

GE_GERICHTE C/12853/2018 vom 12. Februar 2021

GE Cour de justice, 2021-02-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_12853_2018

FR: GE_GERICHTE C/12853/2018 du 12 février 2021

IT: GE_GERICHTE C/12853/2018 del 12 febbraio 2021

Regeste

LEg.3.al1; LEg.3.al2; LEg.6

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ) dans les délai 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).

E. 1.2

La Cour dispose d'un pouvoir d'examen complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (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 (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).

E. 1.3

Etant donné que l'appelante allègue avoir subi une discrimination à l'égard du sexe, le litige relève de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité, LEg - RS 151.1). La procédure simplifiée est donc applicable indépendamment de la valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a CPC).

E. 1.4

La cause est soumise aux maximes inquisitoire (art. 55 al. 2 et 247 al. 2 let. a CPC) et de disposition (art. 58 al. 1 CPC).

E. 2

Les parties ne contestent à juste titre pas la compétence des juridictions suisses pour connaître du présent litige, dans la mesure où elles étaient liées par un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO et que l'intimée accomplissait habituellement son travail à Genève (art. 19 ch. 1 let. a Convention [de Lugano] concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale du 16 septembre 1988 [CL - RS 0.275.11]). La compétence de la Cour de céans est donnée aussi bien à raison de la matière que du lieu (art. 115 al. 3 LDIP, art. 124 let. a LOJ [RS/GE E 2 05] et art. 1 al. 1 let. a LTPH [RS/GE E 3 10]). Le droit suisse est en outre applicable (art. 121 al. 1 LDIP).

E. 3

L'appelante a produit des pièces nouvelles.

E. 3.1

Selon l'art. 317 al. 1 CPC, les faits et les moyens de preuve nouveaux ne sont pris en considération en appel que s'ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a) et s'ils ne pouvaient pas être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de diligence (let. b). Les conditions de l'art. 317 al. 1 CPC sont applicables même lorsque la cause est soumise à la maxime inquisitoire sociale (ATF 142 III 413 consid. 2.2.2; ATF 138 III 625 consid. 2.2). Si cette maxime s'applique à une procédure, l'art. 229 al. 3 CPC ne concerne que la première instance. En appel, seul l'art. 317 al. 1 CPC, lequel régit de manière complète et autonome la possibilité pour les parties d'invoquer des faits et moyens de preuve nouveaux en procédure d'appel. La procédure simplifiée implique en effet logiquement qu'elle doit être plus rapide et plus expédiente; il serait donc paradoxal qu'elle soit en réalité plus difficile parce que le plaideur négligent pourrait faire rebondir la cause en appel en invoquant pour la première fois des faits ou moyens de preuve qu'il a omis de présenter en première instance (ATF 138 III 625 consid. 2.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_310/2012 du 1^{er} octobre 2012 consid. 2.1).

E. 3.2

En l'espèce, l'échange de courriels daté des 21 et 23 décembre 2015 ainsi que le certificat de travail du 1^{er} août 2019 auraient pu être produits devant le Tribunal dès lors que la cause a été gardée à juger le 14 novembre 2019. L'appelante se limite à faire valoir qu'elle n'a retrouvé que récemment l'échange de courriel, de sorte qu'il convient de retenir qu'avec la diligence requise, elle aurait été en mesure de le présenter déjà en première instance. Il en va de même du certificat de travail qui, bien que mentionné lors de la dernière audience, n'a pas été produit. Par conséquent, les pièces 23 et 24 produites par l'appelante et les faits allégués pour la première fois en seconde instance par celle-ci sont irrecevables.

E. 4

L'appelante conclut en appel à ce que l'intimée soit condamnée à lui verser une somme de 76'875 fr. à titre d'augmentation du salaire du 1^{er} septembre 2016 au 31 janvier 2020, date à laquelle elle considère que le contrat de travail a pris fin, soit un montant correspondant au pro rata temporis à un salaire annuel brut supplémentaire de 22'500 fr. Elle demande également à ce que le certificat de travail du 1^{er} août 2019 soit modifié.

E. 4.1

La demande ne peut être modifiée que si la modification repose sur des faits ou des moyens de preuve nouveaux (art. 317 al. 2 let. b CPC), que si la prétention nouvelle ou modifiée relève de la même procédure, et que soit la prétention nouvelle ou modifiée présente un lien de connexité avec la dernière prétention, soit la partie adverse consent à la modification de la demande (art. 227 al. 1 et 317 al. 2 let. a CPC). Une réduction des conclusions ne constitue pas une modification de la demande au sens de l'art. 317 al. 2 CPC, mais un retrait partiel de cette demande admissible en tout temps (arrêts du Tribunal fédéral 5A_456/2016 du 28 octobre 2016 consid. 4.2.1 ; 5A_184/2013 du 26 avril 2013 consid. 3.2).

E. 4.2

En l'espèce, devant le Tribunal, l'appelante a conclu à ce que lui soit versé une différence de salaire de 25'000 fr. brut par année dès le 1^{er} septembre 2016 jusqu'à la fin des rapports contractuels. Dès lors que le contrat de travail courrait toujours, l'appelante a scindé cette

conclusion en deux pour conclure au versement de 43'750 fr. brut (25'000 fr. / 12 mois x 21 mois) à titre d'augmentation de salaire du 1^{er} septembre 2016 au 31 mai 2018 ainsi qu'à une somme correspondant au pro rata temporis à un montant de salaire annuel supplémentaire brut de 25'000 fr. du mois de juin 2018 à la fin des rapports de travail. En appel, l'appelante a conclu à ce qu'une différence de salaire de 22'500 fr. brut par année lui soit versée du 1^{er} septembre 2016 jusqu'à la fin des rapports de travail, qui auraient pris fin le 31 janvier 2020. Par conséquent, il ne s'agit pas de conclusions nouvelles puisque l'appelante a globalement réduit ses prétentions, sauf en ce qui concerne la date de fin des rapports de travail. Ce point sera examiné ci-après en tant que de besoin (cf. infra 6.2). La conclusion de l'appelante tendant à la modification du contenu du certificat de travail repose sur une pièce nouvelle et donc irrecevable, étant relevé que la date de fin des rapports de travail est litigieuse et fait l'objet d'une procédure parallèle devant le Tribunal des prud'hommes, de sorte qu'il ne pourrait, en tout état, pas être statué sur ce point. Si l'appelante estime que son contenu est faux ou incomplet, elle peut ouvrir action en rectification auprès du Tribunal compétent (ATF 129 III 177 consid. 3.3 ; arrêt 4A_270/2014 du 18 septembre 2014 consid. 3.2.2 in SJ 2015 I p. 109).

E. 5

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir effectué une appréciation arbitraire des faits en concluant à l'absence d'engagement contractuel, ou précontractuel, de l'intimée d'augmenter son salaire après une période d'essai de six mois.

E. 5.1

Pour déterminer le sens d'une clause contractuelle, le juge doit dans un premier temps rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective). Constituent des indices en ce sens non seulement la teneur des déclarations de volonté, mais encore le contexte général, soit toutes les circonstances permettant de découvrir la volonté réelle des parties, qu'il s'agisse de déclarations antérieures à la conclusion du contrat ou de faits postérieurs à celle-ci, en particulier le comportement ultérieur des parties, en tant qu'il est propre à établir leur conception au moment de conclure le contrat (ATF 144 III 93 consid. 5.2.2 ; 131 III 606 consid. 4.1). Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation objective ; ATF 144 III 93 consid. 5.2.3). L'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais également sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées, à l'exclusion des événements postérieurs (ATF 133 III 61 consid. 2.2.1 ; 132 III 626 consid. 3.1 in fine). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). L'application du principe de la confiance est une question de droit (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3). L'interprétation subjective l'emporte sur l'interprétation objective (ATF 123 III 35 consid. 2b p. 39). Si, contrairement à ce principe, le juge recherche d'emblée la volonté objective et estime que la volonté subjective divergente d'une partie, pourtant alléguée régulièrement et en temps utile, n'est pas pertinente, il viole les règles du droit fédéral sur la conclusion (art. 1 CO) et l'interprétation (art. 18 CO) du contrat (ATF 125 III 305 consid. 2b p. 308; 123 III 35 consid. 2b p. 40). Le fardeau de l'allégation et le fardeau de la preuve de l'existence et du contenu d'une volonté subjective qui s'écartere du résultat de

l'interprétation objective (ou normative) sont à la charge de la partie qui s'en prévaut (ATF 121 III 118 consid. 4b/aa p. 123 et les références citées; cf. également: ATF 123 III 35 consid. 2b p. 40).

E. 5.2

En l'espèce, l'appelante soutient que lors des pourparlers avec l'intimée, celle-ci aurait pris l'engagement d'augmenter son salaire. Force est toutefois de constater qu'elle n'a fourni aucun élément susceptible de fonder cet engagement et qu'aucun des témoins entendus n'a tenu des propos étayant l'existence d'un tel engagement. Ainsi, il n'existe pas d'indice venant corroborer les affirmations de l'appelante sur ce point. Le contrat daté du 8 mars 2016 indique que "the Company commits on analyse the decision of making a salary increase", ce qui signifie que l'intimée s'est engagée à examiner la possibilité d'une augmentation de salaire. Cette traduction n'est pas critiquée en appel et l'appelante n'allègue pas qu'elle n'aurait pas compris le texte qu'elle a signé. Le texte clair du contrat ne permet ainsi pas de retenir que l'intimée s'est engagée de manière ferme à augmenter la rémunération de l'appelante après six mois. L'appelante fait valoir qu'elle aurait été induite en erreur par l'intimée. Or, elle ne prouve pas que des garanties d'une augmentation de salaire lui auraient été données par l'intimée lors de la signature du contrat. Elle soutient aussi qu'une augmentation allait de soi puisque le salaire fixé contractuellement ne reflétait pas ses nouvelles responsabilités. Or, outre le fait que l'appelante ne fournit aucun élément probant étayant que des postes identiques au sien étaient rémunérés de manière plus élevée, force est de rappeler qu'en droit suisse la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle : le salaire convenu fait foi. C'est donc en toute connaissance de cause que l'appelante a accepté le nouveau poste et la rémunération qui y était associée, étant relevé que son nouveau salaire était supérieur à celui de son poste précédent. Il sera ainsi constaté que le salaire convenu contractuellement entre les parties était de 75'000 fr. bruts par an, avec une possibilité, et non une garantie, d'une augmentation de salaire ultérieure. Compte tenu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de faire application du principe de la confiance. Ce d'autant plus que l'appelante se fourvoie en plaidant que l'application de ce principe aurait conduit à retenir qu'elle était fondée à comprendre que l'intimée adapterait son salaire après six mois. C'est perdre de vue que le principe de la confiance a pour vocation de déterminer ce que toute personne raisonnable placée dans la même situation que l'appelante aurait compris des déclarations de l'intimée. Or, force est d'admettre que l'intimée n'a, par ses écrits et par son comportement, tel qu'il résulte du dossier, pas laissé penser qu'une augmentation de salaire était garantie et que toute personne raisonnable l'aurait compris en ce sens. L'appréciation des faits par les premiers juges n'est ainsi pas critiquable et le jugement querellé sera donc confirmé sur ce point.

E. 6

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir nié l'existence d'une discrimination salariale entre elle-même et F_____ à raison du sexe et de ne pas avoir comparé sa situation à celle de L_____. 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. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnels et à la promotion (art. 3 al 1 et 2 LEg). 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). Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (ATF 145 II 153 consid. 4.3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_59/2019 du 12 mai 2020 consid. 3).

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 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (arrêts du Tribunal 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009, consid. 3). Une discrimination à raison du sexe peut intervenir dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement, ou bien dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée lorsqu'on la compare avec celle d'autres personnes du sexe opposé (ATF 125 III 368 consid. 3). Dans les deux cas, elle peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires ou du fait que des critères d'évaluation neutres, objectivement admissibles en eux-mêmes, sont appliqués de façon inconséquente au détriment d'un sexe, soit que le critère invoqué à l'appui d'une différence de traitement ne soit pas du tout réalisé concrètement, soit qu'il ne joue aucune rôle pour l'exercice de l'activité en cause (ATF 117

la 270 consid. 4a p. 276) soit encore qu'il n'exerce une influence sur l'évaluation des prestations de travail que dans des cas isolés (ATF 127 III 207 consid. 3c; 125 III 368 consid. 3). 6.1.4 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).

E. 6.2

En l'espèce, l'appelante se prévaut d'une discrimination directe fondée sur le sexe, au motif que sa rémunération était inférieure à celle des deux autres cadres supérieurs masculins de l'intimée.

E. 6.2.1

Il ne peut y avoir de discrimination que si les postes occupés sont comparables. Or, contrairement à ce que plaide l'appelante, il ne suffit pas qu'elle soit considérée comme cadre, au même titre que ses collègues, pour percevoir une rémunération similaire. Il existe en effet différents postes de cadres qui impliquent des responsabilités différentes et, donc, justifie des rémunérations différentes. L'appelante avait la responsabilité de faire son travail avec vigilance afin d'éviter à la société qui l'employait de faire des pertes financières. Elle ne gérait pas des équipes et ses objectifs ne comprenaient pas l'augmentation des revenus. A l'inverse, F_____ devait superviser plusieurs dizaines de personnes et aussi contribuer à augmenter les revenus de la société. Ses responsabilités étaient ainsi bien différentes de celles de l'appelante et, à certains égards, plus lourdes en termes de pression. Bien que tous deux cadres, l'appelante et F_____ n'avaient pas des postes comparables. Il en va de même du poste occupé par L_____, lequel devait notamment veiller à ce que les règles légales soient respectées. Or, tout manquement dans la surveillance des activités du bureau, particulièrement en matière de blanchiment d'argent, était susceptible d'avoir des répercussions graves pour la société, qui pouvait perdre la place qu'elle avait acquise au sein de l'aéroport de Genève. Sans minimiser le rôle de l'appelante, qui était de veiller à ce que les détaxes soient correctement calculées, le poste de L_____ était plus exposé que celui de l'appelante et, en tout état de cause, bien différent. Par conséquent, l'existence d'une discrimination n'a pas été rendue vraisemblable sous l'angle de l'art. 6 LEg, ce qui conduit à la confirmation du jugement attaqué.

E. 6.2.2

Par surabondance, il sera relevé que même si ces trois postes avaient été jugés comparables, des différences objectives justifiaient des rémunérations différentes. En effet, F_____ et L_____ possédaient des formations supérieures à celle de l'appelante. F_____ est titulaire

d'un MBA, soit un master en management et gestion d'entreprise reconnu au niveau international, une licence en administration d'entreprise et un diplôme en business, tandis que L_____ détient un Bachelor en études européennes. L'appelante a pour sa part déclaré qu'elle était titulaire d'un baccalauréat, équivalent de la maturité suisse, et qu'elle possédait également une formation universitaire, sans préciser le degré d'achèvement de cette formation ni le domaine d'études, si bien que l'on ignore si cette formation aurait présenté une quelconque utilité pour son poste. L'appelante ne saurait ainsi être suivie lorsqu'elle affirme que sa formation lui aurait permis d'occuper les postes de ses deux collègues masculins. Elle ne prouve notamment pas qu'elle aurait eu les compétences nécessaires pour effectuer des tâches de ressources humaines ou les connaissances juridiques nécessaires. Par ailleurs, F_____ et L_____ possédaient une expérience utile à leur poste plus importante que l'appelante qui, hormis pour la détaxe, ne possédait pas de pratique en matière d'administration et de finance, raison pour laquelle elle a été formée. Si F_____ ne travaillait pour C_____ que depuis 2014, il a toutefois occupé un nombre de postes divers qui lui ont permis d'acquérir des compétences utiles à son nouveau poste à Genève. Pour sa part L_____ travaillait à son poste depuis 2001. Enfin, les différences salariales d'avec l'appelante proviennent également de considérations étrangères à la fixation des salaires habituelles. La rémunération de base de F_____ a été fixée à 60'000 fr. brut par année, soit un montant inférieur à celui de l'appelante. C'est uniquement parce que l'intimée lui a demandé de quitter son poste de I_____, centre de son lieu de vie d'origine, pour Genève qu'elle lui a accordé des aides financières supplémentaires, soit une aide au logement, à l'assurance-maladie et une participation à ses frais de déplacement en Espagne. Certes, ces éléments font partie de son salaire mais ils ne sont toutefois pas liés directement au travail effectué. Le fait que des salariés acceptant de travailler dans une succursale étrangère soient aidés financièrement par l'employeur du fait de leur expatriation, par exemple afin qu'ils puissent conserver leur logement dans leur pays d'origine ou effectuer des voyages pour visiter leur famille, ne peut être considéré comme discriminatoire, étant relevé qu'une telle aide a été fournie par l'intimée tant à des hommes qu'à des femmes, comme la trésorière. Enfin, L_____ bénéficie d'un salaire qui ne correspond pas à son cahier des charges actuel. Cela est dû au fait que l'intimée a été contrainte de reprendre tous les collaborateurs aux mêmes conditions salariales que celles en vigueur auprès de C_____. L_____ a ainsi conservé son ancienne rémunération quand bien même son cahier des charges avait été modifié. Ce poste aurait-il été occupé par une femme, il en aurait été de même. L'appelante ne peut rien tirer de la comparaison avec un employé dont le salaire a été repris tel quel à la suite d'une reprise du personnel et d'une réorganisation de la société. Mal fondé, l'appel sera ainsi rejeté.

E. 7

Aux termes de l'art. 114 let. a CPC, il n'est pas perçu de frais judiciaires dans les litiges relevant de la LEg, indépendamment de la valeur litigieuse. En l'espèce, si l'appelante a également fondé ses prétentions salariales sur les clauses contractuelles, celles-ci relèvent toutefois essentiellement de la LEg. La valeur litigieuse en appel qui ne relève pas de la LEg est inférieure à 50'000 fr., s'agissant du contenu du certificat de travail, de sorte qu'il ne sera pas perçu de frais judiciaires (art. 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 du Règlement genevois fixant le tarif des frais en matière civile [RTFMC, RS/GE E 1 05.10]). Partant, il ne sera pas perçu de frais judiciaires dans le cadre de la présente procédure. L'avance de frais de 500 fr. versée par l'appelante lui sera ainsi restituée. Il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à

la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). * * * * * PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 4: A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 16 mars 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/51/2020 rendu le 12 février 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/12853/2018. Au fond : Confirme le jugement précité. Dit que la procédure est gratuite. Invite les Services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer 500 fr. à A_____. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Monsieur Olivier GROMETTO, juge employeur; Madame Ana ROUX, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.