Tribunal a procédé à l'audition d'une dizaine de témoins lors des audiences des 25 septembre, 30 octobre, 13 novembre et 18 décembre 2003 ainsi que les 15 janvier et 4 mars 2004. Leurs déclarations ont permis de retenir les faits suivants:

T\_\_\_\_\_ était conseillère politique pour E\_\_\_\_\_ et elle en occupait la fonction. Elle était notamment chargée des relations avec les co-présidents des comités d'expert et avec l'ONU, de donner, lors des réunions consultatives assez informelles au cours desquelles étaient préparées les réunions d'experts, toutes les informations utiles sur l'avancée des travaux et de faire le point politique par rapport au processus intersessionnel. Le témoin R\_\_\_\_\_ a relevé que durant sa période de travail à E\_\_\_\_\_, T\_\_\_\_\_ lui avait parlé d'inégalité de salaire entre les femmes et les hommes et qu'elle avait découvert que les experts ainsi que O\_\_\_\_\_ étaient mieux payés qu'elle.

Le témoin S\_\_\_\_\_ a expliqué que E\_\_\_\_\_ avait proposé à T\_\_\_\_\_ qu'elle suive une formation spécifique afin qu'elle apprenne à se servir du système Y\_\_\_\_, décrit comme étant une base de données conçue pour fournir de l'aide aux organisations de déminage. T\_\_\_\_\_ avait pu suivre la partie théorique de cette formation mais, par la suite, l'appelante avait refusé d'aller vivre en Afrique et cela pour plusieurs raisons, notamment le fait qu'elle était dans l'attente d'un passeport suisse et qu'elle avait l'impression que le salaire qu'on lui offrait était plus bas que celui qu'elle recevait. S\_\_\_\_\_ a également précisé qu'il avait discuté une fois avec T\_\_\_\_\_ et qu'elle lui avait dit qu'elle se sentait plus qualifiée que Q\_\_\_\_\_ et qu'elle aurait été plus compétente pour occuper le poste qu'il avait obtenu. S\_\_\_\_\_ a ajouté que pour des raisons que l'on pouvait comprendre, T\_\_\_\_\_ n'avait pas voulu travailler avec Q\_\_\_\_\_, car elle s'estimait plus compétente et avait l'impression que de travailler pour lui en faisant ce qu'elle faisait aurait été une rétrogradation.

Le témoin J\_\_\_\_\_ a expliqué, quant à elle, qu'elle avait été engagée par E\_\_\_\_\_ en juillet 1999 en qualité de conseillère politique et qu'elle participait notamment à l'organisation des conférences. Elle a également relevé que ses relations avec l'appelante n'étaient pas bonnes, que cette dernière lui témoignait une attitude de mépris et de dédain et qu'elle la considérait comme sa subordonnée, ce qui n'était pas le cas. J\_\_\_\_\_ a encore expliqué au Tribunal qu'elle avait donné sa démission en février 2000 car elle ne supportait plus de travailler avec T\_\_\_\_\_ mais qu'elle l'avait par la suite retirée car ses supérieurs lui avaient proposé un autre poste dans lequel elle travaillait moins étroitement avec l'appelante. Elle avait finalement quitté son poste en juillet 2000, car elle avait trouvé un autre emploi.

Le témoin AA\_\_\_\_\_ a relaté que T\_\_\_\_\_ lui avait fait part du fait qu'il y avait des discriminations de salaire entre les hommes et les femmes, mais que personnellement elle était très contente de son salaire. Par ailleurs, elle considérait qu'il était difficile de juger de la situation, car il y avait à E\_\_\_\_\_ de nombreux experts très qualifiés, qu'il y avait peu de femmes et que ces dernières n'avaient pas les mêmes qualification que les experts. AA\_\_\_\_\_ considérait dès lors qu'il n'y avait pas de discrimination de salaire. Elle a également précisé que T\_\_\_\_\_ ne s'était jamais plainte de l'attitude de N\_\_\_\_\_ mais qu'elle avait mentionné des regards appuyés de ce dernier; par ailleurs aucun autre collègue n'avait jamais tenu de propos similaires concernant N\_\_\_\_\_. A son avis, ce dernier n'aurait jamais pu harceler quelqu'un sexuellement. AA\_\_\_\_\_ a encore expliqué que dès son arrivée, T\_\_\_\_\_ lui avait dit qu'elle n'était pas contente de son travail et qu'elle ne se sentait pas assez estimée.

Le témoin U\_\_\_\_\_ a expliqué que l'appelante était très gentille et très professionnelle avec tout le monde et qu'elle avait de très bons contacts avec elle. Par contre, elle a confirmé que les rapports entre J\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_ n'étaient pas très bons et qu'elles avaient des problèmes de communication.

Le témoin G\_\_\_\_\_, a précisé quant à lui, qu'il avait eu un entretien avec T\_\_\_\_\_ au cours duquel elle lui avait fait part de son déplaisir de ne pas être mise au même niveau salarial que K\_\_\_\_\_. Il lui avait alors expliqué les raisons de cet état de chose à savoir que K\_\_\_\_\_ avait une expérience du terrain, ce qu'elle n'avait pas. Les fonctions de T\_\_\_\_\_ n'étaient pas de nature stratégique, elles consistaient à mettre en œuvre les responsabilités confiées à E\_\_\_\_\_ à la suite de la conférence de Maputo, à savoir de fournir un appui logistique au niveau de l'organisation et de l'administration en faveur des comités permanents d'experts qui devaient se réunir une dizaine de fois par année à Genève. Il a relevé que T\_\_\_\_\_ avait beaucoup de qualités mais n'était pas de celles qui travaillent en équipe. Il a également confirmé que J\_\_\_\_\_ n'avait jamais été l'assistante de l'appelante, mais qu'au sens hiérarchique du terme, elle dépendait de I\_\_\_\_\_.

Le témoin A\_\_\_\_\_ a rapporté qu'elle était gestionnaire des ressources humaines à l'époque où l'appelante travaillait à E\_\_\_\_\_. Elle a confirmé que T\_\_\_\_\_ lui avait fait part de renseignements qu'elle avait pris auprès de la Commission pour l'égalité entre hommes et femmes et qu'elle demandait en conséquence un réajustement de son salaire. Selon elle, T\_\_\_\_\_ s'était plainte de tout, plus particulièrement de la différence de salaire entre le sien et celui des experts qui allaient sur le terrain. Elle se sentait frustrée par rapport au fait qu'il n'y avait aucune femme au sein de la direction de E\_\_\_\_\_. Par ailleurs, elle n'avait personne qui travaillait sous ses ordres et n'avait pas de budget à gérer.

Le témoin V\_\_\_\_\_, qui travaille pour une organisation italienne qui lutte contre les mines anti-personnel, a expliqué qu'elle avait l'impression que T\_\_\_\_\_ occupait un poste important au niveau de la coordination, cette impression a été confir-

mée lorsqu'elle a vu que l'appelante disposait d'un grand bureau avec son nom sur la porte. En tant qu'organisation, elle n'avait que T\_\_\_\_\_ comme interlocuteur.

Le témoin W\_\_\_\_\_, a relaté au Tribunal, qu'en ce qui concerne le choix du manager de la Z\_\_, le directeur de E\_\_\_\_\_ devait présenter un candidat convenant à tous les Etats membres. Le candidat qui avait été retenu par N\_\_\_\_\_ après consultation des conseillers avait été présenté au comité de coordination, qui était l'organe le plus représentatif des Etats membres. Il y avait une "short list" de huit candidats et T\_\_\_\_\_ figurait sur cette liste. En revanche, pour les conseillers, il y avait deux candidats qui étaient particulièrement qualifiés pour le poste et T\_\_\_\_\_ n'en faisait pas partie. Il a également précisé qu'aucun conseiller n'avait soutenu la candidature de T\_\_\_\_\_.

Le témoin M\_\_\_\_\_, a confirmé qu'en 2001, T\_\_\_\_\_ s'était plainte une ou deux fois de son salaire. Elle se plaignait de ce qu'il était trop bas par rapport à ce qu'elle faisait d'une part, et par rapport à celui que percevaient ses collègues masculins d'autre part. Lors de la nomination de Q\_\_\_\_\_ au poste de responsable de la Z\_\_, T\_\_\_\_\_ s'était beaucoup plainte auprès de M\_\_\_\_\_, estimant qu'elle avait des qualités au moins comparables aux siennes, ce qu'il avait mis en doute. M\_\_\_\_\_ a, par ailleurs, qualifié le certificat de travail délivré par E\_\_\_\_\_, de bienveillant.

- N. T\_\_\_\_\_ a eu différents conflits relationnels avec ses collègues de travail depuis la création de E\_\_\_\_\_, mais l'engagement, en juin 1999, de J\_\_\_\_\_ a particulièrement donné lieu à d'importantes tensions entre celle-ci, I\_\_\_\_\_ et elle-même. L'appelante a reproché à son employeur de ne pas l'avoir consultée, et de ne pas avoir donné les instructions nécessaires à la nouvelle collaboratrice qui devait, selon elle, la seconder en qualité d'assistante administrative.

Tout en admettant que l'appelante était autorisée à confier certaines tâches à J\_\_\_\_\_, E\_\_\_\_\_ a rappelé que cette dernière avait été engagée afin notamment de créer un nouveau système d'archivage avec une base de données correspondante, et que son supérieur hiérarchique était le même que celui de T\_\_\_\_\_, à savoir le directeur adjoint, I\_\_\_\_\_.

Au vu des problèmes rencontrés par T\_\_\_\_\_ et J\_\_\_\_\_ (témoin J\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 7, témoin U\_\_\_\_\_, procès-verbal du 30 octobre 2003, p. 5, témoin G\_\_\_\_\_, procès-verbal du 13 novembre 2003, p. 4 et témoin A\_\_\_\_\_, procès-verbal du 18 décembre 2003, p. 2), G\_\_\_\_\_, alors directeur, avait invité, le 23 juillet 1999, la demanderesse à collaborer avec sa collègue, et une répartition des tâches avait été précisée (pièces 12 et 12' dem).

T\_\_\_\_\_ a également souffert de problèmes de santé ayant justifié un arrêt de travail à 100% du 31 mars au 26 avril 2000 puis à 50% dès cette date. Le 22 avril 2000, soit avant de reprendre son travail, la demanderesse a adressé un courrier à

G\_\_\_\_\_ dénonçant certains dysfonctionnements au sein de E\_\_\_\_\_ et lui demandant de prendre toutes les mesures utiles afin que sa personnalité soit protégée (pièce 21, dem). Une discussion a suivi ce courrier, dont le contenu a été confirmé par une note (pièce 22, dem).

- O.** Le 1er mai 2000, O\_\_\_\_\_ a été engagé en qualité de « Policy advisor ».

Il convient de préciser qu'il est ressorti de la procédure que, en ce qui concerne le titre de « Policy advisor », E\_\_\_\_\_ a relevé qu'il s'agit d'une terminologie en vigueur à l'ONU, regroupant les activités qui ne ressortent ni au domaine technique ni à l'administration et qui a été utilisée par E\_\_\_\_\_ afin que les contacts puissent s'établir au niveau approprié. Par ailleurs, le témoin G\_\_\_\_\_ et le Président du Conseil de fondation de E\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, (procès-verbaux des 13 novembre, p. 3, et 4 mars 2004, p. 3) ont confirmé qu'il est erroné de traduire par « politique », le terme anglais « policy », qui signifie « stratégie ».

- P.** Estimant que G\_\_\_\_\_ n'avait pas pris les mesures adéquates, T\_\_\_\_\_ a, le 2 juin 2000, soit avant même son entrée en fonction, informé N\_\_\_\_\_, successeur de G\_\_\_\_\_, de ce qu'elle souffrait de harcèlement psychologique au sein de E\_\_\_\_\_, et lui demandait qu'un entretien soit fixé le plus rapidement possible (pièce 26, dem).

Les parties s'accordent à reconnaître que plusieurs discussions ont eu lieu entre N\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_. Celle-ci fait état d'une attitude inadéquate de son directeur (cf. demande, points 47 à 49), ce que ce dernier conteste catégoriquement. N\_\_\_\_\_ a pour sa part exposé avoir dû résoudre un grand nombre de problèmes dans le courant de l'été 2000, dans un contexte difficile puisque de nombreuses tensions régnaient parmi les collaborateurs, et que E\_\_\_\_\_ rencontrait de graves problèmes au niveau de son fonctionnement (réponse, p. 16).

- Q.** Afin d'organiser la deuxième réunion des États parties et celle du Comité de coordination, ainsi que les réunions intersessionnelles qui ont suivi, T\_\_\_\_\_ allègue avoir dû effectuer nonante-trois heures supplémentaires en septembre 2000 (pièce 28, dem), treize en octobre, soixante-quatre en novembre et trente-cinq en décembre 2000 (pièce 30, dem). Le paiement de ces 205 heures supplémentaires n'a cependant été réclamé par T\_\_\_\_\_ qu'en mars 2001 (pièces 31 et 32, dem).

Outre que E\_\_\_\_\_ expose n'avoir jamais demandé à T\_\_\_\_\_ d'effectuer des heures supplémentaires et estime que ses activités à cette époque ne justifiaient en rien un quelconque surcroît de travail, il se réfère au règlement interne, adopté le 26 mai 2000, point 2.3 prévoyant que, les collaborateurs touchant un salaire annuel supérieur à fr. 100'000.-- ne peuvent en aucun cas se faire rémunérer leurs heures supplémentaires (pièce 23, dem).

A cet égard, E\_\_\_\_\_ a qualifié la demande de T\_\_\_\_\_ de tardive et lui reproche de ne pas avoir utilisé la procédure en vigueur, ce qui a été confirmé par le témoin A\_\_\_\_\_ (procès-verbal du 18 décembre 2003, p. 3 in fine et 4).

- R.** I\_\_\_\_\_ a quitté E\_\_\_\_\_ le 4 décembre 2000 (pièce 33, dem), ce qui a engendré diverses réorganisations, telles que la suppression du poste de directeur suppléant et par conséquent la subordination directe de T\_\_\_\_\_ au directeur et la création d'un groupe « Support and administration » confié à la direction de O\_\_\_\_\_, nommé « Support Director ».

A cette occasion, T\_\_\_\_\_ a demandé à ce que ses fonctions soient consacrées par un titre. E\_\_\_\_\_ a refusé dans la mesure où l'employée n'avait pas de responsabilité hiérarchique ni de pouvoir décisionnel, ce qui a été confirmé tout au long de la procédure (audition de N\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 8, R\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 4, G\_\_\_\_\_, procès-verbal du 13 novembre 2003, p. 3 et 4 et M\_\_\_\_\_, procès-verbal du 4 mars 2004, p. 4 et 5).

- S.** T\_\_\_\_\_ a en outre allégué avoir demandé à N\_\_\_\_\_ qu'une augmentation de salaire lui soit accordée afin que son niveau de rémunération atteigne au moins celui des collaborateurs masculins, subordonnés au directeur technique F\_\_\_\_\_. Elle motive sa requête par le fait que son travail avait un grand impact au niveau gouvernemental et des représentations diplomatiques et que, du fait de sa formation juridique et philosophique, et de sa spécialisation dans le domaine de la Convention d'Ottawa, ses compétences valaient largement celles de ses collègues masculins dans le secteur des mines anti-personnel et des explosifs.

N\_\_\_\_\_ n'a pas donné suite à cette réclamation de la demanderesse, estimant que son cahier des charges n'avait pas changé, qu'elle n'était pas responsable du dossier de la Convention d'Ottawa puisque c'est lui-même qui en avait la direction, et qu'elle n'avait de responsabilités ni au niveau hiérarchique ni au niveau budgétaire.

- T.** T\_\_\_\_\_ a également indiqué s'être plainte, courant 2001, de ne pas être conviée aux réunions de la Direction alors que la défenderesse explique que si la demanderesse n'y était effectivement pas conviée, c'était uniquement parce qu'elle ne faisait pas partie de la Direction.

A cet égard, T\_\_\_\_\_ se base sur l'organigramme 2001 (pièce 38, dem), dont il ressort que la position qu'elle occupait était un poste d'état-major, pour expliquer ses craintes d'être à nouveau « mobbée », le travail intersessionnel des conventions internationales, et notamment celle d'Ottawa, ayant disparu de l'organi-

gramme 2001 par rapport à celui de l'année 2000 (pièce 11 dem). E\_\_\_\_\_, de son côté, considère que la demanderesse méconnaît tant son propre rôle que le rayon d'activités de E\_\_\_\_\_, considérant que le groupe « Policy and communication » a toujours fourni des services pour tout E\_\_\_\_\_ et pas seulement dans le cadre de la convention d'Ottawa.

- U. T\_\_\_\_\_ a en outre exposé avoir découvert par hasard, en mai 2001, un fichier informatique contenant les décomptes de salaire de l'intégralité du personnel de E\_\_\_\_\_, dont il ressort qu'à part elle-même, toutes les autres collaboratrices de E\_\_\_\_\_ percevaient un salaire inférieur à celui des hommes employés par E\_\_\_\_\_ (pièces 39 et 40, dem).

La demanderesse indique avoir essayé d'en parler à ses collègues afin qu'une discussion d'ensemble ait lieu sur la politique salariale de E\_\_\_\_\_, mais que l'accès aux données relatives aux salaires, qualifiées de confidentielles par E\_\_\_\_\_, lui avait été refusé.

- V. En ce qui concerne le mode de recrutement prévu pour le responsable de l'Z\_\_, T\_\_\_\_\_ a précisé qu'il ressort du point 8 de l'accord intervenu entre les États membres et E\_\_\_\_\_ (pièce 45, dem, avec traduction déposée le 26 février 2004), que « le Directeur sera en charge du recrutement des employés de la Z\_\_. Il consultera le Président de la Conférence des États membres ainsi que les membres du Comité de coordination ». Or, elle relève qu'en violation de cette disposition, N\_\_\_\_\_ n'avait pas consulté l'intégralité du Comité de coordination, mais seulement un petit groupe choisi par lui, composé des représentants de la Norvège, du Nicaragua, de la Belgique, du Pérou et de l'Afrique du Sud, ce dernier pays n'étant, selon T\_\_\_\_\_, même pas membre du Comité de coordination.

Entendu lors de l'audience du 15 janvier 2004, W\_\_\_\_\_, membre du Bureau de la fondation depuis 2000, a expliqué à quel point il était important, pour assurer la légitimité et la crédibilité de la Z\_\_, que le futur responsable de la Z\_\_ puisse jouir de la confiance de tous les États membres, raison pour laquelle N\_\_\_\_\_ s'était entouré d'un cercle de conseillers constituant un groupe respecté et représentatif des États membres. Selon W\_\_\_\_\_, le choix des conseillers, effectué par N\_\_\_\_\_, était raisonnable et conforme à l'article 8 de l'accord du 7 novembre 2001.

T\_\_\_\_\_, estimant être pour le moins aussi compétente, voire plus, que Q\_\_\_\_\_ a considéré que la nomination de ce dernier au poste de responsable de la Z\_\_ avait été discriminatoire au sens de l'article 3 al. 2 LEg, d'autant plus que les représentants de l'Allemagne et de la France, notamment, n'avaient pas été consultés.

Q\_\_\_\_\_ travaillait à l'époque pour le gouvernement canadien et était actif de-

puis longtemps dans le domaine de la Convention d'Ottawa. Ses qualifications étaient bien connues par les États parties et, de plus, il était très respecté. La raison pour laquelle T\_\_\_\_\_ n'avait pas été choisie est qu'il y avait des candidats beaucoup plus qualifiés, avec une expérience au niveau gouvernemental et une expérience spécifique du processus. Enfin, les membres du comité de coordination n'avaient pas demandé à voir d'autres dossiers parce qu'ils étaient satisfaits de la candidature de Q\_\_\_\_\_ (procès-verbal du 15 janvier 2004, p. 4 à 6).

- W. T\_\_\_\_\_ a encore indiqué avoir, avant l'entrée en fonction de Q\_\_\_\_\_ le 14 janvier 2002, soit pendant les mois de décembre 2001 et janvier 2002, essayé de savoir quelles seraient désormais ses tâches, ce à quoi E\_\_\_\_\_ avait répondu que le cahier des charges de la demanderesse n'avait pas de raison de changer, E\_\_\_\_\_ continuant d'organiser les réunions des comités permanents.

A cet égard, il a été établi que T\_\_\_\_\_ avait refusé de collaborer avec Q\_\_\_\_\_ (témoins S\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 5 à 7, AA\_\_\_\_\_, procès-verbal du 30 octobre 2003, p. 3, et A\_\_\_\_\_, procès-verbal du 18 décembre 2003, p. 3). C'est dans ces circonstances que E\_\_\_\_\_ avait cherché un nouveau poste pouvant correspondre aux aspirations et compétences de la demanderesse, laquelle avait manifesté son intérêt pour le cours Y\_\_\_\_\_. Ayant de surcroît des connaissances de la culture et de la langue des régions sub-sahariennes alors que E\_\_\_\_\_ planifiait d'installer un bureau dans cette région d'Afrique, T\_\_\_\_\_ avait suivi les trois semaines de cours théoriques Y\_\_\_\_\_ en février et a réussi, le 21 février 2002, les examens clôturant cette première étape de la formation.

Le témoin S\_\_\_\_\_ a précisé qu'il était prévu que, préalablement à son départ en Afrique, T\_\_\_\_\_ fasse une formation sur le terrain en Amérique du Sud, du 8 mars au 18 avril 2002, étant précisé que le programme était divisé en divers stades et qu'à la fin de chaque étape des discussions devaient avoir lieu entre T\_\_\_\_\_, lui-même et la direction de E\_\_\_\_\_ pour déterminer si les progrès étaient suffisants de l'avis de chacun (procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 5).

Le 28 février 2002, S\_\_\_\_\_ et O\_\_\_\_\_ avaient proposé à T\_\_\_\_\_ un projet de contrat de coordinateur régional en Afrique subsaharienne, d'une durée d'un an, qu'elle avait refusé pour des raisons personnelles (pièce 55, dem, avec traduction déposée le 26 février 2004). T\_\_\_\_\_ souhaitait également que son cahier des charges comprenne davantage d'activités politiques et moins d'activités techniques (témoin S\_\_\_\_\_, procès-verbal du 25 septembre 2003, p. 5).

De plus, elle n'entendait pas renoncer à son contrat de durée indéterminée pour un contrat de durée déterminée d'un an, et ce bien que E\_\_\_\_\_ ait expliqué que les postes de coordinateurs régionaux, étant financés par les contributions de la Confédération suisse, sont négociés année par année.

Enfin, elle avait l'impression que le salaire annuel de fr. 100'000.--, qu'on lui offrait était plus bas que celui qu'elle recevait.

La proposition de contrat ayant été refusée par T\_\_\_\_\_, son départ pour son stage de formation en Amérique du Sud avait été annulé le 7 mars 2002.

A titre de comparaison, E\_\_\_\_\_ a proposé à X\_\_\_\_\_, un poste de coordinateur régional, en tous points équivalents, notamment au niveau du salaire, à celui de T\_\_\_\_\_, mais en Amérique latine (pièce 2.5 à 2.7, def).

- X. Enfin, la demanderesse a indiqué avoir pu reprendre une activité à 20% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, et qu'elle avait, le 5 juin 2003, une capacité de travail de 75% (procès-verbal du 5 juin 2003, p. 2).
- Y. Par jugement du 25 mars 2004, le Tribunal des prud'hommes a débouté T\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions, et l'a condamnée à rembourser à l'Etat de Genève les indemnités versées aux témoins et à leurs interprètes.

C'est contre cette décision que T\_\_\_\_\_ a interjeté appel.

- Z. Par ordonnance préparatoire du 3 novembre 2004, le Président de la Cour d'appel a invité T\_\_\_\_\_ à produire, dans le délai de dix jours, un certificat médical détaillé du Docteur C\_\_\_\_\_, relatif à son état de santé en 2001 et 2002. Il a également invité le greffe à convoquer les parties en vue d'une audience par devant la Cour d'appel.

Par courrier du 18 novembre 2004, l'appelante a déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes, un original et une copie du certificat médical du Docteur C\_\_\_\_\_ daté du 16 novembre 2004.

Lors de l'audience du 6 décembre 2004, E\_\_\_\_\_ a formellement contesté que l'appelante ait fait des heures supplémentaires; l'appelante, quant à elle, a demandé à pouvoir produire de nouvelles pièces suite au mémoire de réponse de l'intimé. Les témoins A\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ ont, par ailleurs, été entendus. Les propos suivants ont été recueillis :

Le témoin A\_\_\_\_\_, a confirmé ses précédentes déclarations et a précisé une nouvelle fois, qu'il y avait bien une mauvaise entente entre I\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et T\_\_\_\_\_. Il y avait des tensions dues à un manque de communication et d'incompatibilité de caractères. Elle a également expliqué à la Cour que quelqu'un qui avait le titre de "policy advisor" n'avait pas forcément le même cahier des charges que T\_\_\_\_\_. Selon elle, personne n'avait remplacé T\_\_\_\_\_ suite à son départ. Elle a encore précisé que T\_\_\_\_\_ était dans le rang intermédiaire au niveau des

salaires, car elle n'était pas chef de département, ne gérait pas de budget et n'avait pas de personnel sous ses ordres, en outre elle ne gérait pas de projets.

Le témoin F\_\_\_\_\_, quant à lui, a expliqué qu'il était en charge de tous les spécialistes du déminage humanitaire, que les spécialistes qui travaillaient pour E\_\_\_\_\_, avaient une expérience du terrain, de parfois 10 à 15 ans. Il s'occupait notamment d'élaborer les projets sur le terrain, il en avait dès lors la responsabilité. F\_\_\_\_\_ a également expliqué à la Cour que l'horaire de travail de T\_\_\_\_\_ était différent de celui du reste du staff, elle travaillait d'environ 10h-10h30 à 20h-20h30, parfois 21h; par contre, il ne se rappelait pas avoir croisé T\_\_\_\_\_ le week-end lorsqu'il revenait travailler. Il a encore relaté un incident survenu entre lui et l'appelante; lorsque cette dernière travaillait encore à E\_\_\_\_\_, il lui aurait demandé de lui fournir une information et T\_\_\_\_\_ aurait refusé, en lui demandant "qui il était" pour lui donner des ordres.

Au terme de l'audience, la Cour de céans a gardé la cause à juger.

### EN DROIT

1. Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes, ci-après LJP), l'appel de T\_\_\_\_\_ est recevable.
2. Lors de l'audience du 6 décembre 2004, l'appelante, a demandé à pouvoir produire de nouvelles pièces suite au mémoire-réponse de l'intimé.

**2.1** La procédure prud'homale est régie par les principes de célérité et de simplicité (art. 11 LJP).

En vertu de l'art. 59 al. 2 et 3 LJP, il (l'appel) est formé par une écriture motivée déposée au greffe, ou adressée à celui-ci par lettre recommandée. L'écriture indique notamment les points de fait et de droit contestés du jugement et les conclusions en appel. Elle (l'écriture) est accompagnée de toutes les pièces utiles. Elle doit mentionner expressément si une réouverture des enquêtes est demandée et, dans ce cas, indiquer la liste des témoins à entendre ou à réentendre ainsi que tout autre moyen de preuve.

L'art. 61 al. 4 LJP prévoit qu'un second échange d'écritures n'est ordonné qu'exceptionnellement. Dès lors, des échanges d'écritures supplémentaires ne sont possibles que si le juge les autorise.

**2.2** En l'espèce, la demande formulée par l'appelante s'apparente, en réalité, à requérir un second échange d'écritures. Ce second échange n'apparaît ni nécessaire, ni utile, en application du principe de la célérité, ainsi qu'au vu des explications

abondantes données par les deux parties dans leurs écritures en appel, accompagnées de très nombreuses pièces.

Il convient en outre de rappeler qu'une instruction ne saurait rebondir constamment par le biais d'allégués ou de la production de faits nouveaux (cf. Bertossa/Gaillard/Guyet/Schmidt, Commentaire de la Loi de procédure civile, n° 4 ad art. 197).

Dans ces circonstances, la Cour de céans refuse la production de pièces supplémentaires par l'appelante.

3. T\_\_\_\_\_ a également sollicité l'audition des témoins B\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_.

**3.1** 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 de nature à influencer le résultat des mesures probatoires (CAPH du 20 janvier 1999 en la cause C/16401/1998-3; CAPH du 21 juin 1999 en la cause C/13075/1998-12).

Une offre de preuve, c'est-à-dire la requête en vue de faire administrer une preuve ou un des moyens admis par la loi ne peut donc être écartée que si les faits allégués ne sont pas pertinents ou pas suffisamment circonstanciés (ATF 105 II 144; ATF 98 II 117), si la preuve requise est interdite par la loi cantonale ou fédérale, lorsque le moyen de preuve invoqué n'est pas propre à former la conviction du juge (ATF 82 II 495 = JdT 1957 I, p. 301), ou encore si le moyen de preuve requis n'est pas de nature à modifier la conviction du juge fondée sur d'autres éléments déjà acquis à la procédure (ATF 109 II 31).

**3.2** En l'espèce, l'audition de B\_\_\_\_\_ ne paraît pas nécessaire en ce qui concerne les heures supplémentaires, vu la solution donnée à ce point des conclusions, comme cela sera vu ci-après.

Quant à l'audition de D\_\_\_\_\_, elle n'est pas de nature à modifier la conviction de la Cour. En effet, D\_\_\_\_\_ n'a jamais travaillé avec T\_\_\_\_\_. Les questions que l'appelante souhaite lui poser (cf. lettre de son conseil du 13 novembre 2003) sont, de plus, d'ordre général, et tendent à lui faire donner son avis sur certains documents, ce qui ne peut être considéré comme un témoignage. Par ailleurs, l'appelante n'a pas précisé quels étaient les collaborateurs dont D\_\_\_\_\_ pourrait décrire le statut.

Il n'est pas non plus nécessaire d'entendre le Docteur C\_\_\_\_\_, dès lors que l'appelante, à la demande expresse du Président, a fourni un certificat médical détaillé.

lé, rédigé par le Docteur C\_\_\_\_\_ le 16 novembre 2004, relatif à l'état de santé de T\_\_\_\_\_, et que l'intimé n'a aucune remarque à formuler au sujet des constatations médicales contenues dans ce certificat.

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans renonce donc à l'audition des trois témoins susmentionnés.

4. T\_\_\_\_\_ allègue avoir été victime, au cours de ses rapports de travail avec E\_\_\_\_\_, de différentes discriminations, notamment dans l'attribution des tâches qui lui ont été confiées, dans la promotion au poste de responsable de la Z\_\_\_, dans sa rémunération par rapport à ses collègues masculins, et, finalement dans la résiliation des rapports de travail, qui selon elle, relève d'un licenciement abusif; pour ce dernier poste, elle réclame la somme de fr. 62'182.-- brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre d'indemnité, correspondant à six mois de son dernier salaire effectif.

**4.1** L'art. 3 LEg prévoit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (al.1); l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (al. 2).

Selon l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

#### **4.2 Discrimination dans l'attribution des tâches**

T\_\_\_\_\_ se plaint de discrimination dans l'attribution des tâches en raison de son sexe. Elle se plaint, notamment, que les postes politiques et techniques n'étaient attribués qu'à des hommes, à une exception près, son propre poste.

Les enquêtes ainsi que les pièces fournies par les parties, ont démontré que E\_\_\_\_\_ avait comme mission principale : de contribuer à l'élaboration et au développement de stratégies et procédures d'actions antimines et de mettre à disposition un soutien opérationnel spécifique en faveur de ces actions. Par la force des choses, ce type d'actions, qui relèvent plus d'une activité paramilitaire que de fonctions de secrétariat, étaient généralement mises en place par des hommes, dont certains avaient une longue carrière dans l'armée à leur actif.

En réalité, T\_\_\_\_\_ se plaint qu'on ne lui donnait pas de tâches à responsabilités

et qu'elle n'avait pas de personnel sous ses ordres. De fait, elle tente de faire passer comme discrimination sexiste le mécontentement qu'elle ressentait dans l'attribution des tâches qui lui étaient confiées. Or, T\_\_\_\_\_ oublie que, bien qu'ayant un rôle important de coordination, notamment au niveau des comités permanents et de coordination, elle n'avait aucun pouvoir de décision, pas de budget à gérer, ni de projet à soutenir, et que les tâches qui lui étaient confiées correspondaient à son cahier des charges.

T\_\_\_\_\_ allègue également qu'elle était la seule à être écartée des réunions de la direction. Les enquêtes résumées ci-avant ont démontré que T\_\_\_\_\_ n'était aucunement la seule collaboratrice à ne pas participer à ce type de réunion, dans la mesure où tous les collaborateurs qui ne faisaient pas partie de la direction n'avaient pas accès à ces réunions.

Dès lors, l'existence d'une discrimination de nature sexiste dans l'attribution des tâches qui lui étaient confiées n'a pas été rendue vraisemblable par l'appelante, qui, en réalité, établit des comparaisons non pas avec la position qu'elle occupait, mais avec celle qu'elle estimait devoir occuper. En conséquence, la Cour d'appel déboute T\_\_\_\_\_ de ses conclusions sur ce point.

#### ***4.3 Discrimination dans la promotion***

T\_\_\_\_\_ a également allégué avoir été victime de discrimination à raison du sexe dans la promotion, et plus particulièrement lors de la création et la nomination du responsable de la Z\_\_.

En l'espèce, l'appelante n'a apporté aucun commencement de preuve, ni même n'a réussi à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe, lors de la nomination de Q\_\_\_\_\_ au poste de responsable de la Z\_\_. Rien n'établit, en effet, que le choix du candidat à ce poste ait été dicté par le sexe et non par d'autres raisons.

En effet, les enquêtes ont démontré que les qualifications de Q\_\_\_\_\_ pour ce poste étaient supérieures à celles de T\_\_\_\_\_. Ce dernier avait notamment une expérience beaucoup plus poussée dans le domaine des affaires multilatérales; il avait dû - lors de son précédent poste au Ministère des affaires étrangères d'Ottawa - gérer des projets, des budgets élevés et avoir sous ses ordres de nombreux collaborateurs. Qualités et aptitudes primordiales pour ce poste, dont T\_\_\_\_\_ n'était pas dotée, n'ayant jamais exercé d'activité à haut niveau dans une administration nationale.

Les enquêtes, rappelées dans la partie "en fait", ont corroboré les déclarations faites par E\_\_\_\_\_ en ce qui concerne la procédure suivie pour la nomination du responsable de la Z\_\_. Cette dernière a été correctement appliquée, le Président des Etats parties ainsi que les membres du comité de coordination ayant été consultés.

T\_\_\_\_\_, bien que faisant partie des derniers candidats en lice, n'a été soutenue par aucun conseiller. Il fallait, en effet, une candidature convenant à tous les Etats membres; ce qui a été trouvé en la personne de Q\_\_\_\_\_, dont les qualifications étaient connues et reconnues des Etats parties.

Dès lors, la nomination de Q\_\_\_\_\_ au poste de responsable de l'Z\_\_ a été motivée par des raisons objectives, soit une meilleure formation et une expérience des affaires multilatérales, que T\_\_\_\_\_ ne possédait pas. Le refus de sa candidature ne peut dès lors être considéré comme étant discriminatoire et fondé uniquement sur le fait qu'elle est une femme.

La Cour d'appel déboute donc l'appelante de ses conclusions relatives à l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe dans la promotion.

#### ***4.4 Discrimination dans la rémunération***

En l'espèce, T\_\_\_\_\_ a allégué des discriminations salariales, notamment entre son salaire et celui de Q\_\_\_\_\_ et celui de F\_\_\_\_\_. Elle demande donc la somme de fr. 192'113.-- brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre de différence entre le salaire qui lui a été versé et un salaire non discriminatoire.

A aucun moment, l'appelante n'a prouvé que les cahiers des charges et donc les postes des deux employés susmentionnés étaient comparables au sien. Au contraire, les enquêtes et les pièces fournies par les parties ont démontré que Q\_\_\_\_\_ avait une grande habitude de la gestion de personnel, de la gestion de projets ainsi que de budgets; F\_\_\_\_\_, quant à lui, ancien officier général, avait une longue expérience de terrain, et il élaborait des projets dont il avait l'entière responsabilité.

En ce qui concerne l'appelante, il a été démontré plusieurs fois dans les enquêtes qu'elle n'avait pas de personnel sous ses ordres, qu'elle ne gérait pas de budget, qu'elle n'était pas chef de département et que dès lors elle ne gérait pas de projet.

Ainsi, en vertu de l'ATF 125 III 368 c.5, n'est pas discriminatoire une différence de salaire fondée sur des critères objectifs. Ces critères peuvent concerner la valeur du travail fourni lui-même, tels que la formation, la qualification, l'expérience, les tâches effectivement confiées, les prestations et le risque encouru.

Il a, en conséquence, été démontré que les différences de montants entre la rémunération versée à T\_\_\_\_\_ et celles de Q\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ se fondent sur des critères objectifs que sont la formation, la qualification, et, pour F\_\_\_\_\_, le risque encouru en exerçant son métier sur le terrain.

Par ailleurs, il est symptomatique de constater que lorsque, dans un cas particulier,

E\_\_\_\_\_ offre à T\_\_\_\_\_ un poste semblable à celui d'un collègue masculin, comme cela a été le cas pour le poste de coordinateur régional, le même salaire est offert à l'un et à l'autre.

Ainsi, le salaire versé à T\_\_\_\_\_ du 15 octobre 1998 au 31 août 2002, ne peut être considéré comme discriminatoire.

La Cour d'appel déboute donc l'appelante de ses conclusions relatives au versement de la somme de fr. 192'113.-- à titre de différence entre son salaire versé et un salaire non discriminatoire.

#### ***4.5 Discrimination dans la résiliation des rapports de travail***

L'art. 9 LEg, stipule que lors de discriminations dans la résiliation du contrat de travail, l'art. 336b du Code des obligations (ci-après CO) est applicable.

Cet article prévoit que la partie qui entend demander l'indemnité fondée sur les articles 336 et 336a doit faire opposition au congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (al. 1), si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas pour maintenir le rapport de travail, la partie qui a reçu le congé peut faire valoir sa prétention à une indemnité. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat, sous peine de péremption (al. 2).

La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246). Cependant, la preuve ayant souvent pour objet des éléments subjectifs, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme fictif le motif avancé par l'employeur, et le motif abusif plus plausible. Cette présomption de fait n'a cependant pas pour effet de renverser le fardeau de la preuve. La partie demanderesse doit alléguer et offrir un commencement de preuve d'un motif abusif de congé. De son côté, l'employeur ne saurait alors demeurer inactif; il doit apporter les preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF du 7 juillet 1994 en la cause 4P.334/1994; SJ 1993, p. 360; ATF 115 II 484, consid. 2b; Streiff/von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5ème éd., n. 16 ad art. 336 CO; SJ 1993, p. 360).

En l'espèce, les conditions de forme exigées par l'art. 336b CO ont été respectées par l'appelante, dès lors que cette dernière a contesté son congé signifié le 21 mars 2002 avec effet au 31 mai 2002, par un courrier de son conseil daté du 14 juin 2002 et qu'elle a déposé sa demande en justice dans le délai de 180 jours, soit le 26 février 2003.

Cependant, T\_\_\_\_\_ n'a pas apporté la preuve ni même des indices suffisants de l'existence d'un motif abusif de licenciement. En effet, elle invoque avoir été licenciée au seul motif qu'elle est une femme et que depuis le début de son engage-

ment elle a réclamé l'application de l'égalité avec ses collègues masculins.

Les enquêtes résumées par la chambre d'appel ci-avant ont cependant démontré que T\_\_\_\_\_ n'était pas satisfaite de son travail, qu'elle ne se sentait pas estimée et qu'elle était frustrée par rapport au fait qu'il n'y avait aucune femme au sein de la direction de E\_\_\_\_\_. De plus, malgré la proposition de E\_\_\_\_\_ de lui trouver un nouveau poste – comme coordinatrice régionale - après son échec dans le cadre de sa candidature au poste de responsable de la Z\_\_\_, cette dernière a refusé d'aller vivre en Afrique, pour des raisons personnelles. Il ressort également de l'audition de différents témoins, notamment G\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, que T\_\_\_\_\_ a refusé de travailler avec Q\_\_\_\_\_ lors de sa venue à E\_\_\_\_\_ et qu'elle avait de la difficulté à travailler en équipe.

Il ressort en conséquence de la procédure que l'attitude de T\_\_\_\_\_ face aux différentes propositions de E\_\_\_\_\_ pour lui retrouver un nouvel emploi, et de l'échec qui en a découlé, est à l'origine de son licenciement, qui ne saurait être qualifié d'abusif.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a débouté l'appelante de ses conclusions relatives au versement d'une indemnité de fr. 62'182.-- à titre de licenciement abusif, correspondant à six mois de son dernier salaire effectif.

5. T\_\_\_\_\_ réclame en outre la somme de fr. 15'227,75 brut, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre d'heures supplémentaires qu'elle aurait effectuées entre septembre et décembre 2000.

**5.1** A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1er). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

La rémunération des heures supplémentaires n'est pas due si le travailleur prend l'initiative d'effectuer de telles heures contrairement à la volonté de son employeur ou à son insu. Ce qui est décisif, c'est la connaissance par l'employeur du fait que le travailleur effectue des heures supplémentaires (ATF 116 II 69, consid. 4b; CAPH du 20 octobre 1993 en la cause VI/853/92; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 10 ad art. 321c CO, p. 1688).

De plus, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures de travail

supplémentaires dont il réclame le paiement.

5.2 En l'espèce, le contrat de travail du 15 octobre 1998 de T\_\_\_\_\_ ne prévoyait aucune clause particulière à propos du paiement des heures supplémentaires. Cependant, E\_\_\_\_\_ a adopté, le 26 mai 2000, un règlement interne, faisant partie intégrante du contrat de travail, et qui prévoit à son paragraphe 2.3 que *"Les heures supplémentaires demandées et reconnues comme telles par le supérieur hiérarchique, seront en principe compensées par un congé de même durée. S'il n'y a pas de congé compensatoire, les heures de travail supplémentaires seront rémunérées avec une majoration de 25%. Les collaborateurs touchant un salaire annuel supérieur à Frs 100'000.-- ne peuvent en aucun cas se faire rémunérer leurs heures supplémentaires."*

Pendant, la période concernée, soit entre septembre et décembre 2000, T\_\_\_\_\_ touchait un salaire annuel de fr. 116'149.--, et elle ne pouvait dès lors pas se faire rémunérer ses heures supplémentaires; tout au plus pouvait-elle les compenser par un congé.

Le règlement interne précise que seules les heures supplémentaires demandées et reconnues comme telles pouvaient être compensées. Les témoins ont confirmé qu'il existait des formulaires pour demander que les heures supplémentaires effectuées soient compensées en congé, voire payées. T\_\_\_\_\_ connaissait l'existence de ces formulaires pour les avoir utilisés à plusieurs reprises, lorsque son salaire annuel était de moins de fr. 100'000.--.

En l'espèce, les enquêtes ont démontré que E\_\_\_\_\_ n'avait jamais demandé à son employée de faire des heures supplémentaires, et cette dernière n'avait annoncé ses heures supplémentaires que plusieurs mois après les avoir effectuées et cela sans utiliser les formulaires appropriés.

De plus, T\_\_\_\_\_ a reconnu dans la pièce 28 de son chargé demandeur, avoir pris du 2 au 20 octobre 2000, des *"vacation or time compensation"*. Le témoin A\_\_\_\_\_, qui travaille aux ressources humaines de E\_\_\_\_\_, a déclaré avoir compris ces termes anglais comme une compensation en vacances pour les heures supplémentaires.

Dès lors, même si T\_\_\_\_\_ avait fait des heures supplémentaires, dont il n'est pas établi qu'elles auraient été exigées par son employeur, elle aurait pu les compenser pendant les 15 jours de vacances qu'elle a pris du 2 au 20 octobre 2000.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé de lui verser le montant de fr. 15'227,75 qu'elle réclame à titre d'heures supplémentaires.

6. T\_\_\_\_\_ demande également que le certificat de travail délivré par son employeur en date du 31 août 2002, puis complété de manière positive le 4 novembre

2002, soit à nouveau complété.

**6.1** En vertu de l'art. 330a al. 1 CO, le travailleur 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 de son travail et sa conduite.

L'employé a droit à un certificat détaillé comportant une appréciation objective de son activité qui soit conforme à la réalité (ATF non publié du 4 juillet 2000 V. c/ B. cause n° 4C.463/1999, consid. 10b; JAR 1998 p. 167; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n° 4 ad art. 330a CO; Staehelin/Vischer, Commentaire zurichois, n° 10 ad art. 330a CO).

Le document prévu par l'article 330a al. 1er CO répond à un double but, parfois contradictoire (Janssen, Die Zeugnispflicht des Arbeitsgebers, 2ème éd., pp. 163 s.), 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 (JAR 1998, p. 168; Staehelin, Zürcher Kommentar, n. 1 ad art. 336a CO).

Le contenu du certificat doit être exact, c'est-à-dire, de manière générale, être conforme à la réalité et complet (ATF du 4 juillet 2000 en la cause 4C.463/1999, consid. 10b; JAR 1998, p. 167; Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2ème éd., n. 4 ad art. 330a CO; Staehelin/Vischer, Zürcher Kommentar, n. 10 ad art. 330a CO).

**6.2** En l'espèce, le certificat de travail de T\_\_\_\_\_ du 4 novembre 2002, reflète correctement son activité au sein de E\_\_\_\_\_, ainsi que ses tâches définies dans son cahier des charges.

De plus, aucune remarque négative ou désobligeante sur le travail de T\_\_\_\_\_ ou sur sa personnalité ne figure dans ce certificat – bien au contraire – et il ne portera dès lors aucunement préjudice à l'appelante, dans ses futures recherches d'emploi.

M\_\_\_\_\_, Président du conseil de fondation, a, par ailleurs, qualifié ce certificat de "bienveillant", lors de l'audience du 4 mars 2004.

Il ne peut être exigé de E\_\_\_\_\_ qu'il produise un certificat de travail rentrant dans tous les détails de l'activité de T\_\_\_\_\_; il n'a, de plus, pas été prouvé que ce dernier était incomplet ou mensonger.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a refusé qu'un nouveau certificat de travail soit établi.

7. T\_\_\_\_\_ allègue avoir été victime de harcèlement psychologique (ou mobbing) et réclame dès lors la somme de fr. 35'000.-- net, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 août 2002, à titre d'indemnité pour tort moral.

7.1 Aux termes de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité.

Les actes de harcèlement psychologique sont prohibés par cette norme. Il y a harcèlement psychologique (mobbing) lorsqu'une ou des personnes cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail, par un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (Waeber, Le mobbing ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792, et les références citées; Wyler, Droit du travail, 2002, pp. 237 ss). L'employeur qui n'empêche pas que son employé subisse un harcèlement psychologique contrevient à la disposition précitée (ATF 125 III 70, consid. 2a, p. 73). 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 du 4 avril 2003 en la cause 2C.2/2003; ATF 126 III 395).

Conformément à l'art. 8 du Code civil, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit.

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement (art. 97, 99 al. 3 et 49 al. 1er CO; ATF 102 II 224, consid. 9; ATF 87 II 143; Aubert, in Code des obligations I, Commentaire romand, 2003, § 7 ad art. 328 CO, p. 1729; Saillen, La protection de la personnalité du travailleur, thèse Lausanne 1981, p. 104).

Les conditions de la réparation du tort moral en matière de contrat de travail sont les suivantes : la violation du contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité (art. 328 CO), un tort moral, une faute et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation du contrat et le tort moral, l'absence d'autres formes de réparation (Gauch/Schluep/Tercier, Partie générale du droit des obligations, n. 1565 et ss).

L'octroi d'une indemnité sur la base de l'art. 49 CO ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; Deschenaux/Steinauer, Personne physique et tutelle, n. 624; Tercier, Le nouveau droit de la personnalité, n. 2049).

Il convient dès lors d'analyser si les conditions susmentionnées sont remplies et si

T\_\_\_\_\_ a prouvé les faits qu'elle avance.

7.2 T\_\_\_\_\_, a allégué avoir subi différents comportements constitutifs de mobbing de la part de ses collègues et supérieurs masculins. Notamment, le fait d'avoir été chargée de tâches très inférieures à ses compétences, de ne pas avoir pu participer aux séances de la direction, d'avoir été obligée de suivre une formation Y\_\_\_\_, le reproche qui lui aurait été fait d'avoir été à l'origine de la démission d'une collègue ainsi que le fait d'avoir été contrainte d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires, dangereuses pour sa santé.

En l'espèce, les allégations avancées par l'appelante n'ont pas été corroborées par les enquêtes. Au contraire, il a déjà été démontré au point 4 ci-dessus, que l'employeur de T\_\_\_\_\_ ne lui avait pas confié systématiquement des tâches inférieures à ses compétences; en effet, l'organisation des rencontres qui se déroulaient sous l'égide de E\_\_\_\_\_ – fonction qui faisait partie de son cahier des charges – entraînait obligatoirement des tâches qui relevaient parfois plus du secrétariat, comme faire des photocopies ou préparer des chevalets pour les conférenciers, sans pour autant qu'il s'agisse de mobbing de la part de l'employeur.

Quant au refus de E\_\_\_\_\_ de laisser l'appelante participer aux séances de la direction, il ne s'agit à nouveau pas de mobbing, puisque T\_\_\_\_\_ ne faisait pas partie de la direction de E\_\_\_\_\_; il n'existait ainsi aucune raison pour que sa présence soit autorisée lors de ces réunions.

La formation Y\_\_\_\_, quant à elle, n'a été proposée à T\_\_\_\_\_ que dans le but de lui trouver une nouvelle activité au sein de E\_\_\_\_\_. S'agissant des heures supplémentaires, il a été établi que E\_\_\_\_\_ n'avait jamais obligé T\_\_\_\_\_ à effectuer ces heures, ni même ne le lui avait demandé (cf. ATF S-C c/ S AG du 12.10.04 4C.276/2004 consid. 4.1).

Les enquêtes ont, par ailleurs, démontré que T\_\_\_\_\_ avait de mauvaises relations tant avec J\_\_\_\_\_ qu'avec I\_\_\_\_\_, qu'elle avait de la peine à travailler en équipe et à s'intégrer dans un groupe (cf. témoins J\_\_\_\_\_, U\_\_\_\_\_, G\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_); ces faits ne signifient pas encore qu'elle ait été mobbée par ses collègues ou supérieurs masculins.

E\_\_\_\_\_ reconnaît cependant, que I\_\_\_\_\_ a eu un moment d'énervement à l'encontre de T\_\_\_\_\_, mais l'intimé, en la personne de G\_\_\_\_\_, lui a adressé immédiatement une remontrance, prouvant par là-même qu'il ne saurait tolérer un comportement désobligeant voire agressif à l'égard d'une de ses employées.

En l'espèce, il a été démontré, notamment par les enquêtes, que l'intimé n'avait pas porté atteinte à la personnalité de T\_\_\_\_\_ en cherchant à l'isoler, à la marginaliser, voire à l'exclure de son lieu de travail. Au contraire, les responsables de E\_\_\_\_\_ ont essayé, en vain, de régler les problèmes relationnels de l'appelante avec J\_\_\_\_\_; ils ont tout de suite remis à l'ordre I\_\_\_\_\_ lorsque ce dernier a

montré des signes d'agressivité à l'encontre de T\_\_\_\_\_ et ils ont également proposé à l'appelante de suivre une formation afin de lui permettre d'occuper un nouveau poste au sein de E\_\_\_\_\_, suite à son refus de travailler avec Q\_\_\_\_\_.

C'est donc à juste titre que le Tribunal des prud'hommes a considéré que T\_\_\_\_\_ n'avait pas été victime de mobbing et a refusé de lui allouer une indemnité à titre de tort moral.

**8.** L'appelante conteste également que les frais de procédure soient mis à sa charge.

**8.1** En vertu de l'art. 12 al. 2 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Leg), l'art. 343 du CO est applicable indépendamment de la valeur litigieuse.

L'art. 343 CO prévoit que les cantons sont tenus de soumettre à une procédure simple et rapide tous les litiges résultant du contrat de travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 francs; le montant de la demande détermine la valeur litigieuse, sans égard aux conclusions reconventionnelles. Dans les litiges au sens de l'alinéa précédent, les parties n'ont à supporter ni émoluments ni frais judiciaires; toutefois, le juge peut infliger une amende à la partie téméraire et mettre à sa charge tout ou partie des émoluments et frais judiciaires (cf. également l'art. 40 lit. c LPC).

De plus, en vertu de l'ATF 100 Ia 119 c.7, la gratuité de la procédure prévue à l'art. 343 al. 3 CO n'empêche pas l'allocation de dépens.

Les dépens peuvent être subdivisés en deux parties, d'une part, les frais (notamment l'indemnisation des témoins et des interprètes) et d'autre part, les dépens à proprement parler (soit une indemnité de procédure valant participation aux honoraires d'avocat de la partie adverse).

**8.2** En l'espèce, bien que la valeur litigieuse du présent litige soit largement supérieure à fr. 30'000.--, la présente cause, par application des articles susmentionnés, n'est pas soumise à un émolument d'appel.

Cependant, les conclusions disproportionnées prises par l'appelante et les différentes discriminations alléguées par cette dernière ne sont en réalité fondées que sur ses propres impressions et déceptions, notamment le fait de ne pas avoir obtenu un poste de travail convoité.

A défaut d'infliger une amende, il n'apparaît en tout cas pas choquant de mettre au moins les frais d'indemnités versés aux témoins et interprètes à la charge de l'appelante, dont on peut considérer qu'elle a fait un emploi abusif de la procédure, ce qui a nécessité l'audition de nombreux témoins, dont aucun n'a confirmé l'existence d'une quelconque discrimination à l'égard de T\_\_\_\_\_.

Il convient dès lors de condamner T\_\_\_\_\_ à rembourser à l'Etat de Genève, la somme de fr. 2'482,50 à titre d'indemnités versées aux témoins et à leurs interprètes en première instance et en appel. Le jugement de première instance sera rectifié dans ce sens.

Pour le surplus, les dépens seront compensés.

9. L'appel est donc rejeté et les frais mis à la charge de T\_\_\_\_\_ à hauteur de fr. 2'482,50.

### **PAR CES MOTIFS**

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5,

#### **A la forme :**

- Déclare recevable l'appel formé par T\_\_\_\_\_ contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 25 mars 2004 dans la cause n° C/3981/2003-5;

#### **Au fond :**

- Rejette ledit appel et confirme la décision entreprise, sauf en ce qui concerne le montant des frais;
- Annule la décision en ce qui concerne le montant des frais;
- Condamne T\_\_\_\_\_ à rembourser à l'Etat de Genève la somme de fr. 2'482,50 à titre d'indemnités versées aux témoins et à leurs interprètes dans le cadre de la présente procédure;
- Compense les dépens pour le surplus;
- Déboute les parties de toutes autres conclusions principales ou préalables;

La greffière de Juridiction

Le président