



POUVOIR JUDICIAIRE

C/12978/2019-3

CAPH/183/2022

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 16 NOVEMBRE 2022

Entre

Madame A _____, domiciliée _____, France, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 janvier 2022 (JTPH/4/2022), comparant par Me Damien BONVALLAT, avocat, MBLD Associés, rue Joseph-Girard 20, case postale 1611, 1227 Carouge, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

B _____ SA, sise _____ [GE], intimée, comparant par Me Guy STANISLAS, avocat, Jacquemoud Stanislas, rue François-Bellot 2, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 28 novembre 2022.

EN FAIT

A. Par jugement JTPH/4/2022 rendu le 11 janvier 2022, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, au fond, a débouté A_____ de sa demande en paiement dirigée contre B_____ SA (ch. 5 du dispositif), dit qu'il n'était pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens (ch. 6) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).

B. a. Par acte expédié le 11 février 2022 à la Cour de justice, A_____ a appelé de ce jugement, qu'elle a reçu le 12 janvier 2022. Elle a conclu à son annulation et, cela fait, à ce que B_____ SA soit condamnée à lui verser, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2019, les sommes nettes de 54'458 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 2'706 fr. 90 à titre d'indemnité pour déplacement ainsi que la somme brute de 72'170 fr. 83 correspondant à la discrimination salariale subie.

Elle a préalablement conclu à ce que la Cour ordonne une expertise relative aux conditions salariales et aux tâches des hommes et femmes employés par B_____ SA, à l'exclusion du secteur X_____ et des cadres membres de la famille D___/E___/F___/G_____.

b. B_____ SA a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

Elle a produit des pièces nouvelles, soit une description de la fonction de gestionnaire de salaire à la Ville de Genève et la grille salariale (échelle des traitements 2021) de la Ville de Genève (pièce A) ainsi que le décompte de salaire de C_____ pour le mois d'octobre 2018 (pièce B).

c. Dans leur réplique et duplique ainsi que dans leurs écritures ultérieures, les parties ont persisté dans leurs conclusions.

d. Les parties ont été informées le 18 juillet 2022 de ce que la cause était gardée à juger.

C. Les éléments pertinents suivants résultent de la procédure :

a. B_____ SA, sise à Genève, est active dans le domaine de la location d'automobiles et d'autobus avec ou sans chauffeurs, l'exploitation d'un service d'autos-taxis, transport de biens et de personnes sécurisés, la sécurité de biens et de personnes, ainsi que l'activité d'intermédiaire pour tous moyens de transport et de tourisme.

D_____ est l'une des administratrices et la vice-directrice de la société. E_____, F_____ et G_____ en sont également les administrateurs.

b. Par contrat de durée indéterminée du 11 avril 2016, A_____ a été engagée par B_____ SA en qualité d'assistante de direction pour une activité à 50% rémunérée 3'000 fr. bruts par mois, versés treize fois l'an. Le contrat prévoyait également le versement d'une indemnité de déplacement de 300 fr. nets par mois "pour compenser les coûts liés aux trajets domicile-travail".

c. En août 2016, H_____, directrice exploitation dont A_____ était l'assistante, et I_____ ont annoncé leur démission. A cette époque, I_____ occupait le poste de responsable des ressources humaines ainsi que celui de responsable du secteur X_____.

d. Au mois de septembre 2016, K_____ a repris la responsabilité du secteur X_____. I_____ a toutefois continué de le suppléer lors de ses absences.

e. En septembre 2016, D_____ a informé A_____ que le poste de H_____ n'allait pas être remplacé et que l'entreprise n'avait plus besoin d'une assistante de direction. Elle lui a toutefois proposé de reprendre le poste de I_____.

f. Dans une attestation établie le 14 novembre 2016 par H_____ et I_____ à la demande de A_____, il est dit que cette dernière occupera le poste de "responsable" des ressources humaines à temps complet à partir du 15 décembre 2016 pour une durée indéterminée pour un salaire mensuel brut de 5'000 fr. par mois, plus un treizième salaire.

g. Le 30 novembre 2016, dans une note interne accompagnant les bulletins de salaire, H_____ et L_____ (operating chef manager) ont notamment informé les collaborateurs du départ de I_____ pour la fin du mois d'avril 2017 et son remplacement par A_____ dès la mi-décembre, afin que celle-ci puisse se former. Il était précisé que jusqu'à la date terme, I_____ assurerait pleinement son rôle de "responsable des ressources humaines".

h. Par contrat de travail de durée indéterminé du 15 décembre 2016, A_____ a été engagée par B_____ SA en qualité de "gestionnaire en ressources humaines" à plein temps pour un salaire mensuel brut de 5'000 fr. du 15 décembre 2016 à la fin février 2017 et de 5'500 fr. bruts dès le mois de mars 2017. Le contrat prévoyait en outre le versement d'un 13^{ème} salaire et des frais de déplacement de 300 fr. nets par mois.

Son cahier des charges en tant que "gestionnaire en ressources humaines" lui fixait pour objectif principal la "gestion des ressources humaines", soit notamment, la liste n'étant pas exhaustive, l'administration des dossiers du personnel, la gestion des contrats de travail, l'établissement des certificats de travail et attestations de l'employé, l'établissement des salaires des collaborateurs ainsi que des décomptes de charges sociales, la gestion des temps de travail, la production des tableaux de bord (taux d'absentéisme, taux de rotation,

consommations des vacances), la gestion administrative des temporaires (factures, contrats, paiements), la gestion des absences (maladie, accident, maternité), l'affiliation aux assurances sociales & fiscales (AVS, LPP, LAA, AF, AFC), la gestion de la bonne application des législations en vigueur, la gestion des permis de travail & permis de conduire, l'organisation et coordination administrative de certains événements sociaux, la mise à jour de l'organigramme, l'implémentation des outils de gestion HR adéquats et suivi de leur mise en place, l'analyse des besoins de recrutement et pilotage des *process* les plus stratégiques, la planification des rendez-vous avec les candidats et les responsables de service, la rédaction des correspondances relatives à la fonction des Ressources Humaines/Administration RH, la participation aux programmes de formation des collaborateurs, la gestion et la planification des besoins en formation (OACP, etc...), la gestion du logiciel des ressources humaines, M_____ [logiciel], la participation aux projets RH ainsi que la organisation d'événements (fête du personnel annuel).

Le cahier des charges lui fixait également comme mission secondaire et temporaire, les tâches de secrétariat de direction, qu'elle effectuait précédemment, ainsi que des tâches commerciales et un support au management.

i. En janvier-février 2016, I_____ a envoyé un mail à la direction, mettant A_____ en copie, dans lequel il a relaté que celle-ci commettait des erreurs d'étourderies. Il constatait également qu'elle avait des difficultés avec l'application des salaires et des taux-horaires en application des conventions collectives de travail.

j. En mai 2017 A_____ a demandé une augmentation de salaire à 8'200 fr. brut par mois, faisant valoir l'augmentation exponentielle des effectifs à gérer qui atteignait près de 150 personnes, ainsi qu'une revalorisation de sa fonction, désirant avoir le titre de "responsable des ressources humaines", et un véhicule de fonction.

B_____ SA a partiellement accédé à sa demande, fixant son salaire à 6'500 fr. brut par mois et augmentant son indemnité pour frais de déplacement à 500 fr. par mois. Le titre de responsable des ressources humaines lui a été refusé, ainsi qu'un véhicule de fonction.

Lors de cette revalorisation de salaire, la direction de la société en a profité pour féliciter A_____ de son implication, son professionnalisme dans les tâches qui lui étaient confiées, et souhaitait que cela perdure à l'avenir.

k. Entre le mois de mai 2017 et le mois de janvier 2018, A_____ a suivi deux formations dispensées par J_____, l'une de cinq jours en "droit du travail suisse" et l'autre de six jours en "assurance sociales" ainsi qu'une "journée salaire et assurances sociales 2018".

l. Au mois d'octobre 2017, A_____ – qui occupait le bureau précédemment utilisé par I_____, lequel n'avait pas de vue directe sur l'extérieur – a demandé à occuper un bureau plus lumineux. Il lui a été répondu qu'il n'y avait pas d'autre bureau disponible.

A_____ a admis que cela était vrai mais considérait qu'il y avait suffisamment d'espace pour créer un nouveau bureau.

m. L'OCIRT ayant annoncé un contrôle des conditions de travail dans l'entreprise pour le 7 février 2018, A_____ a rejoint un bureau qui était déjà occupé par deux autres personnes.

Selon A_____, son déménagement a eu lieu de manière soudaine, sans préavis, alors qu'elle était en train de saisir des documents. En outre, la solution n'était pas adéquate car la confidentialité n'était pas respectée et le bruit de la broyeuse située dans le bureau la dérangeait.

n. Au mois de février 2018, l'Administration fiscale cantonale a invité B_____ SA à lui soumettre ses nouvelles données 2017 dans les dix jours, dès lors que celles communiquées comportaient des montants négatifs à la rubrique impôts sur le revenu et qu'elles ne pouvaient donc pas être traitées.

o. D_____, qui était la supérieure hiérarchique de A_____, souhaitant prendre sa retraite, E_____, sa belle-fille, a commencé à travailler pour B_____ SA en vue de la remplacer.

p. A son arrivée en juin 2018, E_____ a fait le tour de tous les postes administratifs, demandant à chaque personne de lui expliquer son travail. Elle a ainsi suivi le poste de la facturation et de l'information, de la personne qui s'occupait des fournisseurs et celui de A_____.

q. Au mois d'août 2018, plusieurs erreurs dans les relevés de salaire ont été constatés. Par exemple, 3'000 fr. d'allocations familiales avaient été déclarées en trop sur un salaire et plusieurs sommes n'avaient pas été déduites sur des salaires, comme une avance de 400 fr., une amende de 40 fr. et deux fois 65 fr. pour des permis G.

L'attention de A_____ a été attirée par D_____ sur les points susmentionnés.

r. Au début du mois de septembre 2018, B_____ SA a demandé à A_____ – ainsi qu'à deux autres employées – de restituer son téléphone professionnel.

s. Le 3 octobre 2018, A_____ a informé la direction avoir commis une erreur dans le montant de l'indemnité journalière d'un employé tout en indiquant avoir d'ores et déjà corrigé cette erreur.

t. Au début du mois d'octobre 2018, E_____ a rapporté à D_____ avoir constaté que A_____ avait eu de la peine à répondre à ses questions lorsqu'elle lui avait demandé d'expliquer son poste et avait présenté un manque de suivi et des problèmes de classement. Fort de ces constats, D_____ et E_____ ont pris la décision de licencier A_____.

u. Lors d'un entretien qui s'est tenu le 15 octobre 2018, D_____, E_____ et N_____, directeur commercial et neveu de D_____, ont informé A_____ avoir constaté qu'après une année et demie d'activité, elle n'avait pas atteint l'autonomie escomptée à son engagement, raison pour laquelle elle était licenciée avec effet au 31 décembre 2018. Elle a été libérée immédiatement de son obligation de travailler. Ce licenciement a fait l'objet d'un document écrit qui a été remis à A_____, qui en a pris réception.

v. A l'issue de la réunion, A_____ est partie dans son bureau ranger ses affaires. Elle a dit au revoir à sa collègue de O_____, l'informant qu'elle ne faisait plus partie de l'entreprise.

w. A_____ s'est trouvée en incapacité de travail entre le 29 novembre 2018 et le 25 février 2019, de sorte que les rapports de travail ont ainsi été prolongés au 31 mars 2019.

x. De décembre 2018 à mars 2019, A_____ a perçu le salaire mensuel brut convenu. Au titre des frais de déplacement une somme de 46 fr. a été déduite de son salaire en décembre 2018 en référence au mois de novembre, aucune indemnité ne lui a été versée à ce titre avec son salaire du mois de janvier, une somme de 68 fr. 95 lui a été créditée avec son salaire de février 2019 et un montant de 729 fr. 85 a été déduit sur son salaire de mars 2019.

y. Dans une note interne de janvier 2019 (datée par erreur de 2018), B_____ SA a informé ses collaborateurs que des erreurs avaient été commises concernant le calcul des impôts à la source, en raison d'une programmation informatique erronée par la personne en charge de la gestion des salaires en janvier 2018. Des ajustements de cotisations LPP devaient également être effectués.

z. Par courrier du 28 mars 2019 adressé à B_____ SA, A_____ a formé opposition à son congé et a demandé les motifs de son licenciement.

za. Le 9 avril 2019, B_____ SA lui a répondu qu'en dépit de la bonne volonté qu'elle avait déployée, elle ne disposait pas des compétences suffisantes pour assumer la responsabilité d'un département ressources humaines d'une entreprise d'environ cent quatre-vingts personnes. Des contrôles avaient montré des défaillances et des manquements dans l'accomplissement des tâches confiées, liés notamment à des dossiers incomplets, des erreurs dans la programmation des salaires et d'autres carences.

zb. Le 31 mars 2019, B_____ SA a remis un certificat de travail à A_____.

- D. a.** Par demande déposée le 4 juin 2019, déclarée non conciliée le 10 septembre 2019 et introduite devant le Tribunal des Prud'hommes le 5 décembre 2019, A_____ a assigné B_____ SA en paiement de la somme totale de 183'538 fr. 45, soit 52'500 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2018, à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 12'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2018, à titre d'indemnité pour tort moral, 112'300 fr. bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019, à titre de différence salariale résultant d'une discrimination, 5'031 fr. 55 bruts, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019, à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris en nature, et 2'076 fr. 90 nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2018, à titre d'indemnité pour frais de déplacement. Elle a également réclamé la remise d'un certificat de travail conforme à celui produit dans son chargé de pièces.

A_____ a notamment allégué, s'agissant des points encore litigieux en appel, que les motifs invoqués par son ancien employeur pour la licencier étaient faux. Elle a reconnu avoir pu commettre de petites erreurs ponctuelles, mais rien qui soit de l'ordre des reproches figurants dans la lettre de motivation du congé. Elle s'est plainte d'avoir fait l'objet de vexations, d'humiliation et de frustrations constantes, durant tout le contrat de travail mais particulièrement à la fin de celui-ci, rendant les conditions du congé particulièrement déplaisantes : son lieu de travail était indigne de sa fonction, son employeur n'avait jamais voulu lui accorder le titre de responsable des ressources humaines, elle avait subi des remarques inappropriées de la part de F_____ et avait été privée de son téléphone portable alors qu'il était indispensable à sa fonction. Elle a indiqué que les conséquences de son licenciement n'avaient pas été anodines puisqu'elle s'était retrouvée en incapacité de travail pendant plusieurs mois. Ainsi, le licenciement qui lui avait été notifié devait être considéré comme abusif et une indemnité équivalente à cinq mois de salaire devait lui être versée, soit la somme nette de 52'500 fr., étant précisé qu'elle se fondait sur le salaire équitable qu'elle estimait devoir toucher au titre de discrimination salariale.

Sa prétention en paiement d'une différence de salaire était fondée du fait que son prédécesseur, occupé aux mêmes fonctions qu'elle, réalisait un revenu mensuel brut 10'500 fr., versé 13 fois l'an, alors qu'elle avait perçu une rémunération, également versée 13 fois l'an, de 5'000 fr. pendant trois mois, puis de 5'500 fr. les trois mois suivant, avant que son salaire ne plafonne, dès le mois de mai 2017, à 6'500 fr. par mois jusqu'au terme de son contrat. Dans la mesure où il n'y avait aucune raison objective pouvant justifier que son salaire soit de 61% plus bas que celui de I_____, elle réclamait le paiement de la différence de salaire correspondante.

Enfin, elle considérait avoir droit au paiement de la somme forfaitaire pour frais de déplacement prévue par son contrat pour la période de décembre 2018 à mars 2019.

b. Dans sa réponse du 13 mars 2020, B_____ SA a conclu au déboutement A_____ de l'entier de ses conclusions.

Elle a expliqué que le motif avancé pour licencier A_____, soit les erreurs régulières commises par son employée et la négligence dans l'organisation des dossiers, correspondaient à la réalité. L'attention de A_____ avait été attirée plusieurs reprises sur l'existence de ces erreurs lesquelles avaient engendré des frais et avait obligé D_____ à vérifier le travail effectué par A_____, induisant une surcharge de travail. Le constat avait donc été fait que A_____ ne disposait pas des compétences suffisantes en matière de ressources humaines et il avait été mis fin à la collaboration. Le bureau occupé par A_____ avant son déménagement était précédemment celui de I_____, le titre de responsable des ressources humaines ne lui avait jamais été promis et son téléphone lui avait été retiré car elle l'utilisait à des fins privées, ce qui ne correspondait pas à la fonction de cet appareil. Ainsi, le licenciement n'était pas abusif.

Par ailleurs, la différence de rémunération entre A_____ et son prédécesseur était justifiée par le fait que leurs fonctions n'étaient pas comparables. Ce dernier exerçait, en plus de ses fonctions de responsable des ressources humaines, certaines attributions pour le secteur des transports publics ce qui l'amenait notamment assurer une permanence téléphonique. Lorsqu'il avait pris sa fonction aux ressources humaines, I_____ avait perçu un salaire similaire (82'981 fr. 90 entre 1^{er} avril 2014 et le 30 avril 2015) à celui de A_____ (85'583 fr. 15 entre le 16 décembre 2016 et le 31 décembre 2017) pour une même période. La différence de salaire ultérieure était justifiée par des facteurs objectifs, I_____ ayant exercé, en plus de ses fonctions de responsable des ressources humaines, des fonctions pour le secteur des transports publics. En outre, la A_____ était gestionnaire en ressources humaines, de sorte que son travail était contrôlé, et non responsable des ressources humaines comme I_____, dont le travail n'était pas contrôlé.

Enfin, B_____ SA a fait valoir que A_____ n'avait pas droit à une indemnité de déplacement dès lors qu'elle avait été libérée de son obligation de travailler dès le 15 octobre 2018.

c. Dans son mémoire de réplique du 21 septembre 2020, A_____ a persisté dans ses conclusions.

Elle a allégué qu'il existait une discrimination salariale entre les hommes et les femmes au sein de la société dès lors que sur cinq postes, les deux postes occupés par des hommes étaient plus rémunérés que les trois postes occupés par des femmes. Elle a notamment requis de B_____ SA la production des contrats de

travail de I_____, K_____, P_____, Q_____ et R_____ ainsi que les certificats annuels de salaire 2017 et 2018 des mêmes personnes et leurs cahiers des charges et *Curriculum Vitae* respectifs.

Elle a allégué que les éléments de preuve apportés – qui rendaient vraisemblable une discrimination salariale – étaient suffisants pour justifier la mise sur pied d'une expertise pour établir l'équivalence des fonctions entre les différents collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise dans le cas d'espèce, sauf si une telle expertise n'était pas nécessaire au Tribunal, celui-ci étant suffisamment convaincu de la discrimination salariale sur la base des éléments en sa possession.

d. A l'audience de débats du 15 mars 2021, A_____ a augmenté ses conclusions, réclamant 125'395 fr. bruts à titre de différence de salaire, persistant dans ses autres conclusions pour le surplus.

B_____ SA a persisté dans ses conclusions.

Devant le Tribunal, A_____ a notamment déclaré qu'en janvier 2018, elle avait demandé une entrevue avec D_____. Celle-ci n'avait finalement duré que deux minutes au cours desquelles il lui avait été annoncé que E_____ reprendrait prochainement la responsabilité des ressources humaines. Elle a reconnu avoir commis quelques erreurs, compte tenu de sa charge de travail très importante, les qualifiant de sans gravité pour l'entreprise. On lui avait également adressé des reproches injustifiés, les actes étant le fait d'autres personnes. Lors de son entretien de licenciement, D_____ et E_____ lui avaient expliqué qu'elle avait fait du bon travail mais que la société cherchait une personne plus compétente qu'elle en droit social. Durant cet entretien, elle avait pu s'exprimer. Elle avait très mal vécu son licenciement, le qualifiant de « pas humain ». Après cet entretien, elle n'était pas revenue travailler. Elle s'était sentie humiliée. Elle n'avait pas eu le temps de dire au revoir à ses collègues et avait eu l'impression d'avoir commis une faute grave.

D_____, interrogée pour le compte de B_____ SA, a expliqué qu'au départ de I_____ la distribution des tâches avait été repensée. Il avait été décidé que A_____ reprendrait une partie des tâches de I_____, comme gestionnaire des ressources humaines, le reste étant exercé par F_____ et elle-même. La société n'avait jamais promis le poste de responsable des ressources humaines à A_____. Il était attendu de A_____ qu'elle progresse dans sa fonction. Toutefois des petites erreurs répétées avait été constatées, ce qui l'avait conduite à faire des contrôles réguliers avant le paiement des salaires. Il y avait quelques incompétences, des fautes d'inattention ainsi qu'un manque d'organisation. Elle avait fait beaucoup de remarques orales à A_____ et lui avait également envoyé des emails. A_____ avait chaque fois reconnu ses erreurs. Elle n'avait jamais menacé A_____ de licenciement. Finalement E_____ et elle-même avaient pris

la décision de licencier A_____ car le nombre constant de petites erreurs avait conduit à une perte de confiance et une perte de crédibilité vis-à-vis des employés. Le 15 octobre 2018, elles avaient expliqué à A_____ souhaiter quelqu'un de plus compétent pour le poste.

e. Le 26 avril 2021, A_____ a requis la mise sur pied d'une expertise relative aux conditions salariales des hommes et des femmes employés par B_____ SA, à l'exclusion du secteur X_____ et des membres de la famille D___/E___/F___/G_____.

f. Lors de l'audience de débats du 27 avril 2021, A_____ a indiqué au Tribunal que les pièces produites par B_____ SA lui avaient permis d'avoir tous les éléments qu'elle souhaitait. Elle a indiqué que si le Tribunal décidait d'ordonner une expertise, elle était d'accord de renoncer à l'audition des témoins.

A l'issue de l'audience, le Tribunal a rendu une ordonnance d'instruction par laquelle il a renoncé à la réalisation d'une expertise, considérant que celle-ci ne serait pas susceptible d'apporter des éléments susceptibles de prévaloir sur le résultat des autres moyens de preuve déjà administrés.

g. Dans son mémoire de plaidoiries finales écrites du 15 juin 2021, A_____ a modifié ses conclusions, réclamant désormais 54'458 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, correspondant à cinq mois de salaire à 10'891 fr. 67, soit le salaire qu'elle aurait dû percevoir en l'absence de discrimination salariale, et 72'170 fr. 33 bruts à titre de différence de salaire. Elle a persisté dans ses autres conclusions en paiement d'une indemnité de 12'000 fr. nette pour tort moral, 2'076 fr. 90 nets d'indemnité de déplacement et 5'031 fr. 55 bruts de vacances non payées.

h. Dans ses propres plaidoiries finales écrites du 15 juin 2021, B_____ SA a persisté dans ses conclusions en déboutement de A_____ de l'entier de ses conclusions.

i. A réception de ces mémoires, le Tribunal a gardé la cause à juger.

j. Dans la décision querellée, le Tribunal a retenu, s'agissant des points encore litigieux en appel, que le licenciement ordinaire prononcé par B_____ SA à l'égard de A_____ n'était pas abusif. L'employeuse avait motivé le congé donné à son employée par le fait que celle-ci ne disposait pas des compétences suffisantes pour assumer la gestion des ressources humaines d'un département de cent quatre-vingt personnes et que plusieurs manquements et défaillances de la part de son employée avaient été constatés. A_____ avait admis avoir accepté le poste de responsable/gestionnaire des ressources humaines car cela constituait un challenge professionnel pour elle, avoir commis des erreurs compte tenu de sa charge de travail et avoir de la peine à classer les documents au fur et à mesure en

raison de leur nombre. La société avait laissé un temps d'adaptation à A_____ pour qu'elle se forme et s'adapte à ses nouvelles fonctions mais celle-ci n'était finalement pas apte à occuper le poste. De son côté, A_____ n'avait pas prouvé que son licenciement était abusif. Son bureau était celui qu'occupait son prédécesseur et le changement avait eu lieu à son instigation. Son téléphone portable lui avait été retiré, ainsi qu'à d'autres employés, pour faire des économies. D'une manière générale, l'ambiance de travail était bonne selon les témoins. Ainsi, ni le changement de bureau, ni le retrait du téléphone ne pouvaient être considérés comme des motifs de licenciement abusif. Pour le surplus, A_____ n'avait pas apporté pas la preuve qu'elle aurait été victime de *mobbing*. Enfin, elle avait contresigné sa lettre de licenciement. Ainsi, A_____ n'avait pas prouvé l'existence de motifs abusifs à l'appui de son licenciement.

La différence de salaire existante entre A_____ et I_____ était objectivement justifiée par le fait que leurs fonctions étaient différentes. A_____ occupait le poste de gestionnaire des ressources humaines alors que I_____ était non seulement responsable des ressources humaines mais il exerçait en plus d'autres tâches en lien avec les ressources humaines, des fonctions au sein du secteur X_____ et il bénéficiait d'un pouvoir de signature inscrit au Registre du commerce lui permettant de signer conjointement avec une autre personne autorisée des courriers au nom de la société. La réalisation d'une expertise des salaires versés au sein de la société n'était pas justifiée car elle n'aurait pas permis de modifier son appréciation compte tenu des motifs objectifs listés ci-dessus.

Enfin, les premiers juges ont considéré que A_____ n'était pas en droit de percevoir l'indemnité pour frais de déplacement prévue par son contrat de travail pendant la période durant laquelle elle a été libérée de son obligation de travailler. A_____ n'avait pas travaillé durant cette période et les frais de déplacement entre son domicile et son lieu de travail supportés par l'employé ne constituaient pas des frais imposés par l'exécution de son travail. Enfin, le prédécesseur de A_____ avait un véhicule de fonction car il était de permanence vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept, ce qui n'était pas le cas de A_____.

E. Les éléments pertinents suivants résultent en outre de la procédure :

a. Selon son *curriculum vitae*, A_____ est titulaire depuis 2004 d'un master en "management des achats". Elle a également suivi les "training" : "manager au quotidien" (2012) et "perfectionnement à la négociation" (2013).

Son salaire mensuel brut auprès de B_____ SA en qualité de "gestionnaire des ressources humaines" a été de 5'716 fr. (5'000 fr. de salaire de base + 416 fr. 67 de 13^{ème} salaire mensualisé + 300 fr. de frais de déplacement) de mi-décembre 2016 à février 2017, puis de 6'258 fr. 67 (5'500 fr. + 458 fr. 67 + 300 fr.) en mars et

avril 2017 et de 7'541 fr. 67 (6'500 fr. + 541 fr. 67 + 500 fr.) dès mois de mai 2017.

Dans le cadre de son activité chez B_____ SA, A_____ n'effectuait pas de déplacements professionnels réguliers. Son lieu de travail était usuellement le siège de l'entreprise mais il lui arrivait de se déplacer sur des événements ou pour des formations.

b. I_____ a obtenu, auprès de [l'établissement de formation] S_____ à T_____ [France], un bachelor en "hospitality management" (2008) puis un master en "International Hotel and Food Service Mangement" (2012).

Il a été engagé par B_____ SA le 1^{er} avril 2014 comme "gestionnaire des ressources humaines". A ce titre, il a perçu un salaire mensuel brut de 5'200 fr. (13^{ème} salaire mensualisé compris, soit 4'800 fr. + 400 fr.) entre avril et juin 2014, puis de 6'283 fr. (5'800 fr. + 483 fr.) de juillet à octobre 2014 et de 7'641 fr. 65 (6'500 fr. + 541 fr. 65 + 600 fr. d'indemnité de déplacement) de novembre 2014 à avril 2015.

Dès avril 2015, il a été inscrit au Registre du commerce comme bénéficiaire d'une procuration collective à deux pour la société, lui permettant de co-signer des courriers. Il a également obtenu le titre de "responsable des ressources humaines".

De début 2015 à août 2016, il a repris la direction du secteur X_____ dont le poste restait vacant. A ce titre, il était de permanence sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre pour gérer les incidents, raison pour laquelle il avait un véhicule de fonction. Ayant un véhicule privé, il n'utilisait qu'exceptionnellement son véhicule de fonction à titre privé. Ce dernier était garé sur le parking de la société et il le prêtait à des collaborateurs qui devaient l'utiliser à des fins professionnelles.

De mai 2015 à décembre 2015, il a perçu, comme "Resp. RH & Exploit. X_____", un salaire mensuel brut de 9'266 fr. 65 (8'000 fr. + 666 fr. 65 + 600 fr.), puis de 10'891 fr. 65 (9'500 fr. + 791 fr. 65 + 600 fr.) dès le mois de janvier 2016.

I_____ a déclaré au Tribunal que les tâches indiquées dans le cahier des charges annexé au contrat de A_____ en décembre 2016 étaient les siennes. Il s'était occupé en sus de tâches supplémentaires pour le département des ressources humaines, en particulier des clôtures mensuelles et annuelles des salaires ainsi que de la planification afin d'optimiser la trésorerie. Il s'occupait également du contrôle budgétaire de la masse salariale et validait les paiements des salaires, lesquels étaient ensuite soumis à la direction. Il avait également optimisé le logiciel des paies afin de l'automatiser. Il s'était aussi occupé de la migration du logiciel M_____. En outre, il participait à toutes les discussions avec les

partenaires sociaux concernant les négociations des conventions collectives. Par ailleurs, il avait effectué les entretiens individuels de tous les employés de la société avec la directrice de l'époque et avait fait des fiches d'évaluation qui étaient conservées dans les dossiers du personnel.

c. K_____ est titulaire de plusieurs brevets dans le domaine de l'automobiles (engins blindés) et est diplômé de qualification supérieure de la gendarmerie française.

Il a été engagé par B_____ SA le 1^{er} mai 2016 comme "conducteur de fixe de bus". A ce titre, il a perçu un salaire mensuel brut de 4'667 fr. 35 (4'664 fr. de salaire de base plus des heures supplémentaires) en mai 2016.

Il a été promu "responsable technique" le 1^{er} juin 2016. Son salaire mensuel brut a été de 6'608 fr. 35 (6'100 fr. + 508 fr. 35) en juin 2016.

Il a enfin été nommé "responsable du secteur X_____" le 1^{er} septembre 2016, son salaire mensuel brut étant alors de 7'908 fr. 35 (7'300 fr. + 608 fr. 35). A la fin de l'année 2018, son salaire n'avait pas augmenté.

Ses contrats n'ont jamais prévu d'indemnité de déplacement. En revanche, il bénéficiait d'un véhicule de fonction. Bien qu'il puisse l'utiliser à des fins privées, il ne l'utilise que la journée en cas de besoin, la plupart des problèmes pouvant se régler à distance.

d. P_____ est titulaire d'un master en management obtenu à l'école supérieure de commerce de U_____ [France] (2011).

Il a été engagé par B_____ SA le 27 avril 2015 comme "gestion comptabilité clients". A ce titre, il a perçu un salaire mensuel brut de 5'200 fr. (4'800 fr. + 400 fr.), puis 5'525 fr. (5'100 fr. + 425 fr.) de janvier à octobre 2016, et enfin 7'800 fr. (7'200 fr. + 600 fr.) dès novembre 2016. A la fin de l'année 2018, son salaire n'avait pas augmenté. Son contrat de travail ne prévoyait pas d'indemnité de déplacement.

e. Q_____ est titulaire d'un Bac professionnel bureautique, option comptabilité (1993).

Elle a été engagée par B_____ SA le 1^{er} juillet 2015 comme "comptable fournisseurs". A ce titre, elle a perçu un salaire mensuel brut de 5'741 fr. 65 (5'300 fr. + 441 fr. 65) jusqu'en mai 2017, puis de 6'066 fr. 65 (5'600 fr. + 466 fr. 65) entre juin 2017 et octobre 2018 de 6'500 fr. (6'000 fr. + 500 fr.) dès novembre 2018. Son contrat de travail ne prévoyait pas d'indemnité de déplacement.

f. R_____ est titulaire d'un master en "expertise stratégie digitale de la marque" obtenu en 2017.

Elle a travaillé pour B_____ SA du janvier 2018 à juin 2019 comme "chargée de marketing/communication et assistante commerciale". Elle s'était occupée du site internet et avait aidé à répondre aux appels d'offres dans différents secteurs. A ce titre, elle a perçu un salaire mensuel brut de 5'416 fr. 65 (5'000 fr. + 416 fr. 65) entre janvier et mars 2018, puis de 5'958 fr. 35 (5'500 fr. + 458 fr. 35) dès avril 2018 et jusqu'à son départ de la société. Son contrat de travail ne prévoyait pas d'indemnité de déplacement.

g. Entendu par le Tribunal en tant que représentant de B_____ SA, V_____ a déclaré que plusieurs chauffeurs s'étaient adressés à lui car ils n'arrivaient pas à obtenir des réponses de A_____, notamment en matière de salaire. Il avait d'abord fait le relais entre les chauffeurs et A_____, puis finalement il s'était adressé directement à D_____, qui supervisait le travail de A_____. Les chauffeurs lui disaient que, du temps de I_____, ils obtenaient des réponses à leurs questions.

h. E_____, entendue en tant que partie, a déclaré au Tribunal avoir fait régulièrement des remarques à A_____ sur sa manière de travailler. Elle avait établi un fichier pour l'aider dans son organisation et pour un meilleur suivi mais A_____ ne l'avait que partiellement utilisé. Il n'y avait pas eu d'entretien formel sur les dysfonctionnements constatés chez A_____.

i. Lorsque A_____ lui avait fait ses adieux, O_____, opératrice de bureau pour B_____ SA, ne lui avait pas demandé les raisons de son départ car elle considérait que le travail de celle-ci n'était pas fait correctement. Elle avait pu constater qu'il fallait souvent répéter les choses à A_____. Par exemple, elle ne retenait pas les noms des chauffeurs. Elle lui avait proposé de l'aider en lui faisant un trombinoscope mais A_____ ne semblait pas s'intéresser à cette question, alors elle avait fini par abandonner.

EN DROIT

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

1.2 Le juge d'appel dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il

contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (art. 157 CPC ; ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_55/2017 du 16 juin 2017 consid. 5.2.3.2). 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). Hormis les cas de vices manifestes, la Cour doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4 ; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

1.3 Le litige relevant pour partie de la loi sur l'égalité, la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 2 let a CPC) et la Chambre des prud'hommes établit les faits d'office (247 al. 2 let a CPC).

2. L'intimée produit des pièces nouvelles en appel.

2.1.1 Selon l'art. 317 al. 1, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Il faut distinguer les "vrais nova" des "pseudo nova". Les "vrais nova" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (cf. ATF 138 III 788 consid. 4.2; TAPPY, CR CPC, 2019, art. 229 CPC, n. 11). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo nova" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance. Il appartient au plaideur d'exposer en détails les motifs pour lesquels il n'a pas pu présenter le "pseudo nova" en première instance déjà (ATF 143 III 42 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_1006/2017 du 5 février 2018 consid. 3.3).

2.1.2 Aux termes de l'art. 151 CPC, les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés.

Les faits notoires sont ceux dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge. Pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des

publications accessibles à chacun (ATF 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2).

En ce qui concerne internet, seules les informations bénéficiant d'une empreinte officielle (par ex. : Office fédéral de la statistique, inscriptions au Registre du commerce, cours de change, horaire de train Y_____ etc.) peuvent être considérées comme notoires, car facilement accessibles et provenant de sources non controversées (ATF 143 IV 380 consid. 1.2).

2.2 En l'occurrence, les documents produits sous pièce A par l'intimée en appel sont recevables s'agissant de faits notoires facilement accessibles sur le site internet de la Ville de Genève. En revanche, la pièce B de l'intimée est irrecevable dès lors qu'il s'agit d'un relevé de salaire établi avant que le Tribunal ne garde la cause à juger et que l'intimée n'a pas exposé pourquoi elle n'avait pas été en mesure de la produire devant le premier juge.

3. Il n'est pas contesté en appel que les parties étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO.
4. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué d'indemnité pour licenciement abusif. Elle fait valoir que son licenciement était abusif dès lors qu'il lui a été signifié car elle avait demandé à être "payée correctement" et considère également que les mesures vexatoires qu'elle a subies durant les derniers mois de son contrat n'étaient pas acceptables.

4.1.1 Le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO), moyennant le respect du délai et du terme de congé convenus ou légaux. En droit suisse du travail prévaut la liberté de résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est cependant limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1er février 2022 consid. 3.1).

La résiliation ordinaire du contrat de travail est abusive lorsqu'elle intervient dans l'une des situations énumérées à l'art. 336 al. 1 CO, lesquelles se rapportent aux motifs indiqués par la partie qui résilie. L'énumération de l'art. 336 al. 1 CO n'est pas exhaustive et un abus du droit de résiliation peut se révéler aussi dans d'autres situations qui apparaissent comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément visées par cette disposition (ATF 136 III 513 consid. 2.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_78/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1.1 et la jurisprudence citée).

4.1.2 Selon l'art. 336 al. 1 let. d CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail.

L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé de représailles. Il tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_346/2009 du 20 octobre 2009 consid. 3.1).

Les «prétentions résultant du contrat de travail» sont celles visées par l'art. 336 al. 1 CO, à cela près qu'il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures (simples expectatives), dont le congé aurait justement pour but d'empêcher la naissance (PERRENOUD, CR CO I, 2021, n. 32 ad art. 336 CO).

Entrent, par exemple, dans la catégorie des prétentions existantes : l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes; l'exercice du droit aux vacances; ou encore, une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt du Tribunal fédéral 4C_237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant qui a essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier. Il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé notifié à l'employé. La preuve de ce lien de causalité incombe au travailleur congédié (PERRENOUD, op. cit., n. 35 ad art. 336 CO). Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé. En conséquence, la résiliation n'est pas abusive lorsque l'employé a fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 ad art. 336 CO et les réf. citées).

4.1.3 Le caractère abusif d'une résiliation peut découler non seulement de ses motifs, mais également de la façon dont la partie qui met fin au contrat exerce son droit (PERRENOUD, op. cit., n. 56 ad art. 336 CO). Même lorsqu'elle résilie un contrat de manière légitime, la partie doit exercer son droit avec des égards. En particulier, elle ne peut se livrer à un double jeu, contrevenant de manière caractéristique au principe de la bonne foi. Ainsi, une violation grossière du contrat, par exemple une atteinte grave au droit de la personnalité (cf. art. 328 CO) dans le contexte d'une résiliation, peut faire apparaître le congé comme abusif (ATF 132 III 115 consid. 2.2 p. 117; 131 III 535 consid. 4.2 p. 538/539; 125 III 70 consid. 2b p. 73).

Selon le Tribunal fédéral, le fait que le salarié estime offensante la manière dont s'est déroulé la procédure de licenciement ne suffit pas à rendre le licenciement abusif. Il considère notamment que les licenciements combinés avec une libération de l'obligation de travailler n'ont rien d'inhabituel (arrêt du Tribunal fédéral 4A_186/2022 du 22 août 2022 consid. 4.5.3).

4.1.4 Le droit des obligations ne prévoit pas d'obligation d'entendre l'autre partie avant de prononcer un licenciement ou de la mettre en garde au préalable. En droit privé, il n'existe pas non plus d'obligation générale de soumettre le licenciement envisagé à un contrôle de proportionnalité, dans le sens où des mesures moins incisives devraient toujours être prises avant un licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_390/2021 du 1^{er} février 2022 consid. 3.1.4).

4.1.5 Le travailleur qui prétend, sur la base de l'art. 336 CO, que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve (art. 8 CC) (ATF 130 III 699 consid. 4.1 ; 123 III 246). Il doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail (DUNAND, L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016: 20 ans d'application de la LEg, 2016, p. 52). Pour tenir compte des difficultés liées à la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a résilié le contrat, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. Citées ; PERRENOUD, op. cit., n. 61 ad art. 336 CO).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les références citées).

4.1.5 La loi fédérale sur l'égalité (ci-après : LEg) interdit également le congé-représailles (art. 10 LEg). Lorsque la résiliation du contrat de travail par l'employeur ne repose pas sur un motif justifié et fait suite à une réclamation du travailleur adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise en lien avec une discrimination à raison du sexe (art. 3 LEg) ou un cas de harcèlement sexuel (art. 4 LEg), à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice, l'art. 10 al. 1 LEg permet au travailleur de demander soit l'annulation du congé et sa réintégration, soit le versement d'une

indemnité au sens de CO 336a, dont le montant n'excédera pas six mois du salaire auquel il avait droit (art. 10 al. 4 LEg).

La résiliation doit faire suite à une réclamation du travailleur qui doit porter sur une discrimination à raison du sexe. La notion de réclamation suppose la formulation de griefs suffisamment précis et déterminés pour que l'employeur puisse y donner une suite concrète, à l'exclusion de simples manifestations de mauvaise humeur ou de critiques toutes générales. Il n'est pas nécessaire que la réclamation soit fondée mais les prétentions doivent avoir été formulées de bonne foi. Il ne saurait être question de permettre à un travailleur de bloquer un licenciement admissible en faisant valoir des prétentions totalement injustifiées (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 842).

D'après l'art. 10 al. 2 LEg, la protection commence à courir dès que le travailleur se plaint d'une discrimination à l'employeur et qu'il formule une réclamation auprès d'un supérieur ou d'un autre organe compétent au sein de l'entreprise. Elle s'éteint six mois après la clôture de la procédure interne ou judiciaire, selon qu'à l'issue des démarches internes, le travailleur a ou non introduit une requête de conciliation ou une demande en justice (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 843-844).

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (art. 6 LEg). L'art. 10 LEg se caractérise ainsi par un renversement du fardeau de la preuve par rapport aux règles générales en matière de congé abusif (WYLER/HEINZER, op. cit. p. 843).

4.2.1 En l'espèce, même si elle prétend avoir été licenciée pour avoir réclamé une rémunération "non discriminatoire", c'est avec raison que l'appelante ne fonde pas sa prétention sur la LEg. En effet, elle a déclaré à son employeuse vouloir un salaire supérieur du fait de l'augmentation de la quantité de son travail et non pas par ce qu'elle aurait été moins bien rémunérée qu'un de ses collègues masculins. Elle n'a donc formé auprès de l'intimée aucune réclamation fondée sur la LEg. En outre, sa dernière demande d'augmentation de salaire remonte à mai 2017. En effet, elle a admis n'avoir pas pu aborder la question avec sa hiérarchie en janvier 2018 et n'a pas allégué l'avoir fait ultérieurement. Sa dernière sollicitation remonte donc à plus de six mois avant son licenciement, de sorte que l'art. 10 LEg ne serait en tout état pas applicable.

Par conséquent, le caractère abusif du licenciement de l'appelante doit exclusivement être examiné au regard de l'art. 336 CO.

4.2.2 Il n'est pas contesté que l'appelante a satisfait aux aux incombances découlant de l'art. 336b CO (opposition par écrit au congé dans le délai de résiliation, saisine de la justice dans les 180 jours suivant la fin des rapports de travail).

4.2.3 Dès lors que seul le code des obligations est applicable, il appartenait à l'appelante de prouver que son licenciement était abusif, et non à l'intimée de prouver que les erreurs commises par l'appelante dans l'exécution de son travail – dont elle a admis l'existence mais minimisé la portée – étaient suffisamment graves pour que son congé lui soit donné.

L'appelante prétend avoir été licenciée pour avoir sollicité une augmentation de salaire afin d'être "correctement" rémunérée. Elle a allégué tout au long de la procédure qu'elle considérait que la première augmentation qui lui avait été octroyée en mai 2017 était insuffisante à l'aune du travail qu'elle effectuait. On relèvera au passage que la première demande d'augmentation de salaire de l'intimée n'a pas conduit à son licenciement. En outre, elle n'a pas prétendu qu'une promesse d'augmentation de salaire ultérieure aurait été formulée par l'intimée. Or, une demande d'augmentation de salaire, si elle n'a pas été promise, ne consiste pas à faire valoir une prétention découlant de travail. Il s'agit d'une demande de modification du contrat de travail en faveur de l'employé, qui doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties, selon le principe de liberté de contracter. Un désaccord sur une augmentation de salaire pour une période future de travail ne constitue dès lors pas un motif abusif de résiliation, mais bien un motif valable pouvant justifier chacune des parties à mettre fin au contrat de travail, pour autant que le délai applicable de congé soit respecté, ce qui n'est pas contesté en l'espèce. Par conséquent, sous cet angle, le congé qui a été donné à l'appelante ne peut pas être qualifié d'abusif. A cela s'ajoute que l'appelante n'a pas prouvé avoir demandé une nouvelle augmentation de sa rémunération postérieurement au mois de mai 2017. Par conséquent, son licenciement ne peut être mis en lien avec une demande qui n'a pas été formulée.

L'appelante ne fait plus valoir en appel que les circonstances dans lesquelles son congé lui a été donné serait abusives. Outre que l'attention de l'appelante a été attirée sur les erreurs qu'elle a commises, notamment par le biais de mails, on ne discerne pas de quelles mesures vexatoires elle a fait l'objet les derniers mois de son contrat puisqu'elle ne les mentionne pas précisément. Si l'on émet l'hypothèse qu'il s'agit des questions que E_____ lui a posées sur son travail ou le retrait du téléphone professionnel, il est établi que d'autres employés cadres y ont été soumis, de sorte que cela ne visait pas exclusivement l'appelante. Enfin, le jour de son licenciement, même si elle a été immédiatement libérée de son obligation de travailler, elle est restée libre de se rendre seule dans son bureau pour prendre ses affaires personnelles et faire ses adieux à ses collègues. Compte tenu de ce qui précède, la manière dont le contrat a pris fin ne donnait pas l'impression que l'appelante aurait été licenciée pour faute grave.

Par conséquent, le jugement querellé sera confirmé en tant qu'il déboute l'appelante de ses conclusions en indemnité pour licenciement abusif.

-
5. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir considéré que l'indemnité pour frais de déplacement constituait un élément du salaire. Elle fait valoir que l'indemnité était sans lien avec des frais effectifs de déplacement et qu'il s'agissait d'un pur élément de salaire que l'intimée devait lui payer même elle avait été dispensée de travailler.

5.1 A teneur de l'article 322 al. 1 CO, l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective. En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 183).

En sus du paiement du salaire, l'employeur rembourse au travailleur tous les frais imposés par l'exécution du travail et, lorsque le travailleur est occupé en dehors de son lieu de travail, les dépenses nécessaires pour son entretien (art. 327a al. 1 CO).

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser le salarié pour les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, sauf si le salarié doit se rendre dans un lieu extérieur au lieu de travail ou si le lieu de travail change fréquemment (arrêt du Tribunal fédéral 4A_379/2021 du 12 novembre 2021 consid. 5.3.1).

Un accord écrit, un contrat-type ou une convention collective peuvent autoriser les parties à remplacer le remboursement des frais effectifs par une indemnisation forfaitaire ou périodique, à condition qu'elle couvre au moins tous les frais effectivement encourus par le travailleur (art. 327a al. 2 CO) (ATF 131 III 439 consid. 4, trad. in JdT 2006 I p. 35, cité in WITZIG, Droit du travail, 2018, p. 525).

Le remboursement des frais imposés par l'exécution du travail ne fait normalement pas partie de la rémunération du travailleur (WITZIG, CR CO I, 2021, n. 7 ad art. 327a CO). Lorsque le remboursement des frais se fait sous forme d'indemnité forfaitaire, il peut cacher un « *salaire déguisé* ». Connaître la véritable rémunération du travailleur implique donc d'interpréter la volonté des parties (arrêt de la Chambre d'appel des prud'hommes du canton de Genève CAPH/128/2013 du 20 décembre 2013 consid. 3.1). Constitue un salaire déguisé, l'indemnité forfaitaire que verse l'employeur au travailleur en application de l'article 327a CO, lorsque cette indemnité ne tend pas à défrayer l'intéressé de frais effectivement encourus par ses soins (arrêt du Tribunal fédéral 4C_426/2005 du 28 février 2006 consid. 4 ; DANTHE, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 24 ad art. 327a).

L'indemnité forfaitaire qualifiée de salaire déguisé devra être versée en cas d'empêchement de travailler, de vacances ou de libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé (DUNAND/MAHON, Commentaire du contrat de

travail, 2013, n. 24 ad art. 327a CO ; WITZIG, CR CO I, 2021, n. 8 ad art. 327a CO).

Lorsque les rapports de travail ont pris fin, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO). Cela signifie qu'une interpellation au sens de l'article 102 al. 1 CO n'est pas nécessaire et que les intérêts moratoires sont dus dès la fin des rapports de travail. Cela vaut tant pour les créances en paiement d'heures supplémentaires que celles en paiement d'une indemnité pour licenciement abusif au sens de l'article 336a CO et pour licenciement immédiat injustifié au sens de l'article 337c al. 3 CO (arrêt du Tribunal fédéral 4C_414/2005 du 29 mars 2006 consid. 6 et les réf. citées).

5.2 En l'espèce, le contrat de travail de l'appelante prévoit le versement d'une somme de 500 fr. par mois au titre de couverture de ses frais de déplacements. Le premier contrat de travail de l'appelante précisait que ce montant était versé pour "compenser les coûts liés aux trajets domicile-travail". Dans le second contrat de l'appelante, il n'est plus fait mention des trajets privés. Dès lors que l'appelante travaillait uniquement au siège de la société, sauf dans de rares exceptions, l'indemnité versée n'avait pas pour vocation de rembourser de manière forfaitaire des frais de déplacement de l'employée et constitue plutôt un salaire au sens de l'art. 322 CO. Le fait que le montant de cette indemnité, initialement de 300 fr., ait été augmentée à 500 fr. à la suite d'une demande d'augmentation de salaire conforte la Cour dans cette position. L'indemnité forfaitaire de 500 fr. prévue par le contrat de travail de l'appelante doit donc être versée à celle-ci jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Par conséquent, c'est une somme de 2'000 fr. entre le 1^{er} décembre 2018 et le 31 mars 2019 que l'appelante devait percevoir au titre d'indemnité des frais de déplacement ainsi que se voir rembourser la somme de 706 fr. 90 (– 46 fr. + 68 fr. 95 – 729 fr. 85) déduite sans justification de ses salaires pour cette période.

Par conséquent, le jugement querellé sera annulé sur ce point et l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante la somme de 2'706 fr. 90 nets, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2019, date de la fin des rapports de travail.

- 6.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu qu'elle n'avait pas été discriminée à raison de son salaire sans même avoir fait réaliser une expertise de l'équivalence des tâches et fonctions au sein de l'entreprise.

6.1.1 Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse (art. 3 al. 1 LEg).

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

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

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

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

L'égalité salariale s'impose pour tout travail de valeur égale. Autrement dit, auprès d'un même employeur, la travailleuse a droit à un salaire égal à celui que touche le travailleur s'ils accomplissent tous deux, dans des conditions égales, des tâches semblables ou des travaux, certes de nature différente, mais ayant une valeur identique (ATF 133 III 545 consid. 4.3).

Lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans l'entreprise avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination (ATF 125 III 368 consid. 4; ATF 125 II 541 consid. 6a/6b; ATF 125 I 71 consid. 4a). Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral

8C_728/2021 du 18 mai 2022 consid. 2.2.3). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (arrêts du Tribunal 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009, consid. 3).

6.1.4 L'égalité salariale entre l'homme et la femme étant fondée sur la notion de travail de valeur égale, 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 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, arrêt du Tribunal fédéral 8C_424/2021 du 10 mars 2022 consid. 4.2).

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). 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). Si les questions de fait sont suffisamment clarifiées pour permettre une appréciation juridique par les parties et le tribunal, une expertise n'est donc pas nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral 8C_424/2021 du 10 mars 2022 consid. 4.2 et les jurisprudences citées).

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

6.1.5 Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète du fait que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Parmi les raisons pouvant justifier une différence de salaire, on trouve notamment la valeur effective du travail, la formation, les années de service, la qualification, les risques encourus, le cahier des charges, l'expérience, les prestations et les responsabilités (ATF 125 III 368 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). En règle générale, des motifs objectifs ne peuvent légitimer une différence de rémunération que s'ils jouent un rôle véritablement important en regard de la prestation de travail et s'ils influent par conséquent sur les salaires versés par le même employeur (ATF 125 III 368 consid. 5). D'autres motifs n'étant pas directement liés à l'activité elle-même peuvent être objectivement justifiés, et notamment des motifs de politique sociale ou des motifs économiques, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2; ATF 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1).

6.2.1 En l'espèce, l'appelante a préalablement conclu à ce que soit réalisée une expertise des conditions salariales et des tâches de tous les employés de l'intimée, à l'exclusion du secteur X_____ et des cadre membre de la famille D___/E___/F___/G_____. Par cette expertise, l'appelante entend prouver qu'il existe une discrimination salariale généralisée des femmes employées par l'intimée. Or, la présente procédure a pour seul but d'examiner si l'appelante, et elle seule, a été victime de discrimination salariale. Par conséquent, une expertise ne pourrait en tout état porter que sur les tâches et conditions salariales des collègues masculins de l'appelante et non sur celles de tous les employés.

Dans le cadre de la présente procédure, il doit être examiné si la rémunération de l'appelante était inférieure à celle de ses collègues masculins. L'intimée a produit, à la requête de l'appelante, les curriculum vitae, les contrats de travail et les relevés de salaire des autres employés dont l'appelante estimait qu'ils exerçaient un travail comparable au sien. L'appelante n'a pas allégué que d'autres employés masculins de l'intimée, qu'elle n'aurait pas pu citer par méconnaissance, auraient un poste comparable au sien et dont il pourrait être tenu compte dans le cadre d'une expertise.

Par conséquent, les mesures probatoires administrées étant suffisantes pour que la Cour statue sur les griefs formulés par l'appelante, la cause est en état d'être jugée et il n'y a pas lieu de réaliser une expertise portant sur l'ensemble des employés de l'intimée.

6.2.2 L'appelante se prévaut d'une discrimination directe fondée sur le sexe, au motif que sa rémunération serait inférieure à celle des autres cadres intermédiaires masculins de l'intimée.

D'emblée, il y a lieu de rappeler que la situation des autres employées féminines de l'intimée n'est pas pertinente. La seule comparaison qui doit être effectuée est celle entre la situation de l'appelante et des employés masculins de l'intimée. En effet, même à retenir que toutes les autres femmes de l'entreprise seraient discriminées, cela n'établirait pas pour autant que tel serait le cas de l'appelante. Il s'agirait tout au plus d'un indice pouvant conforter d'autres constatations.

6.2.3 L'appelante se prévaut d'une discrimination directe fondée sur le sexe, au motif que sa rémunération était inférieure à celle de l'homme qu'elle a remplacé ainsi qu'à celle de deux autres cadres intermédiaires masculins de l'intimée, les membres de la famille D___/E___/F___/G_____ ayant, selon l'appelante, un statut particulier.

Il ne peut y avoir de discrimination que si les postes occupés sont comparables. Or, contrairement à ce que plaide l'appelante, ce n'est pas l'intitulé du poste "gestionnaire" ou "responsable" ou "cadre intermédiaire" qui est pertinent mais la comparaison des cahiers des charges. Il ne suffit pas que l'appelante soit considérée comme cadre intermédiaire pour qu'elle puisse prétendre recevoir une rémunération similaire à d'autres cadres intermédiaires. Il existe en effet différents postes de cadres qui impliquent des responsabilités différentes et, donc, justifient des rémunérations différentes.

6.2.4 L'appelante considère que son travail était équivalent à celui de son prédécesseur, I_____. Celui-ci a certes exercé la même activité que l'appelante de son engagement, le 1^{er} avril 2014, au mois d'avril 2015. En revanche, dès le mois d'avril 2015, il a été nommé responsable des ressources humaines, exerçant des tâches supplémentaires comme en particulier des clôtures mensuelles et annuelles des salaires, la planification afin d'optimiser la trésorerie ou le contrôle budgétaire de la masse salariale. Il également été mis au bénéfice d'une signature collective à deux, ce qui implique une responsabilité que n'avait pas l'appelante qui n'avait pas de pouvoir de signature. Enfin, il s'est surtout occupé de suppléer le poste vacant de directeur du secteur X_____, lequel constitue en temps normal un poste de travail à lui seul, travail qui a été confié à K_____ en septembre 2016. Par conséquent, dès le mois de mai 2015, les responsabilités de I_____ ont été plus importantes que la seule gestion des ressources humaines effectuée par la suite par l'appelante. Aussi, seule la rémunération de I_____ entre avril 2014 et avril 2015 doit être comparée à celle de l'appelante.

Durant cette période, le salaire de I_____ a été de 5'200 fr. brut entre avril et juin 2014 (3 mois), puis de 6'283 fr. entre juillet et octobre 2014 (4 mois) et de 7'642 fr. entre novembre 2014 et avril 2015. Il n'y a pas lieu de tenir compte du leasing de son véhicule de fonction dans sa rémunération car il s'agissait d'un outil de travail mis à sa disposition pour les besoins de son activité. I_____ possédait

un véhicule privé et il n'a donc pas fait d'économies personnelles du fait de cette mise à disposition du véhicule professionnel.

Pour sa part, lors de son engagement comme gestionnaire des ressources humaines, l'appelante a perçu une rémunération de 5'716 fr. bruts de mi-décembre 2016 à février 2017 (3 mois), puis un salaire brut de 6'259 fr. en mars et avril 2017 (2 mois), et de 7'542 fr. dès mois de mai 2017.

Durant les premiers mois de son activité l'appelante a donc eu un salaire supérieur à celui de I_____ et par la suite, la rémunération de celui-ci a été supérieure de 100 fr. (7'642 fr. – 7'542 fr.) par mois, ce qui représente une différence de 1,3%. Leurs rémunérations étaient ainsi du même ordre, de sorte que l'appelante n'a pas rendu vraisemblable avoir été victime d'une discrimination salariale.

6.2.5 L'appelante fait également valoir que les deux autres cadres intermédiaires masculins de l'intimée, P_____ et W_____, étaient mieux rémunérés qu'elle.

6.2.5.1 P_____ a été engagé comme "gestion comptabilité clients". A retenir que son travail était comparable à celui de l'appelante, son salaire a été de 5'200 fr. bruts de mai à décembre 2015 (8 mois), puis de 5'525 fr. de janvier à octobre 2016 (10 mois), et enfin 7'800 fr. dès novembre 2016 sans augmentation par la suite.

Comme déjà indiqué, le salaire de l'appelante a été progressif entre 5'716 fr. bruts de mi-décembre 2016 à février 2017 (3 mois), puis un salaire brut de 6'259 fr. en mars et avril 2017 (2 mois), et de 7'542 fr. dès mois de mai 2017.

L'appelante a ainsi été mieux rémunérée que P_____ les premiers mois de son activité, puis il y a eu une différence de salaire de 3,3% en défaveur de l'appelante. A nouveau, cette faible différence ne permet pas de rendre vraisemblable que l'appelante a été victime d'une discrimination salariale.

6.2.5.2 K_____ a accédé au poste de directeur du secteur X_____ en septembre 2016. Les postes qu'il a occupé avant – conducteur de bus puis responsable technique des bus – n'étant pas comparables à celui de l'appelante, la comparaison doit être effectuée entre le salaire de K_____ dès le 1^{er} septembre 2016 et celui de l'appelante.

Le salaire de K_____ à son engagement a été de 7'908 fr. et il n'a pas augmenté les années suivantes. Comme pour I_____, il n'y a pas lieu de tenir compte du leasing de son véhicule de fonction dans sa rémunération car il s'agissait d'un outil de travail mis à sa disposition pour les besoins de son activité.

Il a donc existé une différence de salaire entre K_____ et l'appelante de 27,7% pendant 3 mois, 20,8% pendant 4 mois, puis de 4,6% les mois suivants. Or, même à retenir qu'il y aurait eu une discrimination salariale durant sept mois, il doit être

tenu compte du fait que K_____ doit, contrairement à l'appelante, effectuer une garde sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre pour gérer les incidents, ce qui justifie que, dès l'origine, son salaire ait été fixé de manière plus élevée.

6.3 Compte tenu de ce qui précède, il n'apparaît pas que l'appelant ait été discriminé, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué.

- 7. 7.1** Selon l'art. 114 let. a CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond dans les litiges relevant de la LEg. Il n'est également pas perçu de frais judiciaires dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 75'000 fr. devant le Tribunal des prud'homme et 50'000 fr. devant la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (art. 116 al. 1 CPC ; art. 19 al. 3 let. c LaCC ; art. 71 RTFMC).

Seule la quote-part des prétentions fondées sur la LEg doit bénéficier de la gratuité (arrêts du Tribunal fédéral 4A_276/2014 du 25 février 2015 consid 4.1; 4C_321/2005 du 27 février 2006 consid. 10).

Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC).

7.2.1 En l'espèce, l'appelante a fait valoir une prétention fondée sur la LEg, soit le paiement d'une somme à titre d'indemnité correspondant à la discrimination salariale subie, pour laquelle les frais judiciaires sont exclus.

Cependant, elle a également fait valoir des prétentions en paiement de 73'566 fr. 45 sans lien avec le litige relatif à une éventuelle discrimination, soit 54'458 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif, 12'000 fr. nets pour tort moral, 2'076 fr. 90 nets d'indemnité de déplacement et 5'031 fr. 55 bruts de vacances non payées. S'agissant d'un montant total inférieur à 75'000 fr., la totalité de la cause était dispensée de frais judiciaires de première instance.

7.2.2 En revanche, en appel, les conclusions restées litigieuses hors LEg sont de 57'164 fr. 90 (54'458 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 2'706 fr. 90 à titre d'indemnité pour déplacement), soit un montant supérieur à 50'000 fr. Les frais judiciaires de la procédure d'appel seront arrêtés à 400 fr. (art. 71 RTFMC) et mis à la charge de l'appelante qui succombe pour l'essentiel de ses conclusions (art. 105 al. 1 et 106 al. 1 CPC). Celle-ci plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, les frais seront provisoirement laissés à la charge de l'Etat de Genève, qui pourra en réclamer le remboursement ultérieurement (art. 122 al. 1 let. b et 123 CPC).

7.2.3 Il n'est pas alloué de dépens conformément à l'article 22 al. 2 LaCC.

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 3 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 11 février 2022 par A_____ contre le jugement JTPI/4/2022 rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 janvier 2022 dans la cause C/12978/2019.

Au fond :

Annule le chiffre 5 du dispositif de ce jugement et statuant à nouveau sur ce point :

Condamne B_____ SA à verser à A_____ la somme nette de 2'706 fr. 90 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 mars 2019.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel à 400 fr. et les met à la charge de A_____.

Dit que les frais mis à la charge de A_____ seront provisoirement supportés par l'Etat de Genève.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Monsieur Claudio PANNO, juge employeur; Madame Monique LENOIR, juge salariée; Madame Véronique FERNANDES, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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