



POUVOIR JUDICIAIRE

C/23287/2018-4

CAPH/79/2023

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU LUNDI 3 JUILLET 2023

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 août 2022 (JTPH/248/2022), comparant par Me Laurent NEPHTALI, avocat, Rue du Mont-de-Sion 8, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

B _____, sise _____, intimée, comparant par Me Emma LOMBARDINI, avocate, Poncet Turretini, Rue de Hesse 8, Case postale, 1211 Genève 4, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du _____.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH 248/2022 du 5 août 2022, reçu par A_____ le 8 août 2022, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal) a déclaré recevable la demande formée le 21 février 2018 par A_____ contre B_____ (ch. 1), a condamné B_____ (ci-après également : la Banque) à payer à A_____ CHF 15'247.45, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2018 (ch. 2), a invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4) et a débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 5).

B. a. Par acte déposé le 14 septembre 2022 au guichet universel et réceptionné le même jour au greffe de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A_____ a formé appel de ce jugement, concluant principalement à ce qu'il soit annulé et à ce que B_____ soit condamnée, avec suite de frais, à lui verser la somme de CHF 824'054.15 avec intérêts moratoires à 5% dès le 15 mai 2018.

A titre subsidiaire, A_____ conclut à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause à l'autorité précédente pour nouvelle décision dans le sens des considérant.

A titre encore plus subsidiaire, A_____ conclut à ce que la Cour annule le jugement et le renvoie à l'autorité précédente pour complément d'instruction et, si besoin, pour ordonner une expertise judiciaire permettant de déterminer si les différences salariales et de promotion sont justifiables ou non.

b. Par réponse du 17 octobre 2022, B_____ a conclu, à la forme, à l'irrecevabilité de l'appel et, au fond, au rejet et au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions, sous suite de frais et dépens.

Dans son écriture, B_____ a précisé avoir renoncé à faire appel joint sur les montants alloués à A_____ en première instance, malgré ses déterminations et contestations à ce sujet.

C. Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants :

a. B_____ est une société de droit suisse dont le but est notamment l'exploitation d'une banque ; son siège est à C_____ (Genève).

A_____, née le _____ 1986, a, par contrat de travail à durée indéterminée, été engagée dès le 16 juillet 2012, en qualité d'auditrice interne au sein du département Audit interne à Genève. Son supérieur hiérarchique direct était D_____. Le salaire annuel convenu était de CHF 102'000.- brut. S'y ajoutait un bonus garanti de CHF 8'000.- pour l'année 2012, calculé au prorata de la durée de l'activité durant l'année d'engagement. Dès 2013, un bonus pouvait être accordé de façon discrétionnaire, en fonction notamment de la performance individuelle de l'employée et des résultats financiers du groupe.

A son engagement, A_____ bénéficiait d'une expérience professionnelle depuis août 2010, en tant que stagiaire universitaire, à l'audit interne de E_____, puis comme chargée de sécurité informatique, et enfin organisatrice de projets de sécurité IT. Elle était titulaire d'un Bachelor en management, et d'un Master en droit, criminalité et sécurité des nouvelles technologies. Elle était également, depuis 2011, chargée de cours de formation continue en sécurité de l'information, à [la haute école] F_____.

A compter du 1^{er} septembre 2014, A_____ a quitté l'Audit interne et a occupé le poste de cheffe de l'équipe nouvellement créée, *Security Operations Center* (ci-après SOC), au sein du département *Group Information Security* (ci-après GIS). Le département GIS, dont le responsable était I_____, chapeautait le service du SOC et le service "*Information Risk Assurance*" (IRA). Dès le 1^{er} juin 2015, le chef de service de l'IRA était K_____.

Selon un avenant au contrat signé 2015, A_____ portait désormais le titre de mandataire commerciale et son salaire annuel était augmenté à CHF 120'204.- dès le 1^{er} avril 2015. Acquéant le statut d'"employée intéressée", elle a perçu dix parts d'intéressement donnant droit à un versement en espèce (in casu : équivalentes à CHF 5'265.-). Les parts constituent du salaire variable dont leur valeur intrinsèque, égale pour chaque employé, varie notamment en fonction du résultat du Groupe B_____ et devait être déterminée par la direction générale du groupe B_____ à la fin de chaque année. L'avenant indiquait qu'en raison de son statut d'employée intéressée, les heures de travail supplémentaires n'étaient plus payées, ni compensées par un congé.

A_____ est devenue fondé de pouvoir en avril 2016.

A partir du 1^{er} janvier 2017, le supérieur hiérarchique de A_____ était L_____, le nouveau responsable du GIS.

- b. D'après l'art. 11 du contrat de travail, à défaut de disposition contractuelle contraire, les rapports de travail étaient notamment régis par le règlement interne de la Banque. Selon le règlement interne en vigueur en 2012 (version 2007), la durée du travail était fixée à 40 heures par semaine, la durée de la pause de midi devait être d'au moins une heure et l'horaire de travail était composée d'heures de présence obligatoire (8h30 à 11h30, puis de 14h15 à 17h) et d'horaires flexibles (de 6h30 à 8h30, de 11h30 à 14h15, puis de 17h à 20h, respectivement 21h au maximum pour les mandataires et les cadres). Selon les règlements internes entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} juillet 2017, l'horaire hebdomadaire convenu était toujours de 40 heures. Les horaires de présence obligatoire étaient de 9h à 11h et de 14h30 à 16h, les heures flexibles de 6h à 9h, de 11h à 14h30 et de 16h à 21h. Les différentes versions du règlement du personnel prévoyaient que les heures supplémentaires effectuées à la demande expresse de l'employeur

pouvaient être compensées par un congé de même durée ou rémunérées avec une majoration de 25%. Les heures supplémentaires effectuées par les employés intéressés (ou mandataire commercial selon le règlement 2017) et les cadres n'étaient ni rémunérées, ni compensées par un congé. Le règlement interne de 2007 stipulait que toutes les heures accumulées et non justifiées étaient ramenées périodiquement à 20h. Les règlements internes de 2016 et 2017 prévoyaient que toutes les heures supplémentaires accumulées durant l'année étaient ramenées à 20 heures au 1^{er} janvier de l'année suivante.

- c. D'après les rapports mensuels d'heures de A_____, les badgeages de cette dernière laissent apparaître les différences suivantes entre le « temps dû » et le « temps fait » par celle-ci :
- Un excédent de 20.36 heures pour la période du 13 octobre 2013 au 31 décembre 2013 ;
 - Un excédent de 104.70 heures pour l'année 2014 ;
 - Un excédent de 175.03 heures pour l'année 2015 (dont un excédent de 66.62 heures du 1^{er} janvier au 31 mars 2015) ;
 - Un excédent de 160.50 heures pour l'année 2016 ;
 - Un excédent de 72.83 heures pour l'année 2017 ;
 - Un excédent de 13.79 pour l'année 2018.

Par ailleurs, pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 30 juin 2018, les badgeages de A_____ laissent apparaître un « temps fait » supérieur à 45 heures par semaine les semaines suivantes :

- Pour l'année 2015 : les semaines du 5 au 11 janvier (+ 4.43 heures), du 26 au 31 janvier (+ 0.05 heures), du 16 au 22 février (+ 3.94 heures), du 23 au 28 février (+ 0.58 heures), du 9 au 15 mars (+ 3.97 heures), du 16 au 22 mars (+ 1.6 heures), du 23 au 29 mars (+ 3.55 heures), du 30 mars au 5 avril (+ 1.33 heures), du 20 au 26 avril (+ 1.39 heures), du 4 au 10 mai (+ 1.32 heures), du 11 au 17 mai (+ 2.47 heures), du 25 au 31 mai (+ 1.55 heures), du 8 au 14 juin 2015 (+ 0.52 heures), du 15 au 21 juin (+ 0.86 heures), du 27 juillet au 2 août (+ 0.71 heures), du 3 au 9 août (+ 0.45 heures), du 10 au 16 août (+ 2.4 heures), du 17 au 23 août (+ 3.22 heures) et du 24 au 31 août (+ 0.54 heures).
- Pour l'année 2016 : les semaines du 3 au 10 janvier (+3.15 heures), du 11 au 17 janvier (+ 2.57 heures), du 18 au 24 janvier (+ 1.99 heures), du 24 au 31 janvier (+ 3.02 heures), du 15 au 21 février (+ 1.63 heures), du 18 au 24 avril 2016 (+ 0.05 heures), du 30 mai au 5 juin (+ 3.44 heures), du 6 au 12 juin 2016 (+ 1.80 heures), du 18 au 24 juillet (+ 0.26 heures), du 12 au 18 septembre (+ 1.40 heures) et du 19 au 25 septembre (+ 0.31 heures).
- Pour l'année 2017 : les semaines du 2 au 8 janvier (+ 0.08 heures), du 9 au 15 janvier (+ 1.23 heures), du 16 au 22 janvier (+ 2.58 heures), du 6 au 12 février (+ 1.56 heures), du 15 au 21 mai (+ 1.85 heures) et du 19 au 25 juin (+4.15 heures).

Ainsi, les rapports mensuels d'heures de A_____ laissent apparaître un « temps fait » supérieur à 45 heures par semaine pour un total de 34.88 heures pour l'année 2015, de 19.62 heures pour l'année 2016 et de 11.45 pour l'année 2017.

- d. Le salaire annuel fixe de A_____ a été augmenté à CHF 108'000.- dès le 1^{er} avril 2013, CHF 112'200.- dès le 1^{er} avril 2014, CHF 120'204.- dès le 1^{er} avril 2015, CHF 132'204.- dès le 1^{er} avril 2016, puis CHF 136'008.- dès le 1^{er} avril 2018.

Il ressort des certificats de salaire annuels de A_____ que cette dernière a perçu les rémunérations suivantes de B_____ entre 2014 et 2017 :

- En 2014 : CHF 120'150.- brut ;
- En 2015 : CHF 131'852.- brut ;
- En 2016 : CHF 151'160.- brut et CHF 7'956.- à titre de frais de représentation, soit un total de CHF 159'116.- ;
- En 2017 : CHF 161'388.- brut et CHF 8'494.- à titre de frais de représentation, soit un total de CHF 169'882.-.

- e. Il ressort notamment de l'extrait M_____ (application de gestion des salaires de la Banque) produit par A_____, ainsi que du contrat de travail de novembre 2014 de N_____ que les membres subordonnés de l'équipe SOC de A_____ ont perçu les rémunérations suivantes :

	Nom/année de naissance	engagement	Salaire annuel de base	Bonus garanti	Total annuel
2015	N_____ né en 1969	1.01.2015	126'000.-	30'000.-	156'000.-

Lors de son engagement, N_____, âgé de 45 ans, titulaire d'un diplôme d'ingénieur en sciences informatiques à l'EPFL, avait une expérience professionnelle depuis 2000, soit depuis 15 ans.

	Nom/année de naissance	Engagement	Salaire annuel	Bonus	Parts	Total annuel
2014	P_____ né en 1960	1.02.2001	128'916.-	3'000.-	32'112.-	164'028.-
2015			128'916.-	3'000.-	33'696.-	165'612.-
2016			128'916.-	8'500.-	25'272.-	162'688.-
2017			128'916.-	8'000.-	23'220.-	160'136.-

	Nom/année de naissance	engagement	Salaire annuel	Bonus	parts	Total annuel
2014	Q_____ né en 1965	1.01.2008	123'600.-	3'000.-	15'053.-	141'653.-
2015			126'600.-	7'000.-	15'795.-	146'395.-
2016			130'008.-	12'000.-	14'040.-	156'048.-
2017			130'008	10'000.-	12'900.-	152'908.-

	Nom/année de naissance	engagement	Salaire annuel	Bonus	parts	Total annuel
2014	R_____ Né en 1964	2006	117'408.-	3'000.-	22'077.-	142'485.-
2015			117'408.-		23'166.-	140'574.-
2016			117'408.-	6'400.-	14'040.-	137'848.-
2017		Licencié pour le 31.07.2017, alors que son salaire annuel s'élevait à CHF 117'408.-				

- f. Par ailleurs, selon A_____, la rémunération globale de K_____ entre 2014 et 2018 était notablement plus élevée que la sienne et se montait à environ fr. 320'000.- en 2018. D'après B_____, la rémunération de K_____ avait été plus élevée que celle de A_____ mais dans une mesure moins importante que celle alléguée par cette dernière : selon la Banque, la rémunération de K_____ avait été supérieur de 38.88% en 2014, de 36,29% en 2015, de 30,25% en 2016 et 2017 et de 31,03% en 2018.
- g. D'après des présentations du SOC, les missions de cette équipe étaient de prévenir, détecter, analyser et répondre aux incidents de cybersécurité, fuites de données ou menaces internes. Ses activités consistaient principalement en des contrôles (contrôles des sorties de données, des activités effectuées avec les outils informatiques, etc), du monitoring et traitement des alertes, de la surveillance et des investigations (surveillances ciblées, investigations approfondies), du traitement des demandes informatiques (demande d'exception, gestion de la mail-in Infosec) et des enquêtes. Une présentation du SOC de 2015 précisait que le SOC ne faisait notamment pas de « Règles de sécurité / suivi de projet, etc » renvoyant sur ces points à l'IRA, soit à l'équipe de K_____.

S'agissant de l'IRA, ses activités consistaient principalement en de la gouvernance sécurité (établir les politiques et directives en matière de sécurité, à gérer les risques de sécurité, à établir un système de contrôle interne, à faire un suivi réglementaire du Groupe et des analyses de conformité et à coordonner et analyser la sécurité des entités du Groupe), des projets des lignes du Groupe (accompagnement et validation des projets, des analyses de risques et des assurance sécurité), des tests et analyses de sécurité, de la sensibilisation des collaborateurs aux problématiques de sécurité et des conseils et présentations sécurité.

Lors de son audition, A_____ a confirmé que le SOC faisait de la surveillance, notamment de tous les emails envoyés par les collaborateurs sous surveillance. Les investigations étaient des activités plus ponctuelles comme des cas de fraude.

S_____, représentant l'intimée, a déclaré que l'activité du SOC était le monitoring pour détecter des risques liés notamment à la cybercriminalité, précisant qu'il s'agissait d'une activité opérationnelle, répétitive et automatisée. L'IRA s'occupait d'établir le cadre de la politique du Groupe d'ordre stratégique et recevait également des missions spéciales et sensibles. Selon elle, l'IRA dessinait la voiture et le SOC faisait tourner le moteur. Le SOC était orienté sur Genève et l'IRA avait des projets transversaux qui touchaient l'ensemble du groupe.

Plusieurs témoins (I_____, T_____, P_____, U_____, L_____ et K_____) ont déclaré que les activités du SOC étaient essentiellement opérationnelles, notamment de contrôle de mails, d'évaluation de demandes d'accès à des applications ou des sites, le contrôle de fuites de données confidentielles et le traitement des alertes internes ou de fournisseurs externes.

Le témoin I_____, supérieur de A_____ du 1^{er} septembre 2014 au 31 décembre 2016, a précisé que les "missions spéciales" du SOC pouvaient consister en des enquêtes sur des situations particulières (par exemple pénétration du réseau par un tiers). S'agissant de l'IRA, il a déclaré qu'une de ses activités principales était de s'assurer que la sécurité informatique était correctement adressée dans l'ensemble des projets du Groupe.

Selon les témoins L_____ et K_____, les domaines d'activités du SOC et de l'IRA étaient différents. L_____ a précisé que le SOC avait en charge une fraction du scénario risque, alors que l'IRA le couvrait d'une façon complète. K_____ a confirmé que les missions de l'IRA couvraient des domaines plus amples. Selon ce dernier, l'IRA était orientée sur la gestion des risques et la gouvernance de la sécurité, soulignant que l'IRA avait pour rôle le suivi et la revue des projets critiques et stratégiques du Groupe pour s'assurer du correct déploiement des dispositifs de sécurité (par exemples quels étaient les risques de la Banque lors de la mise en place du e-Banking). K_____ a précisé que l'IRA définissait les principes et les règles de sécurité à l'échelle du Groupe. S'agissant du volet « investigations forensic », K_____ a expliqué que l'IRA intervenait sur des situations spécifiques et complexes, dans le but de les analyser en profondeur, en relation avec le département légal ou les lignes métiers, précisant que les recherches nécessitaient des connaissances techniques pointues et une connaissance étendue de tout le système d'information de la Banque et des lignes métiers pour comprendre les enjeux.

Selon T_____, directeur du département informatique et responsable des risques informatiques de juillet 2014 à juin 2018, une partie des investigation « forensic » était effectuée par le SOC, mais l'IRA était également impliquée de manière complémentaire au SOC, qui faisait les premières analyses, ensuite traitées par les experts, dont certains faisaient partie de l'IRA.

Le témoin P_____, collaborateur subordonné de A_____ au SOC, a déclaré que les activités de l'IRA étaient complémentaires à celles du SOC, étant précisé que l'IRA était plutôt impliquée dans des projets et des analyses risquées. Il a expliqué qu'en cas de tentatives de fraudes, le SOC participait uniquement à la recherche de l'origine du courriel et intervenait pour bloquer les adresses frauduleuses. Selon P_____, le SOC n'investiguait pas les fraudes elles-mêmes et les analystes du SOC n'avaient pas besoin d'avoir des connaissances de programmation, mais de bonnes connaissances techniques pour l'utilisation des outils.

Le témoin V_____, responsable du département risques humains jusqu'à décembre 2020, a déclaré que le SOC était directement impliqué dans des projets liés à la sécurité informatique et effectuait des investigations, comme des extractions et analyses d'emails, des recherches de mots clés ou analyses de fichiers joints. Il a précisé que l'IRA effectuait également des investigations du même type que le SOC, tout en relevant que l'IRA avait des accès informatiques plus larges que le SOC.

Selon W_____, directeur du département informatique et logistique, les activités du SOC concernaient tout le Groupe, mais elles étaient ciblées, touchant la sécurité informatique.

La témoin Y_____, responsable du département risques humains en tant que sous-directrice jusqu'en 2018, a déclaré qu'en cas de doute sur un collaborateur ou de soupçons de fraude, le SOC menait des enquêtes sous forme d'une surveillance électronique (emails, agendas).

h. D'après le cahier des charges de A_____ (qui précisait qu'il s'agissait d'une liste de tâches non-exhaustive et qu'elle pouvait être ajustée ou complétée en tout temps), ses missions en tant que responsable du SOC, qui a compté quatre collaborateurs (y compris A_____), cinq dès janvier 2015, puis sept par la suite, étaient les suivantes :

- gérer et superviser une équipe d'analystes de la sécurité de l'information ;
- la soutenir dans la détection, l'analyse et la gestion d'alertes de sécurité de l'information plus complexes ;
- collaborer avec les autres départements, notamment avec le Risk Group, le département des ressources humaines et l'IT ;
- organiser et assurer une unité de service d'astreinte / service de piquet.

Ses responsabilités étaient notamment de :

- gérer l'équipe, ce qui incluait l'élaboration des plannings, l'attribution des tâches, l'organisation de réunions hebdomadaires, la participation au recrutement, la formation de l'équipe à de nouveaux outils, etc. ;
- élaborer des statistiques et définir la performance de l'équipe pour évaluer l'efficacité du SOC ;
- soutenir l'équipe en cas de manque de personnel et assumer les mêmes tâches qu'elle ;

-
- mener des enquêtes approfondies permettant d'analyser des alertes complexes de sécurité de l'information ;
 - assurer le suivi des incidents en collectant les informations y relatives ;
 - rédiger des rapports retraçant les alertes, les actions entreprises et les résultats, ainsi que des statistiques à destination du Groupe Risque ;
 - participer à l'évaluation des risques et à la conduite de revues et tests sur l'adéquation et la performance des alertes et contrôles ;
 - travailler à la mise en place de l'équipe ;
 - définir et concevoir avec le département IT les outils adaptés aux besoins de l'équipe et aux changements de l'environnement de sécurité et de risque.

Les qualifications requises pour le poste étaient un degré universitaire en sécurité de l'information et une expérience de deux à trois ans (voire même trois à cinq ans selon l'un des cahiers de charges produits) en IT ou sécurité de l'information.

D'après les entretiens d'évolution de A_____ de 2014 à 2017, ses objectifs prévoyaient notamment la responsabilité et la gestion de l'équipe SOC (objectif pour 2015, 2016, 2017 et 2018), une formation en ressources humaines (pour 2015), la construction d'une équipe (pour 2015), la mise en place d'un système centralisé de gestion des alertes, d'indicateurs de performance et d'une carte des risques et/ou vulnérabilités des infrastructures (pour 2015), la formation et l'engagement de collaborateurs (pour 2016), la mise en place et la participation à des contrôles de 2^{ème} niveau sur les activités de contrôle de fuite d'information (pour 2016), la mise en place d'un service de piquet (pour 2016), des démarches en vue de faire évoluer le SOC d'un point de vue organisationnel et technique (pour 2017 et 2018) et être un élément moteur du département GIS en collaboration avec l'équipe IRA (pour 2017 et 2018).

Le témoin I_____ a précisé que cette dernière faisait partie du groupe d'évaluation des risques qui se réunissait semestriellement, qu'elle prenait part à l'élaboration du budget des projets du Département, qu'elle rédigeait le rapport trimestriel des incidents pour le département sécurité et qu'elle rédigeait des rapports détaillés sur les résultats des investigations spéciales dont elle était responsable. S'agissant des rapports sur les investigations spéciales, il s'agissait d'un compte rendu concernant le contrôle du contenu des mails ou des activités que le collaborateur avait effectué dans le système.

Le témoin Q_____, collaborateur subordonné de A_____ au SOC, a souligné que celle-ci effectuait les activités opérationnelles du SOC et gérait en plus l'équipe, faisait les entretiens d'évaluation intermédiaire et de fin d'année et participait à de nombreuses séances que ce soit de projets ou de départements.

Le témoin T_____ a déclaré que A_____ était impliquée d'une façon ou d'une autre dans tous les projets relatifs au SOC. Elle établissait, trimestriellement, une cartographie des incidents par domaine technologique et entités du groupe, qu'elle présentait notamment aux managers seniors de la Division informatique et des

risques. A_____ avait participé à la *task force* « communication en cas de cyberattaque » ; elle y avait joué un rôle important, car elle avait développé elle-même une partie des réflexions et des documents pour la *task force*. En tant que manager, elle avait des responsabilités de supervision et de synthèse, mais elle était très impliquée dans le travail opérationnel de l'équipe, sans responsabilité stratégique.

K_____ a confirmé qu'en 2014, il avait demandé à I_____ que A_____ participe à une investigation du fait de ses compétences particulières sur un logiciel, pour une importante affaire pour laquelle ils avaient dû constituer une *task force*. Cela étant, il précisait que A_____ ne faisait pas de gestion de risque dans le cadre de suivis de projets. Elle y était intégrée, s'ils concernaient le SOC.

- i. K_____, né en 1971, a été engagé, en septembre 2001, comme auditeur interne. Lors de son engagement, titulaire d'un diplôme d'ingénieur en génie électrique-informatique, il avait neuf ans d'expérience professionnelle, dont les trois dernières années en tant que responsable du groupe communication et systèmes à Direction des systèmes informatiques de Z_____. A ce poste, il dirigeait une équipe de dix personnes, essentiellement des ingénieurs en informatique et en télécommunication.

K_____ a été nommé mandataire commercial en avril 2004 et fondé de pouvoir en 2006. En avril 2009, il a rejoint le département GIS, puis est devenu adjoint de I_____ dès janvier 2012. Il a été nommé sous-directeur en avril 2011 et directeur-adjoint en 2019. Le 1er juin 2015, il a été nommé chef du service IRA composé d'un, puis de deux autres collaborateurs. A teneur du cahier des charges, la mission du chef du service IRA était de :

- gérer une équipe de gestionnaires du risque de l'information ;
- identifier et maîtriser les risques et menaces relatifs à la sécurité de l'information du Groupe, ainsi que mener des projets pour répondre à ces besoins ;
- effectuer des enquêtes et des analyses de risques ;
- s'assurer du respect des normes et règlements de sécurité de l'information dans tous les projets du Groupe.

Ses responsabilités étaient notamment de :

- gérer l'équipe: définir les planifications, les tâches et les responsabilités, participer au recrutement, apporter un soutien à l'équipe, etc.
- préparer des budgets et business plan ;
- rédiger et faire évoluer les directives internes en matière de sécurité de l'information et veiller au respect des différentes lois et règlements. S'assurer que tout projet connexe soit conforme à ces normes ;
- diriger des projets de sécurité de l'information et conduire les analyses de risques;
- analyser et approuver les solutions d'atténuation des risques pour les projets non-conformes ;

-
- recueillir des informations sur la sécurité et les affaires pour identifier de nouvelles opportunités et menaces ;
 - rédiger des stratégies et des projets de sécurité de l'information et de gestion des risques. Suivre et approuver la mise en œuvre de ces stratégies par les services informatiques IT et les secteurs d'activité ;
 - analyser si les solutions proposées couvrent le risque identifié et évaluer le risque résiduel ;
 - mener des enquêtes "forensic" approfondies lorsque cela est nécessaire. Accompagner les collaborateurs du Groupe dans leurs interrogations individuelles en matière de sécurité de l'information. Conduire et développer des campagnes de sensibilisation à la sécurité de l'information à l'aide des divers médias ;
 - superviser les mandats externes d'essai ou de consultation en matière de sécurité.

Le poste requerrait un degré universitaire en technologies de l'information et une expérience étendue de plus de cinq ans dans les domaines de la sécurité de l'information, de la gestion des risques, de l'audit, des opérations de sécurité et évaluation de la sécurité.

D'après les entretiens d'évolution de K_____ de 2013 à 2017, ses objectifs prévoyaient notamment qu'il devait (i) effectuer de manière efficiente les différentes activités de projet, de contrôle, d'investigation, etc (objectif pour 2014, 2015 et 2016) ; (ii) accompagner/participer à la mise en place du SOC (pour 2014 et 2015) ; (iii) participer aux réflexions sur la stratégie de la sécurité au sein du Groupe (pour 2014) ; (iv) conduire/participer/coordonner les/aux projets attribués (pour 2014, 2015 et 2016) ; (v) participer activement à l'évolution de l'organisation de la Sécurité de l'information (pour 2015) ; (vi) dans le domaine GRC, participer activement aux réflexions sur la stratégie et la politique sécurité de l'information, à l'évaluation des risques et sur la pertinence des indicateurs (pour 2016) ; (vii) assumer pleinement le rôle de manager (au sein du département GIS) et la responsabilité de l'équipe IRA (pour 2017 et 2018), (viii) être un élément moteur du département GISRM, puis GIS (pour 2017 et 2018) ; (ix) l'engagement sur les projets (GIS et Business Lines) selon le portefeuille de projets établi (pour 2017 et 2018) ; et (x) organiser/de poursuivre la mise en place du Framework global de contrôle GIS en implication de tous les acteurs (pour 2017 et 2018).

Lors de son audition, K_____ a relevé que ses objectifs mentionnaient sa participation aux réflexions de la sécurité du Groupe. Il s'agissait de réflexions sur l'organisation interne des équipes et leur positionnement, par exemple la création du SOC, résultat d'un travail qu'il avait mené, ou des réflexions plus stratégiques sur l'architecture de la sécurité du Groupe et les définitions des politiques de sécurité. Il avait par ailleurs mené plusieurs dizaines d'investigations par an.

Le témoin T_____ a précisé que K_____ avait toujours, au premier chef avec I_____, été impliqué dans la formulation de la stratégie et de la politique de sécurité de l'information, précisant que celui-ci avait rédigé les textes relatifs à la stratégie et à la politique de sécurité de l'information, en collaboration avec I_____. Ses directives étaient appliquées au niveau du Groupe. Il était impliqué dans des questions budgétaires et également dans l'engagement de ressources ou l'achat de matériel.

Le témoin W_____ a déclaré que K_____ n'était pas le chef de projet des projets gérés par la Division informatiques, mais qu'il en suivait toutefois une bonne partie, sous l'angle de la sécurité.

- j. A_____ a expliqué lors de son audition que K_____ et elle, étaient tous les deux chefs de service, membres du comité GIRSM, soit les décideurs du département. Ils participaient tous les deux à l'élaboration de son business plan, ainsi qu'à l'analyse du risque. En cas d'incidents extraordinaires, ils intervenaient de façon conjointe, apportant chacun leur expertise. Elle participait également aux projets de la division informatique et à certains projets transversaux. Les équipes du SOC et de l'IRA participaient à tous les projets du département. K_____ y apportait son expertise sur la sécurisation des projets, elle-même sur l'utilisation des outils.

S_____, représentant l'intimée, a déclaré qu'à sa connaissance, A_____ ne pouvait clairement pas remplacer K_____, car il lui manquait des compétences techniques, des connaissances du Groupe et des qualités managériales.

Le témoin I_____ a déclaré que K_____ n'effectuait pas le même travail que les collaborateurs de A_____. K_____ traitait des demandes informatiques et n'effectuait pas des activités opérationnelles. Il était habilité à mener et menait des projets propres au Département de la Sécurité de l'information. Une grosse activité de son service était de s'assurer que la sécurité informatique était correctement adressée dans l'ensemble des projets du Groupe. Indépendamment de ses responsabilités de chef de l'IRA, il participait à la sécurité dans les projets du Groupe, gérait des projets pour le département GIS, il était responsable de la mise en place des tests d'intrusion annuels. Il était aussi responsable de commander des tests de sécurité spécifiques sur les applications et responsable de la gestion des politiques de sécurité. Il menait des investigations spécifiques et était aussi responsable du programme de sensibilisation des collaborateurs. Pour les projets dont il n'était pas responsable, il en validait la sécurité informatique. Il menait les mêmes investigations spécifiques que A_____ sur les activités des collaborateurs, mais également des investigations sur le réseau en cas de virus ou de suspicion d'activités d'une personne dans le système menaçant la sécurité.

Le témoin T_____ a déclaré que K_____ avait un niveau de responsabilité technique plus élevé que A_____. K_____ avait un niveau de responsabilité plus important en particulier au niveau de l'assurance risque (cyber) et au niveau de la responsabilité dans la prise de décisions stratégiques. K_____ et A_____ n'avaient pas le même âge et celui-ci avait une expérience professionnelle beaucoup plus substantielle que l'appelante. K_____ était un analyste de très haut niveau, avec une compréhension plus élargie des enjeux de la sécurité de l'information que A_____. C'était l'un des experts du Groupe. Il s'agissait bien de deux niveaux différents, il n'y avait « pas photo ». Les objectifs et la nature des activités des équipes de K_____ et A_____ étaient complémentaires, mais ils avaient des niveaux de responsabilité technique différents. Ils n'avaient pas le même métier. Le SOC et l'IRA étaient impliquées dans le périmètre de la sécurité de l'information, mais leur niveau de responsabilités n'était pas le même. A_____ gérait plus de collaborateurs, mais des techniciens opérateurs, alors que K_____ gérait des ingénieurs avec un niveau de responsabilité plus important.

Le témoin Q_____ a déclaré qu'il pensait que le travail de A_____ et de K_____ était de valeur égale en terme de responsabilités et charges. Il émettait cette appréciation du fait que l'appelante comptait plus de collaborateurs et qu'il pensait que le nombre de projets que partageaient les deux équipes était similaire. Mais il ne travaillait pas avec K_____ et il n'avait pas une pleine connaissance de ses activités.

Le témoin L_____ a déclaré que K_____ s'occupait d'activités que A_____ n'effectuait pas. En particulier, il participait à la gouvernance sécurité, devant s'assurer que l'organisation de la sécurité était correctement implémentée dans toutes les entités du Groupe. Son équipe et lui étaient responsables de la rédaction et mise à jour des directives des politiques en matière de sécurité informatique. Il était en charge de la sensibilisation et de la formation à la sécurité dispensées à l'ensemble des 5000 collaborateurs du Groupe et de l'organisation de tests de sécurité. K_____ était la personne la plus experte du Groupe B_____ en matière de sécurité et d'analyse de risque et le "gardien du temple" faces aux menaces cyber. A_____ n'avait clairement pas le niveau de K_____, pas les mêmes connaissances de la Banque et de ses processus.

- k. S'agissant des performances de l'appelante dans son travail, l'ensemble des témoins interrogés à ce sujet a déclaré que A_____ était très compétente dans son domaine et que ses prestations de travail étaient très bonnes.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évolution 2012 de A_____, L_____ a constaté que A_____ avait rapidement pris connaissance de l'environnement informatique de la Banque, qu'elle disposait d'une bonne capacité d'écoute et d'analyse, ainsi que d'un excellent contact avec les audités. Il relevait l'attitude très professionnelle de A_____.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évolution 2014 de A_____, I_____ a indiqué qu'elle avait été compétente dans ses nouvelles fonctions de responsable SOC et répondait pleinement aux attentes de la Banque. Elle avait réussi à nouer de très bonnes relations avec ses collaborateurs, en prenant le temps de discuter avec chacun d'eux pour mieux les connaître en tant que personne, découvrir leurs compétences, leurs appréhensions et comprendre la dynamique de l'équipe. I_____ relevait également que A_____ avait su nouer de bonnes relations avec les collègues de la DI, en particulier avec AB_____ et son équipe.

L'entretien d'évolution 2015 indiquait que l'employée avait réussi à maintenir son niveau d'excellence tel que décrit dans l'entretien 2014, tant du point de vue de la gestion de son équipe, des relations avec les collaborateurs hors GIS que de la compréhension des activités demandées au SOC. Parmi ses points forts étaient notamment mentionnés, outre son engagement et son excellente capacité d'analyse, sa capacité à nouer de bonnes relations avec ses collègues, ses supérieures et les autres collègues de la Banque. Concernant les points à améliorer, il était indiqué qu'excellente et hyper-performante, elle devait adapter ses exigences au niveau de compétence de ses collaborateurs tout en les poussant à s'améliorer.

Dans l'entretien d'évolution 2016, L_____, devenu responsable du département GIS dès janvier 2017, a mentionné que A_____ avait, à nouveau, réalisé une excellente année 2016 en effectuant ses nombreuses tâches avec professionnalisme. A_____ avait continué à s'engager dans sa formation de gestion des ressources humaines et n'avait pas hésité à obtenir du feedback sur elle auprès de ses collaborateurs et de son management. Selon L_____, A_____ était une personne clé du département GIS, unanimement reconnue pour ses compétences et son engagement. Parmi ses points forts étaient notamment relevés sa performance, son excellente capacité d'analyse, et sa capacité à nouer de bonnes relations avec ses collègues, ses supérieures et les autres collègues de la Banque. S'agissant des points à améliorer, elle devait adapter ses exigences au niveau de ses collaborateurs et améliorer sa capacité à déléguer. Ayant mis en place l'équipe et les procédures de travail, elle devait dorénavant déléguer certaines activités opérationnelles pour prendre du recul et se focaliser davantage sur l'optimisation du SOC (outils, processus).

Dans le compte rendu de l'entretien d'évolution 2017, L_____ mentionnait que A_____ avait eu une année intense, notant au passage qu'elle avait construit une équipe SOC cohérente en terme de profil et bien organisée en terme d'activités. L'évaluation 2017 a relevé ses solides connaissances techniques, sa très bonne capacité d'analyse, son soutien fort à l'équipe et son grand engagement vis-à-vis des lignes métier. Parmi les points d'amélioration, il était mentionné que la gestion des priorités et la collaboration avec l'ensemble de l'équipe IRA devaient être améliorées et que la réalisation d'un "360" cible, permettrait à A_____

d'identifier les axes possibles d'amélioration en matière de communication et de collaboration avec ses nombreux interlocuteurs.

1. Parmi ses fonctions, A_____ a dû mettre en place un service de piquet du SOC pour pouvoir répondre aux urgences informatiques 24 heures sur 24, sept jours sur sept, qui a débuté le 30 janvier 2017. Il incluait un piquet de nuit de 18h00 à 7h30 du matin. Le service de piquet du SOC pouvait être alerté lors de la survenance d'incidents graves tel qu'un cyber incident majeur, une fuite de données massive ou encore une malveillance interne grave. Les alertes « standards » de sécurité devaient être traitées en premier lieu par la Production/l'Exploitation informatique, qui se chargeait de contacter le piquet SOC si nécessaire. En cas de menaces graves, le AC_____, le AD_____, le Comité de direction, les Associés et les Risques Humains pouvaient également contacter directement le piquet SOC.

Le service d'astreinte s'effectuait essentiellement hors de la Banque, les employés devant rester joignables durant la semaine de piquet qui leur étaient assignée et disposaient d'un téléphone et d'un ordinateur portables ad hoc. Les membres de l'équipe de A_____ se sont vu proposer un avenant à leurs contrats de travail prévoyant une rémunération de CHF 500.- par semaine de piquet. A_____ a refusé de signer cet avenant, qui lui avait également été proposé. En 2017, l'employée a effectué un piquet de nuit durant la semaine du 6 au 10 février, les 18 et 19 avril, du 13 au 16 juin, et du 11 au 15 septembre, soit 16 jours. A lecture des plannings, elle n'a pas effectué de piquet de nuit en 2018. Dans un courriel du 15 août 2017, A_____ a indiqué aux ressources humaines qu'il avait été convenu avec L_____ qu'elle reprenne les piquets de nuit d'un collaborateur parti, afin de ne pas impacter trop l'équipe. Elle avait inclus ses piquets dans les demandes d'indemnisation du SOC, qui indiquaient les demandes de compensation suivantes sous son nom : CHF 500.- pour la période du 30 janvier au 31 mars 2017, CHF 570.- pour la période du 31 mars au 30 juin 2017 et de CHF 500.- pour la période du 30 juin au 30 septembre 2017. Le bulletin de paie du 21 avril 2017 indiquait un versement de CHF 500.- pour le service de piquet pour la période du 30 janvier au 31 mars 2017.

Lors de son audition, L_____ a déclaré que A_____ n'avait pas souhaité signer l'avenant qui lui donnait l'obligation de participer au service de piquet. Ils avaient eu une première discussion en mars 2017, après qu'il ait constaté qu'elle avait demandé à être indemnisée pour des jours de piquet où elle avait dû remplacer des absents de son équipe. Il lui avait indiqué ne pas avoir de base contractuelle pour la rémunérer ces jours qui lui avaient finalement été payés, à titre exceptionnel. Dans la mesure où elle avait refusé de signer l'avenant, cela était son rôle, en tant que manager, de suppléer aux absences de son équipe. Le problème des jours de piquet à régler s'était reposé fin juin 2017. Il avait, cette fois, refusé de payer ces nouvelles heures de piquet, lui rappelant ce qui lui avait été expliqué en mars.

La témoin AE_____, responsable des Ressources humaines jusqu'en 2020, a déclaré que selon le tableau des astreintes de piquet, A_____ avait effectué du piquet à trois reprises, en raison d'un manque d'effectifs dans son équipe. En raison de ces circonstances, L_____ et S_____ avaient décidé qu'elle serait exceptionnellement indemnisée pour ces trois fois, mais que cela ne serait plus le cas par la suite, cela faisant partie de ses fonctions, ce qui lui avait été expliqué lors d'un entretien. Pour les managers, l'indemnité du service de piquet était incluse dans le salaire.

Les témoins Q_____, P_____, AF_____ et U_____, collaborateurs subordonnés de A_____ au SOC, ont déclaré que les piquets étaient peu contraignants car ils étaient peu sollicités. P_____ avait reçu deux à trois appels en un an, Q_____ un appel, AF_____ aucun appel durant ses quatre piquets. Durant leurs piquets, ils avaient pour instruction, en cas d'alerte ou de problème, d'appeler A_____, mais ne l'avaient jamais sollicitée. Q_____ a déclaré que, durant l'absence de l'appelante, il avait le rôle de la remplacer pour ce piquet de "deuxième niveau".

La témoin AG_____, pilote d'exploitation d'une unité de monitoring contrôle (suivi informatique), a déclaré que son équipe recevait les alertes et, s'ils n'arrivaient pas à résoudre le problème, ils faisaient appel à une des cinquante équipes de piquet dont le SOC. S'agissant des heures non ouvrables, ils transmettaient au SOC une quinzaine d'alertes par mois selon son souvenir. En cas de non réponse à leur appel, ils laissaient un message ; si ces mesures ne fonctionnaient pas, ils appelaient A_____. Il était arrivé à la témoin de devoir l'appeler en sa qualité de responsable.

- m. Par courriel du 1^{er} février 2017, A_____ s'est plainte à AE_____ du comportement de R_____, collaborateur de son équipe. Celui-ci lui avait dit avoir fait relire son évaluation de fin d'année à des tiers qui ne l'avaient pas trouvée normale et qu'elle avait occupé toutes ses pensées durant ses vacances au point d'en avoir fait un accident de la route. Il lui avait indiqué qu'elle s'acharnait sur lui sans raison, que sa femme l'avait quitté et qu'avec ce qu'il se passait au travail, « il n'avait plus qu'à se tirer une balle dans la tête ». Un tiers lui avait rapporté que R_____ se "victimisait" concernant l'accident, la faisant passer pour une manager "tortionnaire". R_____ a été licencié le 15 mai 2017 pour le 31 août 2017.

Lors de son audition, A_____ a expliqué que R_____ lui avait fait part qu'il "vivait A_____ du petit-déjeuner au dîner". Elle s'en était plainte à L_____ qui lui avait répondu sur le ton de l'humour qu'elle pouvait l'inviter à vivre chez elle. Elle avait, en février 2017, informé AE_____ de son désarroi, suite à la réaction de L_____.

La témoin AE_____ a déclaré qu'après le courriel du 1^{er} février 2017, elle avait eu plusieurs entretiens avec A_____. Elle ne pensait pas que l'appelante ait été mise en danger par le comportement de cet employé, qui avait rapidement reconnu que ses paroles avaient dépassé ses pensées. Avant que l'appelante ne prenne ses fonctions, elle avait adressé un avertissement oral à R_____ suivi d'un rappel à l'ordre écrit, après qu'il ait été véhément par rapport au fait qu'il allait être managé par une femme. Par la suite, les choses ne s'étaient pas bien passées, car il faisait de la résistance concernant le service d'astreinte et concernant le suivi par rapport à ses relations difficiles avec A_____.

Le témoin L_____ a déclaré qu'après sa reprise du département, A_____ lui avait indiqué qu'elle avait des soucis avec R_____, abordant la question de son licenciement. Il lui avait alors indiqué qu'il souhaitait se faire sa propre opinion, discuter avec lui et lui fixer des objectifs à trois mois, avant de prendre la décision de licencier cet employé âgé de 50 ans. Il avait été licencié, trois mois après, en avril 2017. R_____ n'avait pas, depuis l'arrivée du témoin au département, mis en danger physiquement l'appelante, auquel cas il aurait pris des mesures immédiates ; mais il avait constaté que la relation entre cet employé et l'appelante était tendue, raison principale pour laquelle il l'avait licencié.

Le témoin V_____ a déclaré que R_____ avait des problèmes de comportement déjà antérieurs à l'arrivée de A_____, dont l'arrivée n'avait pas facilité les choses. Ce collaborateur avait également postulé pour ce poste et avait du mal à accepter qu'il ait été attribué à A_____. R_____ était aigri et frustré par rapport à son activité professionnelle. Il se plaignait beaucoup, y compris de sa hiérarchie et s'était comporté ainsi dès le début. Par contre, le témoin n'avait jamais constaté un comportement inapproprié de sa part à l'égard de A_____. Celle-ci s'était, à plusieurs reprises, plainte de R_____ auprès du témoin, principalement en raison du fait qu'il était réfractaire à ses décisions, comme le piquet de nuit. Le licenciement avait pris un certain temps, car il avait été averti à plusieurs reprises.

- n. Par courriel du 22 décembre 2017 adressé aux ressources humaines, à L_____ et à S_____, A_____, revenant sur son entretien de fin d'année, a contesté l'existence de problèmes de communication avec des collaborateurs de la Division informatique. Elle expliquait que cela avait été infirmé par les personnes citées par L_____ qu'elle avait personnellement questionnées à ce sujet. N'obtenant pas de réponse, elle a, le 12 janvier 2018, adressé copie de ce courriel à AH_____, président de l'établissement, qui lui a indiqué ne pas pouvoir se prononcer sur le fond, ne connaissant pas le contexte, et l'a redirigée vers le directeur du département GIS.
- o. Par courrier du 27 avril 2018, A_____ a résilié les rapports de travail avec effet au 30 juin 2018.

-
- p. Suite à sa démission, A_____ a reçu plusieurs messages de collègues du département informatique, en particulier de AI_____, AB_____, AJ_____ et T_____, qui relevaient notamment ses compétences dans son travail et leurs bonnes relations professionnelles.
- q. En mai 2018, l'employée a réclamé le paiement d'heures supplémentaires effectuées entre 2012 et 2018.

Le 16 mai 2022, les ressources humaines lui ont répondu que, conformément à son avenant du 15 juillet 2015, les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} avril 2015 n'étaient ni rémunérées, ni compensées. Les heures effectuées avant le 1^{er} avril 2015 ne lui seraient également pas payées, car elles n'avaient pas été effectuées à la demande de sa hiérarchie. Les ressources humaines ont indiqué que seules lui seraient rémunérées 10.72 heures travaillées le mardi 2 janvier 2018. Le bulletin de paie de juin 2018 mentionne également le paiement de 35.32 « heures supp. Cadre 100% », correspondant au solde "C10".

Selon sa fiche de paie, l'ensemble de ces heures lui ont été rémunérées le 22 juin 2018, à hauteur de CHF 3'304.25.

- r. Dans le cadre de la procédure, A_____ a exposé avoir subi une discrimination à la promotion, en citant en particulier comme exemple à ce sujet les parcours de AK_____ et AL_____.

AK_____, né en 1986, a été engagé en octobre 2012, comme auditeur interne. Il a été promu mandataire commercial en avril 2014, fondé de pouvoir en avril 2016 et sous-directeur en avril 2018. Dans son entretien d'évolution fin 2017, il était indiqué comme objectifs à atteindre qu'il devait assumer son nouveau rôle dans l'équipe de Management du département et renforcer ses compétences managériales. Il devait adopter une attitude positive, encourageante et respectueuse à l'égard de toute l'équipe GIA. Il devait assurer aux membres de son équipe un support adéquat dans leurs tâches quotidiennes et partager avec eux les informations pertinentes. Il devait également assurer un haut niveau de qualité dans les rapports d'audit. Concernant les points d'amélioration, il devait continuer à développer son empathie dans les relations. L'entretien d'évolution 2018 indiquait que AK_____ avait assumé son nouveau rôle de chef d'équipe à la mi-année 2018, avait atteint les objectifs fixés. Son supérieur hiérarchique a précisé : "Sa grande connaissance, son intelligence vive, sa grande capacité d'adaptation et d'écoute, la qualité et la quantité de son travail, sa disponibilité et son humeur toujours égale lui ont permis de s'intégrer à une vitesse supersonique dans la structure. Nous avons l'impression que Laurent est avec nous depuis toujours. C'est un jeune homme avec un grand avenir".

AL_____, né en 1974, a été engagé en octobre 2015, à l'âge de 40 ans, en qualité d'Information Security Risk Officer au sein de l'IRA, sous la responsabilité de

K_____. Il a été promu sous-directeur en avril 2018. Dans son entretien d'évolution 2015, il a indiqué qu'il avait notamment été en charge de la rédaction de la politique de Cybersécurité du Groupe et participé au suivi de projets d'importance pour le Groupe qui lui avait permis de comprendre un certain nombre d'orientations stratégiques du Groupe et d'appréhender la complexité des aspects sécuritaires de projets d'envergure. L'entretien d'évolution 2016 indiquait qu'il avait démontré d'excellentes capacités en matière de négociations et de suivis des projets. Disposant d'un fort potentiel d'évolution au sein du Groupe, il était en mesure de prendre en charge des missions complexes en parfaite intelligence avec les lignes métier. Il aspirait à une progression tant au niveau des responsabilités que concernant son titre. Dans l'entretien d'évolution 2017, parmi ses points forts étaient notamment mentionnés sa gestion des situations difficiles, son expertise dans les domaines d'activité de l'IRA (gouvernance, legal, technique) et ses excellentes relations professionnelles.

- s. Par contrat de travail du 28 novembre 2018, AM_____, le successeur de A_____, a été engagé dès le 1^{er} février 2019 pour un salaire annuel de CHF 135'000.-, ainsi qu'un intéressement de CHF 10'000.-, un bonus garanti de CHF 15'000.- au pro rata et un *sign on* bonus de CHF 6'000.- pour l'année 2019, soit un total de CHF 166'000.-

D. Suite à sa requête en conciliation du 12 octobre 2018 et à la délivrance d'une autorisation de procéder le 22 novembre 2018, A_____ a déposé au Tribunal, le 21 février 2019, une demande par laquelle elle a conclu principalement à ce que B_____ soit condamnée à lui verser la somme de CHF 824'054.15, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2018. Ladite somme se décompose comme suit :

- CHF 661'522.- à titre de différence salariale ;
- CHF 19'506.- à titre d'indemnité pour discrimination à la promotion ;
- CHF 46'022.20 à titre d'heures et de travail supplémentaires ;
- CHF 29'000.- à titre d'heures de piquet;
- CHF 68'004.- à titre d'indemnité pour tort moral.

Elle a conclu, préalablement, à ce que soit ordonnée une expertise judiciaire sur la question de l'inégalité salariale et à la promotion et à la production de diverses pièces (parmi lesquelles ne figuraient pas les certificats de salaire annuels d'autres collaborateurs de la Banque).

A l'appui de ses conclusions, A_____ a en substance allégué qu'elle avait été victime de discrimination salariale. Elle percevait un salaire de moitié inférieur à celui de K_____. Elle percevait également un salaire inférieur à celui de AL_____, subordonné K_____, et à celui de plusieurs de ses subordonnés du SOC, comme Q_____, R_____, P_____ ou N_____. Elle expliquait qu'elle aurait dû percevoir, dès 2014, un salaire annuel de CHF 320'000.- et réclamait la différence.

Elle avait également subi une discrimination à la promotion. Selon les règles applicables à la Division informatique, tout chef de service depuis deux ans, sans problème de performance, devait être nommé sous-directeur. Cela n'avait pas été son cas, alors que ses excellentes qualités professionnelles étaient unanimement reconnues. Elle expliquait qu'elle aurait dû être nommée sous-directrice en avril 2017 ou au plus tard en avril 2018. Elle réclamait une indemnité pour discrimination à la promotion de CHF 19'506.-.

Elle avait, de juillet 2012 à septembre 2014, à la demande de D_____, effectué des heures supplémentaires notamment lors de déplacements à l'étranger. Celles effectuées au SOC l'avaient été dans le cadre de missions spéciales, à la demande de l'employeur. Le 1^{er} avril 2015, lors de sa promotion en qualité de mandataire commerciale, elle avait été obligée, par crainte de mettre en péril son emploi, de signer un avenant à son contrat de travail supprimant le droit au paiement ou à la compensation des heures supplémentaires. Elle réclamait le paiement de toutes les heures supplémentaires effectuées de 2012 à la fin de son engagement.

Pour le piquet, il avait été défini avec le responsable du GIS que les appels seraient pris "en première ligne" par les subordonnés de A_____, mais qu'ils devraient systématiquement faire appel à elle pour la résolution des problèmes. Elle avait ainsi exercé un piquet de "deuxième niveau" en permanence. Il avait été convenu que tous les membres de l'équipe seraient indemnisés CHF 500.- par semaine de piquet. Compte tenu de sa charge de travail, elle avait refusé d'assumer un piquet dit "de premier niveau" et, par conséquent, la proposition des ressources humaines de disposer du même avenant que ses subordonnés. L_____ lui avait toutefois demandé de reprendre le piquet de premier niveau d'un collaborateur absent, ce qu'elle avait fait à quatre reprises. Elle n'avait été rémunérée, à hauteur de CHF 500.-, que pour le piquet du 6 au 12 février 2017. Elle réclamait également l'indemnité pour les 58 semaines de piquet de deuxième niveau effectuées jusqu'à la fin de son engagement.

Elle avait subi un harcèlement moral de la part de L_____ qui, dès la prise de son poste en janvier 2017, lui avait retiré des responsabilités et l'avait discréditée auprès de son équipe. En outre, L_____ s'était opposé jusqu'à mi-mai 2017, à la décision, pourtant prise avec S_____ fin novembre 2016 déjà, de licencier R_____ qui avait commis de graves manquements professionnels et attaques personnelles à son encontre. Dans l'intervalle, aucune mesure n'avait été prise par L_____ ou les ressources humaines pour protéger sa personnalité.

- E.** Par mémoire de réponse du 13 juin 2019, B_____ a conclu au déboutement de A_____ de ses conclusions préalables et principales, avec suite de frais.

Concernant les heures supplémentaires, B_____ a expliqué que les prétentions antérieures au 12 octobre 2013 étaient prescrites. Par la signature de l'avenant du

15 juillet 2015, la demanderesse avait renoncé au paiement ou à la compensation des heures supplémentaires. Les heures antérieures à l'avenant n'étaient pas dues, car elles n'avaient pas été effectuées à la demande de l'employeur. L'employée bénéficiait d'horaires flexibles devant lui permettre de compenser ses heures. Par ailleurs, les relevés produits (temps dû/temps fait) indiquaient les heures de présence dans les locaux et non les heures de travail effectif, ce qui justifiait que toutes les heures accumulées et non justifiées soient périodiquement ramenées à 20 heures. A_____ ne s'était jamais plainte de cette réduction périodique à 20 heures et n'avait jamais réclamé le paiement d'heures supplémentaires.

La demanderesse avait refusé de faire des piquets et de signer l'avenant prévoyant une rémunération de CHF 500.- par semaine d'astreinte. Elle avait, à son initiative, et sans demande de L_____, effectué quelques piquets en raison d'absences dans son équipe. A titre exceptionnel, elle avait été rémunérée CHF 500,- pour la période du 30 janvier au 31 mars 2017. Le paiement des autres semaines de piquet dont elle avait demandé l'indemnisation lui avait été refusé. Très peu d'interventions effectives avaient eu lieu durant ces piquets.

B_____ contestait en outre tout harcèlement moral, toute discrimination salariale et toute discrimination à la promotion.

- F. Par ordonnance d'instruction et de preuve rendue à l'issue de l'audience du 12 février 2021, le Tribunal a partiellement fait droit à la demande en production de pièces et admis la plupart des témoins cités comme moyens de preuve.
- G. Le Tribunal a procédé à l'audition des parties et de plusieurs témoins, dont certaines déclarations ont été intégrées dans la mesure utile à l'état de fait retenu ci-dessus.

Il en est en outre résulté les éléments suivants :

- a. Lors de son audition, A_____ a notamment expliqué que lorsqu'elle était à l'Audit interne, les collaborateurs recevaient un planning des missions à effectuer qui ne laissait pas de marge de manoeuvre, la fin d'une mission coïncidant avec la suivante. Pouvaient s'y ajouter les missions spéciales, pour lesquelles ils étaient sollicités. Lors des audits à l'étranger d'une durée d'une semaine, ils travaillaient de 7h00 à 19h00. Les horaires de présence obligatoire empêchaient la compensation des heures, qui était par ailleurs mal vue.

Elle avait ressenti du harcèlement moral dans certaines décisions de L_____ concernant l'accès à la rémunération de ses collaborateurs, le tourniquet, son absence de soutien lors d'un conflit avec R_____, et enfin ses remarques concernant les problèmes relationnels qu'elle aurait eus avec d'autres départements de la Division informatique.

Ses subordonnés n'avaient que des activités opérationnelles de traitement des alertes, alors que K_____ et elle étaient tous les deux chefs de service, avec plus de responsabilités.

- b. AN_____, représentant l'intimée, a déclaré qu'un des mécanismes d'attribution consistait à attribuer un montant brut à l'engagement converti ensuite en parts. Celles-ci pouvaient également être attribuées en cours de carrière, comme pour l'appelante. Les managers appliquaient des critères d'appréciation pour proposer une personne pour une promotion dont la décision finale appartenait à la direction du service et pour laquelle il n'y avait ni automatisme, ni règles, ni délai temporel. Ni A_____, ni L_____ n'avaient accès à la base de données M_____ centralisant les éléments de rémunération qui était gérée par l'équipe "HR Compensation". Les gestionnaires RH des départements pouvaient les communiquer aux responsables pour les entretiens de fin d'année.
- c. S_____, représentant l'intimée, a déclaré concernant L_____, que A_____, avec qui elle s'était entretenue plusieurs fois, n'avait, pas utilisé le terme de "harcèlement ". S_____ avait des réunions hebdomadaires avec L_____ durant lesquelles le sujet "A_____" devenait de plus en plus récurrent. Celui-ci devait de plus en plus justifier et convaincre l'employée du bienfondé de ses décisions, ce qui impactait le fonctionnement du département. Durant un entretien en août 2017, A_____ lui avait manifesté son mécontentement concernant une évaluation intermédiaire faite par L_____. Les relations entre celui-ci et l'appelante étaient devenues de plus en plus conflictuelles, étant précisé que c'était également le cas des relations entre l'employée et des personnes d'autres départements. On lui avait signalé des problèmes entre A_____ et des membres de la Division informatique, comme W_____, AO_____ ou D_____. AP_____, administrateur de la Banque, l'avait également interpellée par rapport à la rigidité de A_____. Pour l'aider, elle avait décidé avec L_____ et les RH de mener une évaluation dite "360°" à laquelle prenaient part les supérieurs, les collègues et les subordonnés de l'appelante.

Elle avait considéré le mail du 22 décembre 2017 comme un manque de maturité et avait décidé d'attendre le retour des différents interlocuteurs pour régler la situation face à face. Le bon fonctionnement du département pouvait être perturbé, A_____ n'ayant accepté ni les remarques de l'évaluation intermédiaire, ni celles de fin d'année. S_____ avait discuté de ce courriel avec L_____, les RH et le département Risques humains, voulant évaluer s'il fallait modifier le cahier des charges ou les accès de l'employée. Ils avaient également réfléchi à la possibilité de licencier A_____.

En matière de promotion, le nombre de subordonnés n'était pas un critère. En 2018, A_____ n'était pas mûre pour un titre de sous-directrice. Elle n'aurait pas tenu la comparaison avec d'autres candidats proposés et ne remplissait en outre

pas les critères, en raisons des manquements évoqués. S_____ estimait ne pas avoir été freinée dans sa carrière en sa qualité de femme. Elle avait rejoint la banque B_____ le 1^{er} janvier 2008 en tant que responsable de l'audit interne avec le titre de « directeur ». Elle avait été nommée à la direction générale de la Banque en janvier 2014, puis au conseil d'administration le 1^{er} avril 2018.

- d. Le témoin AO_____, auditeur jusqu'à mai 2015, a déclaré que les heures de travail découlaient du pointage biométrique (entrée, sortie du bâtiment). S'il y avait des heures en extra à faire (après 20h00 ou le week-end), heures "C10", le responsable devait être présent ou faire une demande. Les heures "C10" donnaient automatiquement droit à une compensation ou indemnisation. Lors des missions à l'étranger, les journées de travail duraient dix à douze heures. L'appelante faisait peu de missions à l'étranger selon lui.
- e. Le témoin I_____ a déclaré que A_____ entretenait de bonnes relations avec les autres collaborateurs de la Banque et une relation professionnelle de très bonne qualité avec lui. Les subordonnés de A_____ n'étaient pas aussi capables qu'elle pour faire face à une cyber-attaque. Concernant l'évaluation 2015 de A_____ qui faisait état de sa nécessité d'adapter ses exigences aux collaborateurs, il a expliqué que ceux-ci ne comprenaient pas, ni n'exécutaient aussi vite qu'elle ; en terme d'exigence, elle ne pouvait pas les comparer à elle. Le deuxième commentaire avait pour but de l'encourager à se détacher de l'opérationnel, car elle était très derrière ses collaborateurs pour contrôler ce qu'ils faisaient.

La charge de travail de la demanderesse au SOC était un peu supérieure à la moyenne, ce qui était attendu pour la création d'une telle équipe. Il ne se souvenait pas d'avoir demandé explicitement à la demanderesse de faire des heures supplémentaires. Il se souvenait lui avoir dit parfois, aux alentours de 19h00, de rentrer chez elle. S'agissant des activités spéciales, il était forcément au courant de la charge de travail. Les heures supplémentaires étaient implicites et il les validait par la suite. Il avait constaté que, lors de missions spéciales, A_____ effectuait des heures supplémentaires.

La décision d'engager une personne au SOC était prise collectivement, avec le responsable du service ou du département, conjointement avec les RH. A_____ était en charge des entretiens de fin d'années avec ses subordonnés, comme tout responsable d'équipe. Elle lui proposait les objectifs de ses subordonnés qu'il ajustait dans 20% des cas. Les entretiens de tourniquet se faisaient en présence du témoin et de A_____. Celle-ci n'était pas informée de l'évolution finale de la rémunération de ses subordonnés. L'employée s'était plainte auprès de lui de R_____ qui avait reçu un avertissement du fait de son attitude envers ou au sujet de l'appelante.

Le système de promotion fonctionnait selon le mérite et reposait sur différents piliers de promotion et de rémunération. Il n'avait pas l'impression qu'il y avait des différences de traitement en fonction du genre.

- f. La témoin AE_____ a déclaré que le pointage était effectué sur la base du système biométrique qui enregistrait le temps de présence dans la Banque. Si la personne ne sortait pas à midi, le système déduisait automatiquement une heure. A partir de 20h00 ou 21h00, le système enregistrait automatiquement les heures effectuées dans le compteur "C10". L'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires était tacite. Aucune pression n'avait été exercée à l'encontre de A_____ pour qu'elle signe l'avenant de 2015 qui excluait le paiement ou la compensation des heures supplémentaires.

Concernant ses relations avec L_____, A_____ s'était plainte du changement de mode de management, estimant que celui-ci interférait beaucoup dans son quotidien. Selon la témoin, le style de management de celui-ci n'était pas critiquable, mais différent. Celui de I_____ était très passif, ce qui avait amené au changement de manager. A_____ évoquait des difficultés, mais ne s'était jamais plainte de harcèlement de la part de L_____. Les RH avaient discuté avec les deux parties "pour arrondir les angles", mais pris aucune mesure particulière, car il s'agissait plutôt d'un problème de communication.

Elle pensait que les contrats d'engagement des collaborateurs de l'équipe de A_____ étaient signés par cette dernière. Cependant, les managers ne menaient jamais seuls le processus d'engagement auquel participaient les RH. A_____ n'avait jamais été exclue du processus d'engagement de ses subordonnés. Elle n'avait pas de libre accès aux montants des rémunérations des membres de son équipe. Elle voyait la rémunération initiale lors de la signature des contrats. Après les entretiens d'évaluation de fin d'année, les RH discutaient avec les managers de l'évolution des salaires, des nominations et bonus.

Concernant ses compétences managériales, A_____ voulait bien faire, mais n'avait pas forcément des personnes faciles dans son équipe. Il lui avait été rapporté par ses subordonnés qu'elle était très solitaire et parfois s'isolait dans une salle pour travailler, sinon ils l'appréciaient. La taille de l'équipe n'influe pas nécessairement sur la promotion, mais pouvait influencer sur la rémunération.

- g. Le témoin W_____ a déclaré avoir rencontré, lors de séances de travail, A_____ avec laquelle il avait de bonnes interactions. En comptant les consultants, il y avait entre 500 et 700 personnes travaillant dans la division informatique. Il ne se rappelait pas de remarques particulièrement négatives ou de plaintes, de la part des collaborateurs du service informatique concernant leurs relations professionnelles avec l'appelante. Celle-ci avait des opinions fortes, ce qui pouvait par moment créer des frictions. Avant l'envoi du mail du 22 décembre

2017, il se souvenait avoir rassuré A_____ sur le fait qu'il n'y avait pas de problème entre ses équipes et celle du SOC. Selon son souvenir, la majorité des chefs de service de la division informatique avaient le titre de sous-directeur. On obtenait le titre de sous-directeur en se confirmant dans le rôle dans le cadre du processus prévu.

- h. Le témoin T_____ a déclaré avoir été le supérieur hiérarchique de A_____, de septembre 2014 à mars 2015. La création du SOC avait généré une charge de travail importante. Lorsque l'appelante n'avait plus été sous sa responsabilité, on ne lui avait pas rapporté des choses négatives sur elle. Ses relations avec les collaborateurs de la division informatique lui avaient toujours paru cordiales et respectueuses ; il ne se souvenait pas avoir fait part à L_____ de problèmes relationnels entre l'appelante et des membres de cette division.
- i. Les témoins Q_____, P_____, AF_____, U_____, collaborateurs subordonnés de A_____ au SOC, ont déclaré qu'ils avaient eu de bonnes relations professionnelles avec A_____, qui était exigeante, mais avait de bons contacts humains. Q_____ a déclaré qu'elle avait parfois un management "dur", car elle ne prenait pas toujours en compte les différents niveaux des membres de l'équipe dont les membres se sentaient toutefois soutenus par elle. Selon P_____, à l'arrivée de l'appelante, ils avaient eu plus de responsabilités au niveau des contrôles, mais un peu moins d'autonomie. Selon Q_____, initialement, elle ne les avait pas trop laissés travailler avec indépendance et autonomie, puis de plus en plus par la suite. Pour sa part, U_____ a déclaré que l'appelante leur faisait confiance lorsqu'elle leur déléguait des missions. Elle contrôlait ce qui se faisait au SOC de façon générale, mais pas spécifiquement pour un employé. Selon AF_____, elle avait une certaine autonomie dans son travail et A_____ ne faisait pas de micro-managing, mais était plutôt là en tant que soutien et l'avait toujours poussée, en tant que junior, à se former.

Q_____ a déclaré que la charge de travail de A_____ était importante, ce qu'a confirmé P_____, beaucoup de choses devant être mises en place.

De ce qu'avait constaté P_____, A_____ entretenait de bonnes relations avec la division informatique, ce qu'a confirmé U_____. Q_____ a déclaré qu'il n'avait pas le souvenir que quelqu'un ait porté des accusations de type privé à l'encontre de A_____. Il n'avait pas constaté de comportement inadéquat ou non professionnel de la part de L_____ à l'égard de l'appelante, tout comme P_____ et U_____. Q_____ avait participé, avec U_____ et P_____, au recrutement de AF_____ dont l'engagement faisait l'unanimité au sein de l'équipe.

U_____ a déclaré que c'était A_____ qui avait signé son contrat d'engagement en 2016 et qu'il lui semblait que cette année-là, celle-ci était seule responsable et

en charge pour les entretiens de fin d'année de ses collaborateurs. En 2017, L_____ avait effectué les séances de tourniquet sans A_____. Selon Q_____, aucune autre personne au-dessus de A_____ ne participait au recrutement pour l'équipe du SOC, sauf les RH qui faisaient partie intégrante du processus. Avant l'arrivée de L_____, A_____ participait aux entretiens tourniquet.

- j. Le témoin D_____, collègue de A_____ à l'audit interne entre 2012 et 2013, puis son N+2 de janvier à septembre 2014, a déclaré qu'à l'audit interne, il n'avait pas souvenir que A_____ avait eu une charge de travail supplémentaire par rapport aux autres auditeurs et/ou qu'elle lui aurait fait part du fait qu'elle aurait travaillé plus de 40 heures par semaine. Il avait été le supérieur hiérarchique direct de AK_____, lorsque celui-ci et l'appelante travaillaient à l'audit interne. Celui-ci et A_____ n'avaient pas les mêmes missions, ni la même formation. AK_____ était resté à l'audit et contribuait dans les domaines où il avait une expertise particulière, alors que A_____ en était partie. Leurs compétences n'étaient pas comparables. Au sein de l'audit interne, AK_____ n'avait pas été chef de service et n'établissait pas la stratégie d'audit interne du groupe, mais il avait été responsable de missions et il contribuait dans certains domaines où il avait une expertise particulière.
- k. Le témoin AQ_____, en charge de la rémunération de 2012 à 2018, a déclaré que l'ancienneté de K_____ engagé en 2001 pouvait expliquer le nombre de parts. La valeur de conversion du montant qui lui avait été garanti pendant deux était basse, ce qui donnait un nombre de parts plus élevé. Le nombre de parts attribuée à la nomination d'un mandataire commercial variait de 5 à 20 en fonction du secteur d'activité de la Banque et dépendait également de la rémunération globale initiale. L'évolution de la rémunération totale de A_____ représentait une belle progression. En 2015, l'appelante, nommée cheffe de service, avait reçu 10 parts. Son subordonné, N_____, avait reçu un bonus garanti de fr. 30'000.- correspondant à 57 parts. L'explication de la différence se trouvait dans l'examen de la rémunération globale de la personne engagée. Si une personne percevait un gros bonus et un petit intéressement, et l'autre l'inverse, cela s'équilibrait au final. La rémunération totale dépendait également de l'historique de la personne à engager.
- l. Le témoin L_____ a déclaré qu'à l'audit interne, il avait eu d'excellentes relations professionnelles avec A_____ qu'il venait de recruter. Il pouvait leur arriver d'effectuer des heures supplémentaires lors d'audits à l'étranger. L'appelante avait fait assez peu de missions à l'étranger, étant restée une courte période à l'audit.

En janvier 2017, la collaboration avec A_____ s'était très bien passée. Les rapports de l'appelante avec son équipe se passaient globalement bien, même si elle avait une tendance à micro-manager. Il lui avait demandé à plusieurs reprises de déléguer davantage. Elle avait des relations un peu rugueuses avec certains

collaborateurs, en cas de dissension d'opinion. Il s'était entretenu plusieurs fois avec elle à ce sujet, mais elle avait de la difficulté à accepter des remarques dans ce domaine. Ses rapports avec la division informatique n'étaient pas toujours très simples. Personne ne remettait en question ses compétences techniques, mais parfois des tensions pouvaient apparaître dans les relations pour des prises de position ou des choix de projets. Le leadership de l'appelante devait encore progresser car il lui manquait la maturité de quelqu'un de plus expérimenté.

En 2018, l'appelante n'était clairement pas mûre pour une nomination au poste de sous-directrice, premièrement, en raison du fait qu'elle avait déjà bénéficié de deux nominations dans des délais courts, en comparaison avec d'autres collaborateurs du même profile, deuxièmement, en raison d'un certain nombre d'objectifs et d'améliorations qui n'étaient pas encore totalement réalisés fin 2017 et qui nécessitaient, selon lui, encore au moins une année pour être éligible à la nomination selon les critères du Groupe.

Il avait décidé, en tant que manager, d'effectuer les séances de tourniquet, sachant qu'il était responsable de déterminer les éléments financiers pour l'ensemble du département. Il avait instauré cette pratique avec l'ensemble de ses chefs d'équipe. Il avait transmis à A_____ une copie des fiches de rémunération de tous ses collaborateurs, à l'issue de ces séances. Il ne l'avait pas exclue du processus d'engagement de AF_____ qu'elle avait recrutée et à qui elle avait fait passer les tests. Comme cela était l'usage pour tout recrutement, il avait rencontré la candidate avec la responsable RH. Ce recrutement tombant durant les vacances de A_____ de cinq ou six semaines, il lui avait adressé un mail pour avoir son avis concernant les deux derniers candidats encore en lice. Avec A_____, comme avec d'autres chefs d'équipes, il n'aurait jamais pris la décision d'engager un collaborateur sans leur accord.

- m. La témoin AG_____ a déclaré qu'en sa qualité de femme, elle n'avait pas l'impression d'avoir été discriminée par rapport à ses collègues masculins, dans le cadre de son travail ou de sa carrière. Engagée en mai 2007, elle avait été nommée responsable de l'IT production management en 2017, et sous directrice en mars 2020 et dirigeait une équipe de vingt-neuf personnes.
- n. Le témoin AR_____, engagé au SOC en février 2018, a déclaré être à la tête du SOC depuis octobre ou novembre 2019, période à laquelle il était mandataire commercial. Il avait été nommé fondé de pouvoir en février 2020. Il avait reçu cinq parts à sa nomination comme mandataire commercial. Au jour de son audition, il pensait avoir 23 parts. A son engagement, il avait perçu un salaire annuel de base de fr. 120'000.- ainsi qu'un bonus garanti de fr. 10'000.-. Lors de la prise de direction du SOC, son salaire de base était de fr. 125'000.-. Son salaire de base actuel était de fr. 140'000.-.

-
- o. Le témoin K_____ a déclaré qu'entre 2012 et 2018, il était le responsable de l'IRA et l'adjoint du chef de la sécurité de groupe. Il avait toujours ces deux fonctions. Il avait été nommé mandataire commercial en 2004, fondé de pouvoir en 2006, sous-directeur en 2011 et executive director en 2019.

L_____ avait participé aux séances de tourniquet de son équipe, l'usage étant que le N+2 y participe. Il discutait des évaluations et performances des collaborateurs avec L_____ à qui appartenait les décisions de rémunération. Le témoin n'avait pas accès à la base de données des rémunérations M_____. Il avait participé aux entretiens d'engagement de AF_____. Il n'avait jamais vu L_____ se comporter de façon incorrecte avec A_____ ou avec quiconque d'autre. Il était très professionnel et très respectueux. Il avait constaté des tensions entre A_____ et un des subordonnés de celle-ci. Il n'avait jamais assisté à des propos durs ou des échanges agressifs entre eux.

L'appelante avait une attitude assez autoritaire et directive envers ses collaborateurs avec un fort degré de contrôle sur leur activité pour s'assurer que le travail était fait. Il y avait des tensions entre la division informatique et elle ; cela se ressentait lors de discussions avec les collègues de la division informatique. Il n'était pas facile de communiquer avec A_____ qui pouvait facilement se braquer en cas d'avis divergents. Elle faisait preuve de peu de souplesse avec ses subordonnés, ses pairs et les personnes de la division informatique.

Le SOC ne faisait actuellement plus partie de leur département, et avait été transféré à la division technique en première ligne, selon la définition interne de la Banque. La première ligne était une ligne opérationnelle, la deuxième représentait les fonctions de supervision et de gestion des risques comme leur département, et la troisième ligne était l'audit interne ou externe.

L'IRA recherchait typiquement des ingénieurs EPFL avec une dizaine d'années d'expérience et un gros bagage technique. Le témoin avait recruté AL_____ en 2015 ou 2016. Il exécutait des tâches proches de celles du témoin. AL_____ avait rédigé la politique de cyber sécurité pour le Groupe, en étroite intelligence avec le témoin et son équipe. Il n'y avait pas de regroupement entre les tâches de ce collaborateur et celles du SOC ou de A_____. Il n'avait pas le même parcours professionnel et un niveau de séniorité plus important.

En 2018, A_____ n'avait pas été nommée sous-directrice, car elle avait eu deux promotions rapprochées et n'avait pas atteint le niveau d'expertise et de management pour cette nomination. Le SOC n'avait pas assez progressé, selon lui. Aujourd'hui, le rang de fondé de pouvoir, correspondait au cahier des charges du responsable d'une équipe comme le SOC.

-
- p. Le témoin V_____ a déclaré ne pas avoir connaissance que la Banque plaçait sous surveillance et finissait par licencier un collaborateur qui aurait refusé de signer un avenant.
- q. Le témoin AS_____, IT Risk analyst de février 2017 à août 2019, a déclaré qu'au début, il avait eu quelques divergences d'opinion avec A_____ concernant des techniques à mettre en place. Après discussions, ils avaient toujours trouvé un point d'entente. De manière générale, elle avait de bonnes relations avec la division informatique et les autres entités avec lesquelles elle collaborait. Elle avait demandé à T_____, responsable des risques technologiques, de s'entretenir sur les plaintes concernant ses relations avec les employés de cette unité.
- r. Le témoin AB_____ a déclaré avoir eu de bons contacts avec la demanderesse et certaines accointances professionnelles. Elle avait demandé à T_____ qu'il lui confirme ou infirme s'il y avait des plaintes concernant ses relations avec les employés de la division informatique. Il ne s'était personnellement pas plaint de ses relations avec elle. A sa connaissance, il n'y avait pas de tensions entre A_____ et ses collaborateurs du SOC, tout comme avec les collaborateurs de la division informatique.
- s. La témoin Y_____ a contesté que la Banque plaçait sous surveillance et licenciait un collaborateur qui refusait de signer un avenant. En sa qualité de femme, elle n'avait pas été discriminée dans son travail, ni dans sa carrière par rapport à ses collègues masculins.
- H.** Par Ordonnance d'instruction du 15 mars 2022, le Tribunal a rejeté la requête de A_____ d'ordonner une expertise judiciaire, expliquant qu'il considérait avoir suffisamment d'éléments pour statuer sur la notion de l'équivalence de valeur ou non des fonctions de A_____ et K_____ et sur la réalité ou non d'une discrimination salariale sur la période concernée de 2014 à 2018, évoquant en particulier les cahiers de charges de A_____ et de K_____ et les déclarations des témoins T_____ et I_____. S'agissant de la discrimination salariale invoquée en relation avec Q_____, R_____ et P_____, nul n'était besoin d'une expertise pour constater l'équivalence et même la valeur supérieure de la fonction de A_____ sur celle des subordonnés de sa propre équipe et le Tribunal disposait de suffisamment d'éléments pour apprécier s'il existait ou non des motifs objectifs justifiant une différence de rémunération. S'agissant de la discrimination à la promotion alléguée, le Tribunal estimait que les faits établis par l'instruction du dossier avaient forgé sa conviction, sans nécessiter une expertise.
- I.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a tout d'abord indiqué avoir renoncé à ordonner la production par l'intimée des contrats de travail de AT_____, AU_____ et, U_____, des auto-évaluations de A_____ reçues par I_____ en
-

2015 et 2016, du fichier de suivi des surveillances et investigations du SOC et du bilan du SOC 2015, estimant que, sur la base d'enquêtes substantielles et des nombreuses pièces déjà produites au dossier, il disposait de suffisamment d'éléments pour forger sa conviction concernant les prétentions soulevées par l'appelante.

S'agissant de la prétention de l'appelante de CHF 661'522.-, à titre de différence de salaire, le Tribunal a tout d'abord relevé que la rémunération K_____ était supérieure à celle de l'appelante de 49.8% en 2014, de 42.2% en 2015, 34.2% en 2016 et 35.9% en 2017. Toutefois, le Tribunal a expliqué que, sur la base des éléments du dossier et des enquêtes, il avait acquis la conviction que ni la fonction, ni le cahier des charges, ni les tâches accomplies par l'appelante et K_____ n'étaient comparables, ni de la même valeur. Selon le Tribunal, faute de fonctions comparables, l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale en comparaison avec K_____.

Le Tribunal a ensuite examiné les allégations de l'appelante sur l'existence d'une discrimination salariale en comparaison avec plusieurs de ses subordonnés, relevant qu'il était incontestable qu'elle exerçait une fonction plus élevée que celles de ses subordonnés et que son travail était de valeur supérieure. Il a observé qu'en 2015, P_____ percevait une rémunération supérieure de 12% à celle de l'appelante, Q_____ une rémunération supérieure de 0.6%, N_____ une rémunération supérieure de 6.75 %, alors que celle de R_____ avait été inférieure à celle de l'appelante. Sur cette base, le Tribunal a considéré que la demanderesse avait rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale s'agissant de P_____ et N_____. Toutefois, concernant P_____, le Tribunal a considéré que l'ancienneté, l'expérience professionnelle acquise pendant 14 ans au sein de la Banque et l'âge de ce collaborateur pouvaient justifier la différence de traitement en 2015. Il a également estimé que l'employeur avait respecté le principe de proportionnalité, puisque dès 2016, le salaire de P_____ avait été inférieur de 5% à celui de l'appelante. Le Tribunal a tenu le même raisonnement s'agissant d'N_____, considérant que sa formation, son expérience professionnelle et son âge pouvaient justifier la différence de traitement. Sur la question des parts d'intéressement accordées à N_____, le Tribunal a estimé que le nombre de parts n'était pas, en soi, un critère de comparaison déterminant. En conclusion, le Tribunal a considéré que A_____ n'avait pas été victime de discrimination salariale durant son engagement au sein de la Banque et l'a déboutée de cette prétention.

Concernant la réclamation de A_____ de CHF 19'506.- brut, à titre d'indemnité pour discrimination à la promotion, le Tribunal a estimé que l'instruction du dossier n'avait pas permis d'établir ou de rendre vraisemblable les allégations de A_____ selon lesquelles, d'après les règles applicables à la Division informatique, tout chef de service depuis deux ans, sans problème de

performance, devrait être nommé sous-directeur. Il considérait par ailleurs ne pouvoir se substituer à l'appréciation de l'intimée quant au fait qu'elle estimait que A_____ devait encore gagner en maturité pour être nommée sous-directrice. Le Tribunal a ainsi considéré que A_____ n'avait pas établi, ni rendu vraisemblable qu'elle aurait dû être nommée sous-directrice en avril 2018 au plus tard, ni qu'elle avait été victime d'une discrimination à la promotion, tout en précisant que la comparaison avec les deux collègues masculins AK_____ et AL_____ ne permettait pas de modifier cette appréciation. Il l'a, en conséquence, déboutée de cette prétention.

Sur la prétention de CHF 46'022.20 à titre d'heures et de travail supplémentaires, le Tribunal a tout d'abord relevé que toute prétention en paiement pour les heures effectuées jusqu'au 12 octobre 2013 était prescrite, précisant que l'intimée avait soulevé cette exception. A compter du 1^{er} avril 2015, A_____ ne pouvait plus prétendre au paiement des heures supplémentaires, à l'exception de celles constituant du travail supplémentaire, compte tenu de l'avenant qu'elle avait signé prévoyant que les heures de travail supplémentaires n'étaient plus payées, ni compensées. Selon les constatations du Tribunal, A_____ avait effectué 20.8 heures supplémentaires du 13 octobre 2013 au 31 décembre 2013, 87.83 heures supplémentaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014, ainsi que 66.62 heures supplémentaires du 1^{er} janvier au 31 mars 2015. Ces heures supplémentaires avaient été accomplies dans l'intérêt de l'employeur, dans le cadre de l'exécution des missions et tâches confiées et au vu et su de celui-ci. A_____ avait par conséquent droit au paiement de CHF 1'351.05 pour la période du 13 octobre au 31 décembre 2013, de CHF 5'916.20 pour 2014 et de CHF 4'093.25 pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2015, en retranchant 10 heures C10 déjà payées, soit un total de CHF 11'360.50. Pour la période du 1^{er} avril 2015 jusqu'au 30 juin 2018 fin des rapports de travail, A_____ pouvait seulement prétendre à la rémunération du travail supplémentaire (au sens de l'art. 9 al. 1 lit. a LTr, soit le travail effectué au-delà de 45 heures par semaine) à partir de la soixante et unième heure supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 LTr). Elle avait ainsi droit, à titre de rémunération du travail supplémentaire, à CHF 756.10 en 2015, à CHF 1'121.40 en 2016 et à CHF 1'009.45 en 2017, soit une somme totale de CHF 2'886.95. Par conséquent, le Tribunal a condamné B_____ à payer à A_____ la somme brute de CHF 14'247.45 à titre d'heures et de travail supplémentaires.

S'agissant de la prétention de CHF 29'000.- à titre d'heures de piquet, le Tribunal a estimé que, malgré l'absence de signature par A_____ de l'avenant prévoyant une rémunération du service de piquet de CHF 500.- par semaine, dans la mesure où c'était à la demande expresse de L_____ que la travailleuse avait dû effectuer des piquets de dépannage en cas de collaborateurs absents, cette prestation de travail devait être rémunérée. A_____ avait ainsi droit au paiement des onze jours de piquet effectués entre le 18 avril et le 15 septembre 2017, soit

CHF 1'100.- (11 j x 100.-). En ce qui concernait le « piquet de deuxième niveau », le Tribunal estimait que A_____ ne pouvait réclamer aucune indemnisation à cet égard, l'ensemble des employés ayant déclaré ne l'avoir jamais sollicité durant ces piquets et A_____ ayant instauré à sa seule initiative ce piquet de deuxième niveau, sans demande de l'employeur. En conséquence, le Tribunal a condamné B_____ à payer à A_____ la somme brute de CHF 1'100.- à titre de onze jours de piquet.

Enfin, s'agissant de la prétention de CHF 68'004.- à titre d'indemnité pour tort moral, le Tribunal a débouté l'appelante de cette prétention, en relevant notamment que (i) cette dernière n'avait été privée d'aucune prérogative qui aurait relevé de son cahier des charges, (ii) qu'il n'avait nullement été établi qu'elle avait été exclue du processus d'engagement de AF_____, (iii) que l'attitude de L_____ dans le cadre du cas de R_____ était fondée et ne pouvait être considérée comme une atteinte à la personnalité de A_____ et (iv) qu'aucun des témoins entendus n'avaient fait état d'un quelconque comportement déplacé ou irrespectueux de la part de L_____ à l'encontre de l'appelante.

EN DROIT

1. 1.1 Compte tenu de la valeur litigieuse au dernier état des conclusions et du caractère final de la décision entreprise, la voie de l'appel est ouverte (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

1.2 L'appel a été interjeté auprès de l'instance judiciaire cantonale supérieure compétente (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et 311 CPC). Il est dès lors recevable.

1.3 L'autorité d'appel revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374, consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014, consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante et, partant, recevable, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC).

1.4 Considérant que l'appelante soulève tant des prétentions fondées sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg – RS 151.1) que des prétentions fondées sur le Code des obligations (CO – RS 220), les règles de la procédure ordinaire sont applicables aux prétentions non LEg et la maxime inquisitoire est applicable aux conclusions fondées sur la LEg,

comme l'a retenu le Tribunal dans son jugement incident JTPH/431/2019 du 21 novembre 2019 (confirmé dans l'arrêt de la Cour CAPH/156/2020 du 17 août 2020).

1.5 La maxime inquisitoire simple, aussi qualifiée de maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC), a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 125 III 231 consid. 4a). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Comme sous l'empire de la maxime des débats, applicable en procédure ordinaire, les parties doivent recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérés. Mais il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative. Lorsque les parties sont représentées par un avocat, le tribunal peut et doit faire preuve de retenue, comme dans un procès soumis à la procédure ordinaire (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1 et les références citées; Message du 28 juin 2006 relatif au code de procédure civile suisse, FF 2006 6841, 6956 ch. 5.16 ad art. 242 s.). La maxime inquisitoire ne dispense donc pas les parties de collaborer activement à l'établissement des faits. Il leur incombe de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (arrêts du Tribunal fédéral 5A_925/2016 du 5 septembre 2017 consid. 4.1; 5A_138/2015 du 1er avril 2015, consid. 3.1). Elle ne sert pas non plus à suppléer les carences d'une partie négligente (DIETSCHY, les conflits de travail en procédure civile, thèse 2011, p. 145 n. 284).

2. L'intimée soutient que l'appel est irrecevable, car il ne satisfait pas aux exigences de motivation prévues par la loi.

2.1 Selon l'art. 311 al. 1 CPC, l'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée ou de la notification postérieure de la motivation (art. 239).

En instance d'appel, la maxime inquisitoire simple ne dispense pas le recourant de motiver son appel, la motivation de l'acte de recours étant indispensable au déroulement régulier de la procédure d'appel (art. 311 al. 1 CPC ; à propos de l'ancien art. 274d al. 3 CO, cf. ATF 118 III 50 consid. 2a). Il lui incombe de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée ; sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 141 III 569, consid. 2.3.3 ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; pour la

maxime inquisitoire illimitée de l'art. 296 al. 3 CPC, cf. ATF 137 III 617 consid. 4.2.2 p. 619).

2.2 En l'occurrence, dans certains passages de son écritures d'appel, l'appelante se contente de citer des extraits de pièces ou de procès-verbaux, sans pour autant indiquer précisément quel point le Tribunal aurait retenu de manière erronée, ni préciser clairement ce qu'il aurait dû, selon elle, retenir à la place. Dans d'autres passages, elle se borne à exposer des faits qu'elle estime prouvés, sans désigner précisément les passages du jugement attaqués. Ces passages ne remplissent pas les exigences de motivation requises par la loi et la Cour n'est donc pas tenue de les prendre en considération. Cela ne concerne toutefois pas l'entier de l'écriture d'appel. La Cour constate en effet que certains points soulevés par l'appelante sont motivés de manière suffisamment précise et compréhensible pour lui permettre de se prononcer.

L'appel ne sera par conséquent pas déclaré irrecevable.

3. L'appelante demande à la Cour, dans ses conclusions subsidiaires, de renvoyer la cause à l'autorité précédente pour complément d'instruction et, si besoin, d'ordonner une expertise permettant de déterminer si les différences salariales et de promotion sont justifiables ou non.

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).

3.2 En l'espèce, le Tribunal a rejeté la requête de A_____ d'ordonner une expertise judiciaire, expliquant qu'il considérait avoir suffisamment d'éléments pour statuer sur la question.

Au vu des nombreux documents et témoignages figurant dans la procédure et dont il est fait état dans le présent arrêt, les premiers juges disposaient effectivement de suffisamment d'éléments pour se prononcer sur les questions de discrimination salariales et à la promotion et ont par conséquent rejeté à bon droit la demande d'expertise.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir établi les faits de manière arbitraire, en ne retenant pas certains faits ressortant de pièces produites ou en retenant des faits erronés. En tant que de besoin, l'état de fait présenté ci-dessus a été rectifié et complété, dans la mesure utile à la solution du litige et en tenant compte des règles sur l'allégations des faits (en particulier les art. 229 et 317 CPC) et des règles sur la motivation de l'appel (art. 311 al. 1 CPC).
5. L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu qu'il n'y avait pas d'inégalité salariale.

5.1 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).

Excepté à l'embauche, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (cf. art. 6 LEg). L'art. 6 LEg introduit en ce domaine un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (ATF 130 III 145 consid. 4.2; 127 III 207 consid. 3b). Pour sa part, le juge

n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; 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 (ATF 130 III 145 consid. 4.2 p. 162 et les références citées).

Lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans l'entreprise avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination (ATF 125 III 368 consid. 4; 125 II 541 consid. 6a/6b; 125 I 71 consid. 4a). Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination ; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (arrêts du Tribunal fédéral 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009 consid. 3 ; STAUBER-MOSER, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, PJA 2006 p. 1367 ; AUBRY GIRARDIN, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 13 in fine ad art. 3 LEg).

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

5.2 Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète du fait que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Parmi les raisons pouvant justifier une différence de salaire, on trouve notamment la valeur effective du travail, la formation, les années de service, la qualification, les risques

encourus, le cahier des charges, l'expérience, les prestations et les responsabilités (ATF 125 III 368 consid. 5). D'autres motifs n'étant pas directement liés à l'activité elle-même peuvent être objectivement justifiés, et notamment des motifs de politique sociale ou des motifs économiques, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2; 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1).

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

Des facteurs objectifs ne justifient généralement une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif; il doit au contraire démontrer que la différence poursuit un but objectif répondant à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 consid. 5.2). En particulier, si la partie défenderesse apporte la preuve d'un facteur objectif justifiant une différence de traitement, l'ampleur de cette différence doit encore respecter le principe de la proportionnalité et ne pas apparaître inéquitable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; Stauber-Moser, op. cit., p. 1374; BIGLER-EGGENBERGER, Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, p. 299 n. 579; FREIVOGEL, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n. 96 ad art. 3 LEg). Le Tribunal fédéral a jugé ainsi qu'une différence de rémunération de 8 à 9% touchant deux logopédistes ne violait pas le principe de l'égalité salariale dans la mesure où elle était motivée par une formation préalable différente (maturité, respectivement diplôme d'instituteur) (ATF 123 I 1 consid. 6e p. 9/10). En revanche, le Tribunal fédéral a estimé, sous l'angle du principe de la proportionnalité que certains facteurs, tels que l'ancienneté, perdaient de l'importance au fil du temps et a jugé qu'une différence de salaire de 8.5% pendant plusieurs années avait été discriminatoire (TF 25 février 2009, 4A_449/2008, consid. 3.1 et 3.2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 114)

5.3 En l'espèce, s'agissant de la comparaison entre sa rémunération et celle de K_____, l'appelante explique (i) que les chiffres retenus par le Tribunal sont faux et que la différence de rémunération était plus importante que celle retenue par le Tribunal et (ii) qu'elle occupait le même niveau hiérarchique que M.

K_____ et que, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, ceux-ci effectuaient le même genre de tâches, avaient un cahier des charges très similaire, et avaient des fonctions et des responsabilités ainsi qu'une expertise qui étaient bien comparable. En d'autres termes, selon elle, leur travail était de même valeur.

Or, il ressort du dossier les éléments suivants :

S'il est vrai que A_____ et K_____ ont tous deux été chefs d'équipe au sein du département GIS sous la responsabilité hiérarchique de I_____, puis de L_____, leurs titres, fonctions, responsabilités et tâches étaient différents.

Dès le 1^{er} septembre 2014, A_____ a occupé le poste de cheffe de l'équipe du SOC, qui a compté quatre collaborateurs (y compris A_____), cinq dès janvier 2015, puis sept par la suite. Elle est devenue mandataire commerciale dès le 1^{er} avril 2015, puis fondé de pouvoir en 2016. A la même période, K_____ était, quant à lui, non seulement chef de l'équipe IRA (composé de deux autres collaborateurs), mais également l'adjoint du chef du département. Il avait par ailleurs le titre de sous-directeur depuis avril 2011.

Les missions de leurs équipes respectives étaient différentes, même si certaines tâches pouvaient se recouper ou être complémentaires. Le SOC devait prévenir, détecter, analyser et répondre aux incidents de cybersécurité, fuites de données ou menaces internes. Ses activités étaient principalement opérationnelles, notamment le contrôle de mails, l'évaluation de demandes d'accès à des applications ou des sites, le contrôle de fuites de données confidentielles et le traitement des alertes internes ou de fournisseurs externes. S'agissant de l'IRA, ses activités couvraient des domaines plus amples et consistaient principalement en de la gouvernance sécurité (notamment à établir les politiques et directives du groupe), des projets des lignes du Groupe, des tests et analyses de sécurité, de la sensibilisation des collaborateurs aux problématiques de sécurité et des conseils et présentations sécurité.

Les cahiers des charges de A_____ et K_____ comportaient peu de similitudes, en dehors de la gestion de leurs équipes respectives et de la conduite d'enquêtes. Parmi les missions et responsabilités de A_____ figuraient notamment le soutien de son équipe pour les activités du SOC, le suivi des incidents, ainsi que la rédaction de rapports et de statistiques retraçant les alertes, les actions entreprises et les résultats. S'agissant du cahier des charges de K_____, il prévoyait notamment l'identification et la maîtrise des risques relatifs à la sécurité de l'information, la rédaction de directives internes, la direction de projets, la rédaction de stratégies et de projets de sécurité de l'information, ainsi que la supervision de mandats externes.

Les objectifs prévus dans les entretiens d'évolution de l'appelante et de K_____ comportaient également peu de similitudes, à l'exception de ceux concernant la

gestion de leurs équipes respectives et leur rôle général au sein du GIS. Entre 2014 et 2017, A_____ a notamment eu pour objectifs de (i) constituer une équipe ; (ii) mettre en place d'un système centralisé de gestion des alertes, d'indicateurs de performance et d'une carte des risques et/ou vulnérabilités des infrastructures ; (iii) mettre en place et participer à des contrôles de 2^{ème} niveau sur les activités de contrôle de fuite d'information ; (iv) mettre en place un service de piquet. K_____ avait, quant à lui, des objectifs tels que de (i) participer aux réflexions sur la stratégie de la sécurité au sein du Groupe ; (ii) participer activement à l'évolution de l'organisation de la Sécurité de l'information ; et (iii) dans le domaine GRC, participer activement aux réflexions sur la stratégie et la politique sécurité de l'information, à l'évaluation des risques et sur la pertinence des indicateurs.

Plusieurs témoins entendus durant les enquêtes ont confirmé que l'appelante et K_____ ne faisaient pas le même travail (les témoins I_____, T_____ et L_____). Le témoin T_____ a précisé que K_____ avait un niveau de responsabilité technique plus élevé que A_____, en particulier au niveau de l'assurance risque (cyber) et au niveau de la responsabilité dans la prise de décisions stratégiques. Seul Q_____ a déclaré qu'il pensait que le travail de A_____ et de K_____ était de valeur égale en terme de responsabilités et charges, tout en précisant néanmoins qu'il ne travaillait pas avec K_____ dont il n'avait pas une pleine connaissance de ses activités. Dans ce contexte, les déclarations de Q_____ sont à relativiser.

Les arguments de l'appelante selon lesquels le Tribunal se serait fondé sur le témoignage d'employés impliqués dans les faits reprochés tombent à faux. Le seul témoin évoqué dans les paragraphes précédents, qui est impliqué dans les faits reprochés, est L_____ et ses propos sont cohérents et corroborés par d'autres témoignages et des pièces.

De surcroit, les affirmations selon lesquelles les témoins encore salariés de l'intimés auraient très certainement été « préparés » par la Banque avant leurs auditions respectives (à l'exception de Q_____ qui était le premier à être interrogé sur cette question) n'ont pas été démontrées.

Partant, c'est à juste titre que le Tribunal a retenu que l'appelante n'avait pas rendu vraisemblable de discrimination par rapport à la rémunération de K_____. Dans ces circonstances, nul n'est besoin de revenir sur les chiffres retenus par le Tribunal concernant la différence entre leurs rémunérations.

5.4 Le Tribunal a retenu que l'appelante avait rendu vraisemblable une discrimination salariale en sa défaveur en 2015 en comparaison avec certains de ses subordonnées. Sur ce point, les questions litigieuses portent sur l'ampleur de la différence de rémunération retenue, sur les motifs retenus par le Tribunal

comme justifiant une disparité et sur leur éventuelle incidence sur la différence de rémunération entre l'appelante et ses subordonnés.

A_____ reproche au Tribunal de ne pas avoir sollicité les certificats de salaires de ses subordonnés et de ne pas avoir tenu compte des salaires des années 2017-2018. La Cour constate néanmoins que les chiffres retenus par le Tribunal concernant les rémunérations de ses subordonnés se fondent sur les chiffres allégués par l'appelante (qui n'évoquait pas l'année 2018 dans sa demande), ainsi que sur les pièces qu'elle a elle-même produites (extrait M_____) ou sollicitées (contrat d'engagement de N_____). L'appelante n'a pas sollicité la production des certificats de salaires de ses subordonnés dans ses écritures de première instance et le Tribunal n'avait pas à procéder à des investigations complémentaires de sa propre initiative. S'agissant des salaires pour l'année 2017, la Cour a complété l'état de fait à la lumière des allégués de l'appelante et des pièces qu'elle a produites (extrait M_____).

La Cour observe que A_____ a travaillé à l'Audit interne jusqu'à fin août 2014 et qu'elle a rejoint le SOC le 1er septembre 2014. Il convient donc de comparer les rémunérations annuelles de cette dernière et de ses subordonnés à partir de l'année 2015.

Compte tenu de ces éléments, la Cour constate que A_____ (née en 1986 et engagée dans la Banque en 2012) a touché une rémunération globale de CHF 131'852.- en 2015, de CHF 159'116.- en 2016 et de CHF 169'882.- en 2017.

P_____ (né en 1960 et engagé par la Banque en 2001) a touché une rémunération globale de CHF 165'612.- en 2015, de CHF 162'688.- en 2016 et de CHF 160'136.- en 2017.

Q_____ (né en 1965 et engagé par la Banque en 2008) a touché CHF 146'395.- en 2015, CHF 156'048.- en 2016 et CHF 152'908.- en 2017.

R_____ (né en 1964 et engagé par la Banque en 2006) a perçu CHF 140'574.- en 2015, CHF 137'848.- en 2016 et a été licencié pour août 2017, alors que son salaire annuel était de CHF 117'408.-.

N_____ (né en 1969, titulaire d'un diplôme d'ingénieur en sciences informatiques à l'EPFL et disposait d'une expérience professionnelle depuis 2000) a été engagé en 2015 pour une rémunération globale de CHF 156'000.-.

Ainsi, en 2015, P_____ a perçu une rémunération supérieure à A_____ de plus de 20%, Q_____ de près de 10%, R_____ de plus de 6.5% et N_____ de plus de 15%.

En 2016, P_____ a perçu une rémunération supérieure à A_____ de moins de 2,5%. Q_____ et R_____ ont perçu des rémunérations inférieures à l'appelante.

En 2017, A_____ a perçu une rémunération supérieure à P_____, Q_____ et R_____.

Dans ces circonstances, l'appelante a rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale pour l'année 2015 d'une ampleur supérieure à celle retenue par le Tribunal. En revanche, elle n'a pas rendu vraisemblable de discrimination salariale pour les autres années.

Les motifs retenus par le Tribunal – la formation, l'ancienneté et l'expérience professionnelle - sont reconnus comme des facteurs qui peuvent influencer la valeur même du travail et, à ce titre, justifier une différence de traitement entre deux collègues de sexe opposé.

Il reste à examiner si cette différence de traitement respecte le principe de proportionnalité, étant rappelé que la formation, l'ancienneté et l'expérience professionnelle sont des facteurs qui perdent de l'importance au fil du temps.

Sous l'angle du principe de la proportionnalité, il apparaît que la progression rapide du salaire de A_____ a permis de diminuer fortement (pour P_____), voire même de supprimer (pour R_____ et Q_____) l'écart de salaire dont elle se plaint en l'espace d'une année.

Aussi, considérant que l'écart de salaire était, en 2015, justifié par des motifs objectifs non discriminatoires, que cet écart a été quasi-supprimé en 2016 et que l'appelante percevait une rémunération supérieure à tous ses subordonnés dès 2017, la Cour estime que le principe de proportionnalité a été respecté.

5.5 A_____ reproche encore au Tribunal de ne pas avoir tenu compte de la rémunération de AM_____, son successeur à la tête du SOC.

Il sied toutefois de constater que la rémunération prévue dans le contrat d'engagement de M. AM_____ n'était pas supérieure à celle de A_____ à son départ. En effet, la rémunération totale de l'appelante pour l'année 2017 s'est élevée CHF 169'882.-, alors que la rémunération prévue dans le contrat de son successeur pour l'année 2019 (y compris le *sign on bonus*) était de CHF 166'000.

Il serait par ailleurs inapproprié de comparer la rémunération de l'appelante à son arrivée au SOC en 2014 et celle de son successeur en 2019, dans la mesure où la taille du SOC et les responsabilités du chef de cette équipe ont évolué avec le temps.

5.6 Au vu de l'ensemble de ces éléments, c'est à juste titre que le Tribunal a débouté l'appelante de sa prétention relative à une discrimination salariale.

-
6. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que l'appelante n'avait pas prouvé ni rendu vraisemblable avoir été victime d'une discrimination à la promotion.

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

Il y a discrimination à la promotion en particulier lorsqu'une femme n'est pas retenue pour une promotion, alors qu'elle est mieux qualifiée qu'un collègue masculin promu, ou que les femmes ne sont généralement pas promues à certains postes (arrêt du Tribunal fédéral 4C_276/2004 du 12 octobre 2004).

L'art. 6 LEg introduit également en ce domaine un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (ATF 130 III 145 consid. 4.2; 127 III 207 consid. 3b).

6.2 En l'occurrence, l'appelante reproche au préalable au Tribunal d'avoir tenu compte d'allégations de l'intimée concernant le parcours de plusieurs employés masculins de la division informatique dont les promotions seraient intervenues dans des délais bien plus longs que ceux qu'elle avance. Ces informations figurant uniquement dans un courrier de l'intimée, la Cour n'en a pas tenu compte. L'appelante critique également les chiffres et statistiques retenus par le Tribunal concernant les pourcentages de femmes à diverses fonctions dirigeantes au sein de la Banque. La Cour n'en tiendra pas compte non plus, estimant ces chiffres peu probants.

Puis, l'appelante explique que l'autorité précédente n'a pas pris en compte certains éléments, notamment les déclarations de W_____ selon lesquels "*la majorité des chefs de service de la division informatique avaient le titre de sous-directeur, c'était un objectif pour les chefs de service. On obtenait le titre de sous-directeur en se confirmant dans le rôle avec tout le processus qui va avec.*" En outre, l'appelante estime que le Tribunal a retenu certains faits de manière arbitraire, notamment qu'elle n'aurait pas été promue au titre de sous-directrice parce qu'elle devait gagner en maturité et en raison d'une "*tendance au micro managing*".

Il sied de relever que les déclarations de W_____ ne sont pas suffisantes pour établir ou rendre vraisemblable les allégations de l'appelante selon lesquelles il existerait des règles applicables à la division informatiques prévoyant que tout chef de service depuis deux ans, sans problème de performance, était nommé sous-directeur. W_____ n'évoque nullement de « règle applicable » ou encore un « délai de deux ans » dans lequel devrait intervenir la promotion en qualité de sous-directeur.

Le parcours de K_____ (chef de service dans le même département que l'appelante) tend plutôt à démontrer que les promotions peuvent intervenir dans des délais bien plus longs. En effet, K_____ a rejoint l'intimée en septembre 2001 et a été nommé mandataire commercial en avril 2004, fondé de pouvoir en 2006, puis sous-directeur en avril 2011. Dans son cas, la nomination à titre de sous-directeur est ainsi intervenue cinq ans après sa précédente nomination et dix ans après son engagement.

La Cour observe que l'évolution de A_____ au sein de l'intimée a été bien plus rapide que celle de K_____, dans la mesure où celle-ci a rejoint l'intimée en juillet 2012, est devenue cheffe de service en septembre 2014, a obtenu le titre de mandataire commerciale le 1^{er} avril 2015, puis de fondé de pouvoir en avril 2016.

L'instruction du dossier a en outre permis d'établir que les promotions au titre de sous-directeur n'étaient pas automatiques, mais dépendaient du mérite, des performances et compétences du collaborateur (témoins I_____ et L_____).

Comme l'a retenu le Tribunal, il a été établi que les compétences techniques de l'appelante étaient excellentes (ce qui n'est pas contesté par l'intimée). Par ailleurs, l'instruction du dossier n'avait pas permis de démontrer les affirmations de la Banque concernant l'existence de problèmes relationnels particuliers entre A_____ et ses collaborateurs ou avec la division informatique.

S'agissant des faits retenus par le Tribunal concernant la maturité de l'appelante et son management, la Cour relève qu'il existe plusieurs éléments en attestant. En particulier, les entretiens d'évolution de l'appelante indiquaient notamment qu'elle devait adapter ses exigences au niveau de compétence de ses collaborateurs tout en les poussant à s'améliorer (2015), qu'elle devait adapter ses exigences au niveau de ses collaborateurs et améliorer sa capacité à déléguer (2016) et que la gestion des priorités et la collaboration avec l'ensemble de l'équipe IRA devaient être améliorées (2017). En outre, plusieurs témoins se sont exprimés à ce sujet. Q_____ a déclaré que l'appelante avait parfois un management "dur", car elle ne prenait pas toujours en compte les différents niveaux des membres de l'équipe et qu'elle ne leur avait initialement, pas laissé beaucoup d'autonomie, pour en laisser plus par la suite, ce qui a été confirmé par P_____. Le témoin W_____ a déclaré que l'appelante avait des opinions fortes, ce qui pouvait par moment créer des frictions. De surcroît, le témoin I_____ relevait, en lien avec l'évaluation 2015, que A_____ était très derrière ses collaborateurs pour contrôler ce qu'ils faisaient.

Au demeurant, si une possible promotion se fonde sur l'appréciation de la performance personnelle du travailleur, sans lien avec son sexe, il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans la conduite de l'entreprise et d'évaluer lui-même la prestation de l'employé.

Les comparaisons faites par l'appelante avec AL_____ et AK_____ sont inappropriées. AL_____ a douze ans de plus que l'appelante et a rejoint l'intimée en 2015 avec davantage d'expérience et un gros bagage technique. Il exécutait des tâches proches de celles de K_____, soit des tâches différentes de celles de A_____. Les profils, parcours et activité de AL_____ et de l'appelante n'étaient donc pas comparables. S'agissant de AK_____, il est vrai qu'il a le même âge que A_____ et qu'il a rejoint l'intimée la même année (en 2012) dans la même équipe que celle-ci. Cependant, AK_____ est resté à l'Audit interne, alors que A_____ a quitté cette équipe en 2014. Leurs domaines d'activités et de compétences respectifs sont ensuite devenus différents. Le témoin D_____ a déclaré que AK_____ contribuait dans les domaines où il avait une expertise particulière et que ses compétences et celles de A_____ n'étaient pas comparables.

Enfin, l'instruction du dossier ne permet pas non plus de retenir que les femmes ne seraient généralement pas promues comme sous-directrice. La Cour relève à cet égard que deux témoins entendues (AG_____ et Y_____) étaient ou avaient été sous-directrice ou sein de l'intimée et que l'une des représentantes de l'intimée (S_____) avait eu le titre de « directeur », puis avait été nommée à la direction générale et au conseil d'administration.

Au vu de ce qui précède, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'appelante n'avait pas établi, ni rendu vraisemblable qu'elle aurait dû être nommée sous-directrice en avril 2018 au plus tard, ni qu'elle ne l'a pas été du fait qu'elle est une femme. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

7. L'appelante allègue que le nombre d'heures supplémentaires et d'heures de travail supplémentaire retenu par le Tribunal est erroné.

7.1 Selon 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. 1); 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).

Par heures supplémentaires, on entend celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail, que cette dernière soit fixée contractuellement, tacitement, par une convention collective ou encore par l'usage au sein de l'entreprise (arrêt du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016

consid. 4.2; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 131 ; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2022, n. 7 ad art. 321c CO).

Selon la jurisprudence relative à l'art. 321c al. 3 CO, les cocontractants peuvent valablement prévoir, par écrit, que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, « à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire » (ATF 124 III 469 consid. 3a p. 472, arrêts du Tribunal fédéral 4A_73/2011 du 2 mai 2011, consid. 4 et 4A_178/2017, consid. 6). D'après le Tribunal fédéral, un salaire mensuel de CHF 7'500.- assorti d'une gratification convenue est suffisant pour couvrir de manière forfaitaire les heures de travail supplémentaires normalement prévisibles (arrêt du Tribunal fédéral 4A_73/2011 du 2 mai 2011, consid. 4).

7.2 Les heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO se distinguent du travail supplémentaire, à savoir le travail dont la durée excède le maximum légal, soit 45 ou 50 heures selon la catégorie de travailleurs concernée (cf. art. 9 LTr).

La référence pour la durée maximale du travail est la semaine de travail, définie à l'art. 16 OLT 1. Aux termes de cette disposition, sous réserve des particularités résultant du travail en équipes et du travail continu, il s'agit de la période s'étendant du lundi au dimanche suivant. Cette référence a pour conséquence qu'en principe, le respect de la durée maximale du travail doit être vérifié pour chaque période hebdomadaire, sans que, sous réserve d'une dérogation soumise aux conditions de l'art. 28 LTr, un lissage sur une période plus longue puisse être opéré, par exemple par une mensualisation ou une annualisation de la durée du travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 134).

La rémunération du travail supplémentaire est régie par l'art. 13 al. 1 LTr, qui prévoit également une rétribution à hauteur du salaire de base majoré de 25%, mais uniquement à partir de la 61^{ème} heure supplémentaire accomplie dans l'année civile pour les employés de bureau, les techniciens et les autres employés (ATF 126 III 337 consid. 6a et 6c). L'al. 2 du même article précise que le travail supplémentaire ne donne droit à aucun supplément de salaire lorsqu'il est compensé par un congé de même durée, avec l'accord du travailleur et dans un délai convenable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5).

L'art. 13 LTr et la restriction qu'il contient n'a de portée qu'en cas d'accord dérogatoire au sens de l'art. 321c al. 3 CO (CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, N. 6 ad art. 321c CO). Compte tenu du caractère impératif de l'art. 13 LTr (DUNAND, Commentaire de la loi sur le travail, 2005, N. 14 ad art 13 LTr), une éventuelle renonciation du travailleur au paiement des heures supplémentaires, selon l'art. 321c al. 3 CO, ne peut valoir renonciation à la

rémunération du travail supplémentaire fondée sur l'art. 13 LTr (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, N. 62 ad art. 321c CO).

En présence d'une dérogation à la réglementation légale de l'art. 321c al. 3, les employés de bureau n'ont le droit à cette majoration impérative du salaire qu'à partir de la soixante et unième heure de travail supplémentaire accomplie dans l'année civile (art. 13 al. 1 LTr) (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, DUNAND/MAHON, 2ème éd., 2022, p. 127 n. 67 ad art. 321c ; BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, 2019, p. 93, N. 10 ad art. 321c).

7.3 Dans les entreprises où les employés ont une certaine liberté d'organiser leur horaire de travail à l'intérieur de certaines plages horaires bloquées, le travailleur doit spontanément compenser les heures effectuées en trop par un congé. Il lui appartient de faire en sorte que l'excédent d'heures puisse être facilement compensé par la prise de congés. Dans un tel système, il n'y a en principe pas la place pour des heures supplémentaires puisque, d'une part, le travailleur est censé fournir, sur une période de référence déterminée un nombre d'heures de travail conforme à celui convenu, et que d'autre part, c'est l'employé lui-même qui décide de travailler, à certains moments, plus ou moins d'heures que celles prévues contractuellement (arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; 4A_612/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2; WITZIG, Droit du travail, 2018, pp. 369 s.; DUNAND, op. cit., n. 14 ad art. 321c CO).

Une indemnisation du travail effectué en plus n'entre en considération que si les besoins de l'entreprise ou des directives de l'employeur empêchent le travailleur de récupérer ses heures en dehors des plages bloquées, à l'intérieur de l'horaire de travail flexible; il ne s'agit alors plus de solde positif dans l'horaire flexible, mais de véritables heures supplémentaires (TF 24 octobre 2016, 4A_227/2016, consid. 4.2 ; TF 19 février 2013, 4A_611/2012, consid. 3.2, ATF 123 III 469 consid. 3).

S'il peut paraître délicat de délimiter les heures supplémentaires du solde bénéficiaire dans le cadre d'un horaire flexible, il faut garder à l'esprit que les premières sont imposées par les besoins de l'entreprise ou les directives de l'employeur, tandis que le solde excédentaire est librement accumulé par la volonté du travailleur (TF 24 octobre 2016, 4A_227/2016, consid. 4.2 ; TF 4A_611/2012 du 19 février 2013).

7.4 En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 135ss).

L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (ATF 86 II 155 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C_92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4C_177/2002 du 31 octobre 2002 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 141-143).

Lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 5).

D'après certains auteurs, lorsque le temps de travail est vérifié par un dispositif d'enregistrement, l'employeur ne pourrait prétendre ignorer l'exécution des heures supplémentaires (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 141 et la référence citée TF 30 juillet 2003, 4P_96/2003, consid. 2.3.2 duquel il ressort que la carte de pointage a une fonction de preuve s'agissant du nombre d'heures supplémentaires).

7.5 La créance en paiement des heures supplémentaires est soumise au délai de prescription de cinq ans (art. 128 ch. 3 CO par renvoi de l'art. 341 al. 1 CO). Ce délai court dès l'exigibilité de la créance, soit, en principe, à la fin de chaque mois lors duquel elles sont exécutées (DUNAND, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 56 ad art. 321c CO, p. 99 ; SUBILIA/DUC, Droit du travail : éléments de droit suisse, 2e éd. 2010, n. 35 ad art. 321c CO, p. 145).

7.6 En l'espèce, le Tribunal a condamné B_____ à payer à A_____ la somme brute de CHF 14'247.45 à titre d'heures et de travail supplémentaires. D'après le Tribunal, compte tenu de la prescription des prétentions à titre d'heures supplémentaires antérieures au 12 octobre 2013 (vu l'introduction de la cause le 12 octobre 2018), A_____ était en droit de prétendre à la rémunération d'une somme totale de CHF 11'360.50 (en retranchant 10 heures C10 déjà payées) pour le paiement de 175,25 heures supplémentaires effectuées entre le 13 octobre 2013 et le 31 mars 2015. Pour la période du 1^{er} avril 2015 jusqu'au 30 juin 2018, le Tribunal a considéré que A_____ pouvait seulement prétendre à la rémunération du travail supplémentaires et qu'elle avait droit, à ce titre, à CHF 756.10 en 2015, à CHF 1'121.40 en 2016 et à CHF 1'009.45 en 2017.

Dans son appel, l'appelante explique que le calcul des heures supplémentaires et du travail supplémentaire effectué par le Tribunal est erroné, que l'avenant au contrat excluant le paiement des heures supplémentaires n'était pas applicable et qu'en conséquence, une somme totale de CHF 43'845.61 lui était due à titre d'heures supplémentaires, ainsi qu'une somme de CHF 4'164.90 à titre de travail supplémentaire.

En l'occurrence, l'art. 11 du contrat de travail conclu par A_____ en 2012 renvoyait au règlement interne de la Banque sur la question des horaires de travail. Selon les différents règlements internes en vigueur pendant les rapports de travail, la durée du travail était fixée à 40 heures par semaine, la durée de la pause de midi devait être d'au moins une heure et l'horaire de travail était composée d'heures de présence obligatoire et d'horaires flexibles. Les différentes versions du règlement du personnel prévoyaient que les heures supplémentaires effectuées à la demande expresse de l'employeur pouvaient être compensées par un congé de même durée ou rémunérées avec une majoration de 25%. Les heures supplémentaires effectuées par les employés intéressés (ou mandataire commercial selon le règlement 2017) et les cadres n'étaient ni rémunérées, ni compensées par un congé.

Selon l'avenant au contrat signé en 2015, A_____ portait désormais le titre de mandataire commerciale, bénéficiait d'une augmentation de salaire (son salaire annuel passant de CHF 112'200.- à CHF 120'204.-) et percevait dix parts d'intéressement donnant droit à un versement en espèce (in casu : équivalentes à CHF 5'265.-). L'avenant précisait qu'en raison de son statut d'employée intéressée, les heures de travail supplémentaires n'étaient plus payées, ni compensées par un congé.

A_____ affirme que cet avenant serait inapplicable, car celui-ci serait inéquitable et elle aurait été contrainte de le signer par crainte d'être licenciée.

La Cour relève que l'avenant de 2015 ne prévoyait pas seulement une exclusion de rémunération des heures supplémentaires, mais octroyait une promotion à l'appelante, une augmentation de salaire, ainsi que des parts d'intéressement. Le salaire prévu de CHF 120'204.- était d'ailleurs suffisant pour couvrir de manière forfaitaire des heures de travail supplémentaires. Dans ces conditions, la Cour ne perçoit pas en quoi cet avenant aurait été inéquitable. De surcroît, l'appelante n'a pas prouvé avoir été contrainte de signer l'avenant. Il ressort au contraire des enquêtes qu'il n'y avait pas de pratique de la Banque de licencier un collaborateur qui refusait de signer un avenant (témoins V_____ et Y_____).

En conséquence, la dérogation à la règle découlant de l'article 321c CO a été valablement conclue entre les parties et l'appelante ne peut plus prétendre au

paiement d'heures supplémentaires à partir du 1^{er} avril 2015 (sous réserve d'éventuelles heures de travail supplémentaire).

Le Tribunal a estimé que les rapports du système biométrique reflétaient bien les heures de travail des collaborateurs et non seulement les heures de présence dans la Banque. Cette appréciation doit être confirmée, compte tenu notamment des déclarations des témoins AE_____ et AO_____, qui ont expliqué que le pointage était effectué sur la base de ce système, la témoin AE_____ ayant même précisé que si la personne ne sortait pas à midi, le système déduisait automatiquement une heure.

Sur la base des rapports mensuels d'heures de l'appelante, le Tribunal a retenu que celle-ci avait effectué 20.8 heures supplémentaires du 13 octobre au 31 décembre 2013, 87.83 heures supplémentaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 et 66.62 heures du 1^{er} janvier au 31 mars 2015 (en ne tenant pas compte des déductions d'heures unilatérales effectuées par l'intimée, qui ne sauraient impacter les heures effectivement accomplies). La Cour constate que ces chiffres sont corrects pour l'année 2015, mais pas pour les années 2013 et 2014. A teneur des relevés mensuels d'heures, A_____ a effectué 20.36 heures supplémentaires du 13 octobre au 31 décembre 2013 et 104.70 heures supplémentaires du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014.

Le Tribunal a considéré à juste titre que ces heures supplémentaires avaient été accomplies dans l'intérêt de l'employeur, dans le cadre de l'exécution des missions et tâches confiées et au vu de celui-ci, compte tenu du système biométrique mis en place par la Banque pour le pointage des heures et des déclarations des témoins AE_____ et I_____ selon lesquelles l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires était tacite ou implicite. Plusieurs témoins ont par ailleurs confirmé que la charge de travail de l'appelante était importante ou supérieure à la moyenne (témoins I_____, T_____, Q_____ et P_____).

En tenant compte du nombre d'heures supplémentaires retenu par la Cour et de la prescription des prétentions antérieures au 12 octobre 2013, les prétentions de l'appelante à ce titre devraient être les suivantes : CHF 1'322.50 [(108'000.-/12 mois/173.2 heures par mois) x 20.36 heures x 125%] pour la période du 12 octobre au 31 décembre 2013, CHF 7'065.15 [(112'200/12 mois/ 173.2 heures par mois) x 104.70 heures x 125%] pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 et de CHF 4'816.20 [(120'204.-/12/173.2) x 66.62 x 125%] pour la période du 1^{er} janvier au 31 mars 2015, soit un total de CHF 13'203.85 (avant une éventuelle déduction d'heures C10).

S'agissant de la période postérieure à la signature de l'avenant, soit la période du 1^{er} avril 2015 jusqu'au 30 juin 2018 (période durant laquelle la rémunération d'heures supplémentaires étaient exclues par l'avenant signé en 2015), le Tribunal

a alloué à l'appelante des montants à titre de rémunération du travail supplémentaire, alors que ces montants n'étaient pas dûs.

S'il est vrai que l'appelante a effectivement accompli des heures de travail supplémentaires (soit des heures excédant 45 heures par semaine) entre le 1^{er} avril 2015 et le 30 juin 2018 (34.88 heures de travail supplémentaires en 2015, 19.62 en 2016 et de 11.45 en 2017), elle n'a jamais effectué plus de 60 heures de travail supplémentaires au cours d'une année civile pendant la période considérée. Or, en présence d'une dérogation à la réglementation légale de l'art. 321c al. 3, les employés de bureau n'ont le droit à la majoration impérative du salaire qu'à partir de la soixante et unième heure de travail supplémentaire accomplie dans l'année civile. L'appelante ne peut par conséquent prétendre à la rémunération d'aucune heure de travail supplémentaire pour la période du 1er avril 2015 jusqu'au 30 juin 2018.

Au vu de ce qui précède, la prétention maximale de l'appelante à titre d'heures et de travail supplémentaires devrait s'élever à un montant de CHF 13'203.85, c'est-à-dire à un montant moins élevé que la somme de CHF 14'247.45 allouée par le Tribunal à ce titre. Ce résultat serait toutefois moins favorable à l'appelante et ne peut donc être lui être imposé en vertu de l'interdiction de la *reformatio in pejus* (arrêt du Tribunal fédéral 4A_26/2011 du 20 septembre 2011 consid. 9.2.1).

Au demeurant, même la prétention maximale de CHF 13'203.85 est discutable.

Dans le jugement entrepris, le Tribunal n'a pas examiné la question de savoir si l'appelante pouvait prétendre à la rémunération de ses heures supplémentaires compte tenu de la liberté qu'elle avait d'organiser ses horaires de travail à l'intérieur de certaines plages horaires bloquées. Cette question peut toutefois demeurer indécise dans la mesure où cet examen ne permettrait pas d'allouer davantage à l'appelante, mais pourrait en revanche mener à un résultat qui lui serait moins favorable, ce que ne pourrait imposer la Cour en raison de l'interdiction de la *reformatio in pejus*.

La question du nombre d'heures C10 qu'il convient ou non de déduire peut également être laissée ouverte pour les mêmes motifs.

Le jugement attaqué sera donc confirmé en tant qu'il condamne l'intimée à verser à l'appelante le montant brut de CHF 14'247.45, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2018, à titre d'heures et de travail supplémentaires.

8. L'appelante reproche au Tribunal de ne lui avoir alloué que CHF 1'100.- pour ses heures de piquet, alors qu'elle réclame CHF 29'000.- à ce titre.

- 8.1 Est réputé service de piquet, le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus de l'horaire de travail habituel, prêt à intervenir pour remédier à des

perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. Si le travailleur doit rester dans l'entreprise ou à proximité immédiate de celle-ci, en un lieu aménagé à cet effet, l'intégralité du temps consacré au service de piquet compte comme temps de travail et doit être rémunéré. Lorsque le travailleur de piquet n'est pas tenu de rester dans l'entreprise, mais doit être prêt à intervenir en cas de nécessité, seul le temps d'intervention, le cas échéant y compris le trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail, compte comme temps de travail et doit être rémunéré et/ou compensé. (arrêt du Tribunal fédéral 4A_523/2010 du 22 novembre 2010 consid. 5.1 ; CARRUZZO, Le contrat individuel de travail, 2009, n. 2 ad art. 329 CO, p. 348).

Conformément à la jurisprudence en la matière, le temps d'attente ne doit être rémunéré que lorsque le service de piquet a pour conséquence d'entraver le travailleur dans la jouissance de son temps libre, ce qui sera notamment le cas si ce dernier doit se tenir prêt à intervenir à brève échéance (arrêt du Tribunal fédéral 4A_523/2010 du 22 novembre 2010 ; arrêt de la Cour d'appel des prud'hommes du 20 décembre 2017 CAPH/209/2017 ; SECO, Commentaire de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail). Le contrat individuel de travail, respectivement la convention collective de travail peuvent prévoir que l'indemnité pour le service de piquet est intégrée dans le taux de salaire pour l'activité principale (JdT 1999 I, p. 275).

8.2 En l'espèce, l'appelante a dû mettre en place un service de piquet de nuit effectué par l'équipe SOC. Ce piquet ne s'effectuait, de manière générale, pas en entreprise, mais à distance, au moyen d'un ordinateur portable et d'un téléphone mis à disposition. Les membres de l'équipe SOC se sont vu proposer un avenant à leurs contrats de travail prévoyant une rémunération de CHF 500.- par semaine de piquet, mais A_____ a refusé de signer cet avenant, qui lui avait également été proposé. Il ressort du dossier que celle-ci ne souhaitait pas effectuer de travail de piquet.

Le Tribunal a retenu que l'appelante avait toutefois, en 2017, effectué un piquet de nuit durant la semaine du 6 au 10 février, les 18 et 19 avril, du 13 au 16 juin et du 11 au 15 septembre, soit 16 jours. A la lecture des plannings, elle n'avait pas effectué de piquet de nuit en 2018. Il ressort de l'instruction du dossier qu'il avait été convenu avec L_____ que l'appelante reprenne les piquets de nuit d'un collaborateur ayant quitté la Banque, aux fins de soulager son équipe.

Les premiers juges ont retenu que l'appelante avaient uniquement été rémunérée CHF 500.- pour les piquets du 6 au 10 février 2017. La Banque indique néanmoins que c'est par erreur que le Tribunal a retenu que A_____ n'aurait été payée que pour cette première semaine de piquet, expliquant qu'elle aurait aussi reçu CHF 570.- pour la période du 31 mars au 30 juin 2017 et CHF 500.- pour la

période du 30 juin au 30 septembre 2017. Les pièces auxquelles se réfère l'intimée pour démontrer ces versements correspondent aux demandes d'indemnisation pour les jours de piquet et non à des preuves de versement. Seul le bulletin de paie du 21 avril 2017 démontre un versement de CHF 500.- pour le service de piquet pour la période du 30 janvier au 31 mars 2017. Les déclarations de la témoin AE_____ selon lesquelles il aurait été décidé que l'appelante serait exceptionnellement indemnisée à trois reprises ne sont pas suffisantes pour démontrer les versements allégués par l'intimée, ce d'autant plus que, dans sa réponse du 13 juin 2019, l'intimée avait expliqué que l'appelante avait été exceptionnellement rémunérée CHF 500.- pour la période du 30 janvier au 31 mars 2017, le paiement des autres semaines de piquet dont elle avait demandé l'indemnisation lui ayant été refusé. Dans ce contexte, c'est à juste titre que le Tribunal n'a tenu compte que d'un seul versement de CHF 500.- pour le service de piquet.

Comme l'a à raison retenu le Tribunal, dans la mesure où c'était à la demande expresse de son supérieur hiérarchique que l'appelante avait effectué des piquets de dépannage, cette prestation de travail devait être rémunérée et elle avait ainsi droit, non seulement à la rémunération du piquet du 6 au 10 février 2017, mais également au paiement de onze jours de piquet effectués entre les 18 avril et le 15 septembre 2017, soit CHF 1'100.- (11j x 100.-)

En revanche, pour le piquet que l'appelante qualifie de « deuxième niveau », le Tribunal a estimé qu'elle ne pouvait réclamer aucune rémunération. A ce sujet, les enquêtes ont établi que même si l'appelante pouvait être appelée par les collaborateurs de piquet en cas de problème, l'ensemble des employés a déclaré ne l'avoir jamais sollicité l'appelante pendant leur piquet. En outre, il ressort de l'instruction du dossier que c'est sans aucune demande de l'employeur et à sa seule initiative que l'appelante a mis en place ce piquet de deuxième niveau. La Cour observe dès lors qu'il n'y avait donc pas d'exigence de l'employeur que l'appelante intervienne à brève échéance pendant les piquets accomplis par les collaborateurs du SOC.

L'appelante explique en vain avoir néanmoins été sollicitée dans le cadre de ce piquet, notamment lors d'une cyber attaque (AV_____) et par AG_____ (ce que cette dernière a confirmé lors de son audition). Comme l'a retenu le Tribunal à juste titre, ces activités relevaient des fonctions de l'appelante, en sa qualité de responsable du SOC, et ne nécessitaient pas de rémunération supplémentaire.

Par conséquent, Le jugement attaqué sera confirmé en tant qu'il condamne l'intimée à verser à l'appelante le montant brut de CHF 1'100.-, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 mai 2018, à titre de onze jours de piquet effectués.

-
9. Enfin l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu de harcèlement moral et de ne pas lui avoir octroyé d'indemnité pour tort moral.

9.1 L'art. 328 al. 1 CO impose à l'employeur de protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur ; il doit en particulier manifester les égards voulus pour sa santé, veiller au maintien de la moralité et veiller à ce que le travailleur ne soit pas harcelé sexuellement.

Selon le Tribunal fédéral, le harcèlement psychologique, appelé aussi *mobbing*, se définit comme un enchaînement de propos et/ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser, voire à exclure une personne sur son lieu de travail. La victime est souvent placée dans une situation où chaque acte pris individuellement, auquel un témoin a pu assister, peut éventuellement être considéré comme supportable, alors que l'ensemble des agissements constitue une déstabilisation de la personnalité, poussé jusqu'à l'élimination professionnelle de la personne visée. Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité - même de façon pressante, répétée, au besoin sous la menace de sanctions disciplinaires ou d'une procédure de licenciement - à se conformer à ses obligations résultant du rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs. Il résulte des particularités du *mobbing* que ce dernier est généralement difficile à prouver, si bien qu'il faut éventuellement admettre son existence sur la base d'un faisceau d'indices convergents, mais aussi garder à l'esprit qu'il peut n'être qu'imaginaire ou même être allégué abusivement pour tenter de se protéger contre des remarques et mesures pourtant justifiées (arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2010 du 25 janvier 2011 consid. 4.1; 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2; 4A_128/2007 du 9 juillet 2007 consid. 2.1; 4C_320/2005 du 20 mars 2006 consid. 2.1; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3ème éd., 2014, p. 348; WAEBER, Le *mobbing* ou harcèlement psychologique au travail, quelles solutions ?, in AJP/PJA 1998, p. 792).

Le salarié victime d'une atteinte à sa personnalité contraire à l'article 328 CO, respectivement à l'article 328b CO, du fait de son employeur peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions fixées par l'article 49 al. 1 CO (ATF 130 III 699 consid. 5.1, p. 704 ; arrêt du Tribunal fédéral précité 4A_518/2020 du 21 août 2021, consid. 4.2.5). Selon cette dernière disposition, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte légère à la réputation professionnelle, économique ou sociale d'une personne ne justifie pas une telle réparation. L'atteinte doit avoir une certaine gravité objective et doit avoir été

ressentie par la victime subjectivement comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime qu'une personne, dans ces circonstances, s'adresse au juge pour obtenir réparation (ATF 133 III 699 consid. 5.1 ; 125 III 70 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011, consid. 6.1 ; arrêt précité du Tribunal fédéral 4A_518/2020 du 21 août 2021, consid. 4.2.5).

9.2 En l'espèce, A_____ a allégué avoir subi un harcèlement moral de la part de L_____ qui lui avait retiré des responsabilités, qui l'avait discréditée auprès de son équipe, qui avait pris des décisions limitant son accès à la rémunération de ses collaborateurs et qui ne l'avait pas soutenu dans le cadre des problèmes survenus avec R_____.

Il ressort de l'instruction du dossier qu'à son arrivée à la tête du GIS, L_____ a décidé de prendre en charge les entretiens de tourniquet, alors que l'appelante s'en était chargée les années précédentes. Il s'avère néanmoins qu'il ne s'agissait pas d'une mesure touchant uniquement A_____. L_____ avait en effet décidé d'effectuer les séances de tourniquet non seulement dans l'équipe de l'appelante, mais également dans les autres équipes qu'il chapeautait. Le changement instauré par L_____ pour les entretiens de tourniquet paraît ainsi être dû à son style de management et non à une volonté de priver l'appelante de cette prérogative. Au demeurant, la Cour estime que le retrait de cette tâche n'est pas suffisant pour démontrer une volonté de remettre en cause le statut de cheffe d'équipe de l'appelante à l'égard de ses collaborateurs ou de la discréditer auprès de son équipe.

S'agissant de l'accès aux montants de rémunération de ses subordonnés, l'intimée a expliqué que ni l'appelante, ni L_____ n'avaient accès à la base de données M_____ centralisant les éléments de rémunération qui était gérée par l'équipe "HR Compensation". Sur ce point, l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu certaines déclarations de la témoin AE_____, qui avait notamment indiqué « *Selon mon souvenir, I_____, son premier manager, ne l'a pas informée dans un premier temps, mais l'a fait par la suite* ». Or, I_____ a déclaré que A_____ n'était pas informée de l'évolution finale de la rémunération de ses subordonnés. De plus, la témoin AE_____ a confirmé que A_____ n'avait pas de libre accès aux montants des rémunérations des membres de son équipe, même si elle voyait la rémunération initiale lors de la signature des contrats et avait des discussions à ce sujet avec les RH après les entretiens d'évaluation de fin d'année. A la lumière de ces déclarations, il apparaît que A_____ n'avait pas un libre accès à la rémunération de ces collaborateurs déjà avant l'arrivée de L_____ et que ce dernier ne lui a pas retiré l'accès à ces informations.

En ce qui concerne les processus de recrutement au sein du SOC, l'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir retenu de manière arbitraire les déclarations

du témoin U_____, selon lesquelles, en 2016, elle avait conduit son processus de recrutement. Les témoins I_____ et AE_____ ont toutefois expliqué que la décision d'engager une personne au SOC était en principe prise collectivement, les managers ne menant généralement pas seuls les processus d'engagement. Dans ces circonstances, les déclarations du témoin U_____ ne sont pas suffisantes pour établir que A_____ pouvait mener seule un processus de recrutement. S'agissant plus particulièrement du recrutement de AF_____, il n'a pas été établi que l'appelante en aurait été exclu. L_____ a contesté avoir exclu A_____ de ce processus d'engagement, ce qui a été confirmé par la témoin AE_____, qui a précisé que A_____ n'avait jamais été exclue du processus d'engagement de ses subordonnés. Les enquêtes ont en outre démontré que l'appelante avait participé à l'engagement de AF_____, tout comme ses subordonnés. Q_____ a précisé à ce sujet que cet engagement faisait l'unanimité.

S'agissant de la gestion du cas de R_____, L_____ a expliqué qu'après sa reprise du département, A_____ lui avait fait part de problèmes avec ce collaborateur et qu'il lui avait alors indiqué qu'il souhaitait se faire sa propre opinion avant de prendre une décision. Selon lui, R_____ n'avait pas mis en danger physiquement l'appelante, auquel cas il aurait pris des mesures immédiates. Les déclarations de L_____ sont corroborées par plusieurs éléments du dossier. Tout d'abord, R_____ a finalement été licencié en mai 2017. Ensuite, la témoin AE_____ a déclaré qu'elle ne pensait pas que l'appelante ait été mise en danger par le comportement de R_____, qui avait rapidement reconnu que ses paroles avaient dépassé ses pensées. Le témoin V_____ n'avait, quant à lui, jamais constaté un comportement inapproprié de la part de R_____ l'égard de A_____. S'agissant de la position de L_____ de vouloir se faire son opinion avant de licencier un employé de 50 ans et employé depuis onze ans dans la Banque, le Tribunal a estimé à juste titre qu'elle était fondée et qu'elle ne pouvait être considérée comme une atteinte à la personnalité de l'appelante.

L'appelante reproche encore au Tribunal de ne pas avoir retenu de manière arbitraire les fausses déclarations de L_____ concernant de prétendus problèmes relationnels avec la division informatique, ainsi que la volonté de la soumettre à une évaluation 360°, qui mettraient en exergue l'acharnement de L_____ à son encontre.

Or, ces éléments ne sont pas suffisants pour démontrer un harcèlement moral de la part de L_____, de surcroît dans un contexte où aucun des témoins entendus n'a fait état d'un comportement déplacé ou irrespectueux de L_____ à l'égard de l'appelante.

Au demeurant, la Cour constate que l'appelante n'a pas non plus démontré avoir subi des souffrances morales particulièrement graves suite aux agissements dont

elle se plaint. Cette circonstance est également de nature à exclure l'application de l'article 49 CO.

C'est donc à bon droit que le Tribunal a rejeté la prétention de A._____ à titre de tort moral.

Le jugement sera par conséquent également confirmé sur ce point.

10. Il convient de statuer sur les frais de l'appel.

10.1 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).

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

Cependant, l'appelante a fait également valoir des prétentions en paiement de d'heures et de travail supplémentaire (CHF 46'022.20), d'heures de piquet (CHF 29'000.-) et d'indemnité pour tort moral (CHF 68'004.-), sans lien avec le litige relatif à une éventuelle discrimination.

Dès lors, conformément aux principes rappelés ci-dessus, il y a lieu de fixer un émolument de décision réduit à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC).

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

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable le recours interjeté le 14 septembre 2022 à l'encontre du jugement du Tribunal des prud'hommes du 5 août 2022, dans la cause C/23287/2018-4.

Au fond :

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à CHF 1'500.- et les met à la charge de A_____.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

Siégeant :

Madame Anne ROUX-FOUILLET, présidente; Madame Nadia FAVRE, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Monsieur Javier BARBEITO, greffier.

La présidente :

Anne ROUX-FOUILLET

Le greffier :

Javier BARBEITO

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.