

GE_GERICHTE C/26387/2018 vom 27. April 2020

GE Cour de justice, 2020-04-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_26387_2018

FR: GE_GERICHTE C/26387/2018 du 27 avril 2020

IT: GE_GERICHTE C/26387/2018 del 27 aprile 2020

Regeste

LEg.3.al2; CO.336

Erwägungen

E. 2

Il n'est pas contesté par les parties que leur relation contractuelle était soumise à la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés du 6 juillet 1998 (CCNT).

E. 3

L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir nié le caractère abusif de son licenciement. 3.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail prévaut la liberté de la résiliation, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier (ATF 131 III 535 consid. 4.1). Ce droit est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif. L'abus est en principe retenu lorsque le motif invoqué n'est qu'un simple prétexte tandis que le véritable motif n'est pas constatable (ATF 130 III 699 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_224/2018 du 28 novembre 2018 consid. 3.1). Pour dire si un congé est abusif, il faut se fonder sur son motif réel (ATF 136 III 513 consid. 2.3 in fine ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_428/2019 du 16 juin 2020 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 let. d CO prévoit que le congé est abusif lorsqu'il est donné parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Pour que cette disposition soit applicable, il faut que l'autre partie ait eu la volonté d'exercer un droit. Il faut encore qu'elle ait été de bonne foi, même si sa prétention, en réalité, n'existait pas; cette norme ne doit pas permettre à un travailleur de bloquer un congé en soi admissible ou de faire valoir des prétentions totalement injustifiées (ATF 136 III 513 consid. 2.4 et les références citées). 3.1.2 Il appartient à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (art. 8 CC; ATF 130 III 699 consid. 4.1, SJ 2005 I 152; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 du 26 juin 2017 consid. 2.2.2). Le travailleur 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, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 16 ad art. 336 CO). Ainsi, le fait que l'employé émette de bonne foi une prétention résultant de son contrat de travail n'a pas nécessairement pour conséquence de rendre abusif le congé donné ultérieurement par l'employeur. Encore faut-il que la formulation de la prétention en soit à l'origine et qu'elle soit à tout le moins le motif déterminant du licenciement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.3). La jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve du motif réel de celui qui a donné le congé. Le juge peut ainsi 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 une forme de "preuve par indices". De son côté, l'employeur 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; arrêt du Tribunal fédéral 4A_92/2017 précité consid. 2.2.2).

E. 3.2

En l'espèce, le Tribunal a retenu avec raison que la question de savoir si les revendications dont se prévalait l'appelante étaient légitimes pouvait demeurer ouverte. Il suffit en effet que l'employé soit de bonne foi pour qu'un licenciement soit considéré comme abusif. Ainsi, l'appelante fait valoir en vain le caractère avéré des violations des conditions légales de travail dont elle se serait prévaluée, ce qui aurait motivé son licenciement intervenu le 30 avril 2018. Cela étant dit, pour ce qui est de l'initiative de l'intimée d'accorder à l'appelante ses jours de congé en même temps que son compagnon, considérée par la précitée comme un dû dont elle exigeait le respect, le Tribunal a retenu à juste titre que cette exigence s'était concrétisée auprès de l'intimée principalement par des demandes ponctuelles en été 2017, soit bien avant son licenciement, de sorte que celui-ci ne devait y trouver sa motivation. L'appelante fait donc valoir en vain ces revendications. Elle soutient d'ailleurs elle-même dans son acte d'appel (p. 22) que l'intimée soulevait la problématique des horaires (comme l'un des motifs du licenciement) en produisant des courriels d'août et septembre 2017, soit de huit mois avant son licenciement, de sorte qu'" au vu du temps écoulé, ces e-mails ne peuvent [pouvaient] pas être la cause du licenciement ". Elle ajoute encore que lorsque l'intimée l'avait licenciée, H_____ " était déjà licencié, de sorte que la problématique des horaires ne se posait plus ". S'agissant des plaintes de l'appelante quant à ses horaires de travail ("soir-matin") et au nombre de ses jours de travail d'affilée, comme l'ont retenu les premiers juges, elle a pour l'essentiel formulé ses critiques non pas auprès de l'intimée, mais auprès de ses collègues, dernier point que les témoins ont confirmé. Ce n'est que lors de la séance du 12 avril 2018, qu'elle a, pour la première fois, de façon claire, fait part de son mécontentement auprès de l'intimée à cet égard. Or, lors de cette séance, qui avait précisément pour but de discuter de ces questions, l'appelante n'a pas été la seule à s'exprimer. Le Tribunal a relevé avec raison que d'autres collaborateurs ont émis des critiques à l'encontre de l'intimée, certains même de façon plus importante, sans être pour autant licenciés. L'appelante fait d'ailleurs valoir elle-même dans son acte d'appel (p. 20) que le témoin S_____ aurait, lors de la réunion du 12 avril 2018, exprimé à plusieurs reprises le souhait de ne pas travailler plus de six jours consécutifs et qu'il n'était pas facile de procéder à des échanges avec des collègues. L'appelante ne convainc donc pas non plus lorsqu'elle soutient que sa prise de position lors de cette séance serait à l'origine de son licenciement. Peu important à cet égard les éléments qu'elle soulève, à savoir que l'intimée se serait dérobée lors de cette réunion en l'accusant injustement d'avoir émis le vœu d'avoir congé en même temps que son compagnon, ce qui avait eu pour effet qu'elle sorte de la séance en pleurs. Quoi qu'il en soit, s'il était admis que l'appelante s'est plainte auprès de l'intimée à plusieurs reprises de son horaire de travail et du nombre de ses jours de travail consécutifs (notamment en août 2017, ce qui aurait constitué un sujet de tension entre les parties, comme l'aurait confirmé le témoin S_____), cela n'y changerait rien. Il conviendrait de retenir, comme le soutient d'ailleurs l'appelante, que ces plaintes intervenues des mois avant son licenciement sont restées sans effet, mis à part, selon elle, du mépris, de la dénégation et une absence de remise en question de la part de l'intimée. Ainsi, pour le même motif qu'exposé en lien avec son exigence d'avoir congé en même

temps que son compagnon (cf. supra , 2 ème paragraphe), l'appelante fait valoir en vain de telles revendications. Point n'est en conséquence besoin d'entrer en matière sur le grief de l'appelante, selon lequel il convient de s'écarter des déclarations du témoin précité, lequel aurait déclaré de façon contradictoire qu'elle ne se plaignait pas de ses horaires auprès de l'intimée, mais de ne pas avoir congé en même temps que son compagnon. Concernant l'origine du contrôle IPE, dont l'appelante a soutenu en première instance qu'elle aurait motivé son licenciement, le Tribunal a retenu que tel n'avait pas été le cas. Selon les premiers juges, ce contrôle avait certes été priorisé suite à une dénonciation du syndicat, lequel avait reçu des plaintes de l'appelante. Ces plaintes étaient toutefois restées anonymes, de sorte que l'identité de la précitée n'avait pas été connue de l'IPE et donc vraisemblablement pas non plus de l'intimée. Les explications de cette dernière, quant à ses soupçons portant sur une personnalité politique et sa prise de connaissance de l'implication de l'appelante au moment du dépôt de sa requête de conciliation, apparaissaient dès lors crédibles. Cela sans compter les déclarations de plusieurs témoins corroborant ses dires. Faute de critique émise par l'appelante à l'encontre de cette conclusion fondée du jugement entrepris, il ne sera pas revenu sur ce point. Pour le même motif, il en sera de même de la conclusion fondée du Tribunal, selon laquelle les allégations de l'appelante quant au lien entre son licenciement et le contrôle IPE ainsi que la séance du 12 avril 2018 n'étaient pas crédibles. Les premiers juges se sont basés sur les déclarations des témoins. Selon le Tribunal, ces derniers n'ont constaté aucun changement dans le comportement de l'intimée à l'égard de la précitée. L'appelante n'avait d'ailleurs pas été en mesure d'exposer en quoi le comportement de son employeuse s'était modifié, se contentant d'avancer que D _____ lui avait «lancé beaucoup de piques». En revanche, comme l'a retenu le Tribunal, les motifs du licenciement invoqués par l'intimée (dégradation progressive de la qualité du travail, des relations avec les supérieurs et les collègues et de la motivation) ont été confirmés par plusieurs témoins. Le témoin Q _____ a même déclaré qu'après le départ de son compagnon (licencié le 19 mars pour le 30 juin 2018 et au service militaire durant une partie de cette période), l'appelante était moins impliquée et lui avait fait part de son souhait d'être « virée ». Le témoin S _____ a, quant à lui, exposé être parti du principe que les relations de travail avaient pris fin d'un commun accord, car l'appelante était très en demande de bénéficier d'horaires et de congés en même temps que son compagnon et exprimait régulièrement son désir de quitter son emploi. L'appelante invoque sans succès avoir bénéficié d'une augmentation de salaire encore en janvier 2018. Cette augmentation de 100 fr. apparaît être intervenue indépendamment de la qualité de son travail. Elle a été accordée chaque année durant l'entier de la relation de travail (en 2016, 2017 et 2018) et il en a été de même en 2016 et 2018 s'agissant de H _____. L'appelante a par ailleurs elle-même déclaré en lien avec l'augmentation de 100 fr. de son salaire en 2016, qu'une augmentation identique avait été accordée à l'ensemble du personnel de la réception (cf. supra , let. C.e). Contrairement à ce qu'elle soutient encore, rien ne peut être déduit non plus de la teneur de son certificat de travail. Elle est le résultat de sa demande de rectification de celui établi initialement. Le motif en était précisément l'absence de commentaire s'agissant de ses relations de travail et une description négative de la qualité de son travail. L'argument de l'appelante, consistant à dire que l'intimée ne fait état d'aucune problématique survenue dans les jours ou semaines précédant son licenciement ne convainc pas non plus. L'intimée mentionne notamment les difficultés grandissantes de l'appelante avec ses collègues, ce qui est illustré par l'épisode concernant le témoin O _____, dont celle-ci a exposé qu'il était survenu avant le 12 avril 2018 (cf. supra , En fait, let. C.n). Au vu de ce qui précède et faute

d'autres griefs, c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté les conclusions de l'appelante tendant à l'octroi d'une indemnité pour résiliation abusive. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point. 4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu l'inexistence d'une discrimination salariale démontrée par l'intimée. 4.1.1 L'interdiction de toute discrimination à raison du sexe s'applique notamment à la rémunération (art. 3 al. 2 LEg). L'égalité salariale s'impose pour tout travail de valeur égale. Autrement dit, auprès d'un même employeur, la travailleuse a droit à un salaire égal à celui que touche le travailleur s'ils accomplissent tous deux, dans des conditions égales, des tâches semblables ou des travaux, certes de nature différente, mais ayant une valeur identique (ATF 133 III 545 consid. 4.3). Lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans l'entreprise avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination (ATF 125 III 368 consid. 4; 125 II 541 consid. 6a/6b; 125 I 71 consid. 4a). Le juge n'a ainsi pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15% à 25% inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (arrêts du Tribunal fédéral 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009 consid. 3; Stauber-Moser, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, PJA 2006 p. 1367; Aubry Girardin, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n. 13 in fine ad art. 3 LEg). Une discrimination à raison du sexe peut intervenir dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement, ou bien dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée lorsqu'on la compare avec celle d'autres personnes du sexe opposé. Dans les deux cas, elle peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires ou du fait que des critères d'évaluation neutres, objectivement admissibles en eux-mêmes, sont appliqués de façon inconséquente au détriment d'un sexe, soit que le critère invoqué à l'appui d'une différence de traitement ne soit pas du tout réalisé concrètement, soit qu'il ne joue aucune rôle pour l'exercice de l'activité en cause soit encore qu'il n'exerce une influence sur l'évaluation des prestations de travail que dans des cas isolés (ATF 127 III 207 consid. 3c; 125 III 368 consid. 3; 117 Ia 270 consid. 4a). 4.1.2 Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète du fait que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Parmi les raisons pouvant justifier une différence de salaire, on trouve notamment la valeur effective du travail, la formation, les années de service, la qualification, les risques encourus, le cahier des charges, l'expérience, les prestations et les responsabilités (ATF 125 III 368 consid. 5). D'autres motifs n'étant pas directement liés à l'activité elle-même peuvent être objectivement justifiés, et notamment des motifs de politique sociale ou des motifs économiques, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2; 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe s'applique aussi bien aux

discriminations non intentionnelles qu'aux discriminations intentionnelles (ATF 127 III 207 consid. 5b). Peu importe donc que l'employeur ait eu ou non l'intention d'adopter une politique salariale sexiste. Au demeurant, la question à résoudre est de savoir si les rémunérations sont en elles-mêmes discriminatoires et non pas si leur évolution doit être considérée comme telle (ATF 127 III 207 consid. 5c). Des facteurs objectifs ne justifient généralement une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif; il doit au contraire démontrer que la différence poursuit un but objectif répondant à un véritable besoin de l'entreprise et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 consid. 5.2). En particulier, si la partie défenderesse apporte la preuve d'un facteur objectif justifiant une différence de traitement, l'ampleur de cette différence doit encore respecter le principe de la proportionnalité et ne pas apparaître inéquitable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; Stauber-Moser, op. cit., p. 1374; Bigler-Eggenberger, Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, p. 299 n. 579; Freivogel, in Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n. 96 ad art. 3 LEg). 4.2.1 En l'espèce, dans le cadre du même poste au sein de l'intimée, le salaire mensuel brut perçu par l'appelante était de 9% et 6,5% inférieur à celui de H_____ lors de l'embauche, respectivement à la fin des rapports de travail (4'000 fr. contre 4'400 fr., puis 4'300 fr. contre 4'600 fr.). Comme l'a relevé le Tribunal, une discrimination salariale à raison du sexe peut ainsi être présumée. Cela étant, les profils de l'appelante et de H_____ étaient différents au moment de leur engagement, ce dernier présentant des qualités et expériences supérieures à celles de la précitée, ce qui était susceptible d'influer sur la prestation de travail et a déterminé la rémunération fixée. En effet, comme l'ont retenu les premiers juges, l'intimée a apporté la démonstration que l'appelante présentait un profil classique d'une jeune diplômée sans expériences professionnelles autres que celles liées aux stages obligatoires réalisés pendant sa formation hôtelière et l'année passée dans le restaurant de son père en qualité de serveuse avant ses études. L'absence d'activité professionnelle pendant une année entre l'obtention de son diplôme et sa candidature auprès de l'intimée, durant laquelle elle s'était trouvée au chômage, ne pouvait, par ailleurs, être considérée que comme un élément négatif, étant relevé que son curriculum vitae passait sous silence les dates des formations et expériences professionnelles. L'appelante a d'ailleurs déclaré que l'intimée lui avait exposé, lors de son entretien d'embauche, qu'un salaire de 4'000 fr. lui était proposé en raison de son défaut d'expérience. En outre, son niveau d'anglais était intermédiaire. En revanche, H_____, au bénéfice d'une vision claire de son avenir professionnel, disposait de véritables expériences professionnelles (trois ans et trois mois auprès de deux employeurs après l'obtention de son diplôme) et de compétences mises en avant dans les domaines administratif (deux ans et cinq mois d'expérience en qualité d'assistant manager), informatique (dépannage) et linguistique (niveau le plus élevé d'anglais). A cela s'ajoutait que le précité était âgé de deux ans de plus que l'appelante (qu'il avait mis au maximum à profit), ce qui, en présence de jeunes candidats fraîchement diplômés, peut s'avérer important lors de la fixation du salaire à l'embauche. Enfin, le niveau de formation préalable à l'Ecole Hôtelière de H_____ (Baccalauréat) pouvait être considéré d'un certain point de vue supérieur à celui de l'appelante (diplôme de l'ECG). Le précité avait en définitive présenté un profil de manager bilingue anglais, motivé (qualité de son curriculum vitae) et volontaire (remboursement de

sa formation), au bénéfice de plusieurs expériences professionnelles, dont la création et la gestion d'entreprise (il a d'ailleurs déclaré que cette dernière expérience était ce qui le démarquait de sa compagne) qui pouvaient s'avérer utiles dans le cadre de toute activité professionnelle et en particulier celle exercée pour l'intimée. A cet égard, il a été démontré l'utilité, dans le poste de réceptionniste au sein de l'intimée, du niveau d'anglais (ce qui est notoire dans l'hôtellerie), de l'aisance en informatique (des pannes pouvant survenir, auxquelles un employé "débrouillard" et à l'aise à cet égard pouvait remédier), d'une expérience solide en matière administrative, de l'esprit d'initiative et de la motivation (au vu des exigences particulières éventuelles de la clientèle et des tâches administratives spécifiques devant ou pouvant être confiées par l'intimée à certains seulement de ses réceptionnistes, comme en attestent les demandes en ce sens de H_____ et de l'appelante, celle-ci pour obtenir une augmentation salariale). Ainsi, contrairement à ce que soutient l'appelante, ces seules différences objectives, sans lien avec le sexe et non contestées, dans le profil des deux candidats jouaient, pour l'essentiel d'entre elles, un rôle dans l'exercice de l'activité concernée. A ce titre, elles ont motivé et justifiaient, notamment sous l'angle de la proportionnalité et de l'équité, celle de 9% des salaires fixés lors de leurs engagements respectifs, cela sans compter qu'elle s'est réduite à 6,5%. 4.2.2 Les premiers juges ont en outre retenu à juste titre que ces différences avaient bien eu une incidence sur le travail fourni par ces deux collaborateurs pour l'intimée. En premier lieu, l'appelante fait valoir à tort avoir effectué les mêmes tâches que son compagnon. Comme l'a relevé le Tribunal, si leurs tâches relatives à la réception étaient similaires, H_____ s'est vu confier, en sus, des tâches administratives spécifiques, ce que ne conteste pas l'appelante, telles que les saisies de contingents, le suivi des statistiques mensuelles (taxe de séjour; "système de reporting") et l'instruction ainsi que la formation (rédaction d'un manuel). En outre, il sélectionnait de nouveaux fournisseurs (produits laitiers). Quant à l'appelante, si les témoins ont déclaré qu'elle était plus douée pour les tâches administratives (dans le cadre desquelles la qualité de son travail était bonne) que dans la réception des clients, la seule tâche administrative spécifique à laquelle elle a démontré avoir participé consistait dans le listing des arrivées de la semaine. Si elle effectuait cette tâche régulièrement, elle n'en était toutefois pas responsable, mais se la partageait avec sa collègue qui en était chargée, en particulier en remplacement de celle-ci, selon les déclarations de son compagnon. Pour ce qui est des deux autres tâches administratives spécifiques qu'elle aurait accomplies, selon les déclarations mêmes de l'appelante, une de ses collègues en était en charge, l'appelante ne les effectuant que rarement et ponctuellement, en cas d'absence de la responsable (envoi des factures débiteurs; répartition des femmes de chambre). En deuxième lieu, certes le témoin O_____ a affirmé que l'appelante disposait de compétences informatiques similaires aux autres réceptionnistes. Le témoin S_____ a cependant précisé que H_____ faisait partie de ceux qui en disposaient de plus que les autres et tentaient de résoudre les dysfonctionnements mineurs qui survenaient à la réception avant de faire appel à une société externe, contrairement à ce qu'il avait pu constater s'agissant de l'appelante. Aux dires de ce témoin, H_____ connaissait mieux les procédures et avait une connaissance plus approfondie du fonctionnement du logiciel utilisé à la réception (N_____), de sorte que ses compétences étaient supérieures à celles de l'appelante dans l'accueil des clients. Selon lui, la qualité du travail de la précitée pouvait être qualifiée de normale. Elle maîtrisait l'anglais et savait se servir du logiciel de la réception. D'ailleurs, selon les déclarations de H_____, si son propre atout par rapport à l'appelante en matière informatique ne lui avait pas été réellement utile auprès de l'intimée, il en était ainsi sous

réserve de l'utilisation du logiciel N_____. Le témoin P_____ a, quant à elle, certes déclaré ne pas être en mesure de se prononcer au sujet des compétences informatiques de l'appelante, mais a expliqué qu'il en était ainsi car elle n'était pas plus douée que la précitée en la matière. Au vu de ce qui précède, c'est en vain que l'appelante invoque les déclarations de H_____, celles de témoins ayant déclaré ignorer si les compétences du précité en matière informatique étaient supérieures à celles de l'appelante et celles du témoin S_____, selon lesquelles l'appelante avait peut-être résolu des problèmes informatiques en son absence. En troisième lieu, le témoin Q_____ a déclaré que la qualité du travail de H_____ en lien avec la réception des clients (très intelligent et rapide dans ses réponses) était supérieure à celle de l'appelante. Selon elle, celle-ci n'était " pas faite pour cela ", en raison non pas d'un problème de langue, mais d'attitude. Le témoin O_____ a confirmé que la précitée ne possédait pas les compétences nécessaires à exercer en qualité de réceptionniste, faute de parvenir à satisfaire le besoin de conseils des clients et gérer les clients particuliers. En dernier lieu, s'il a été démontré, comme le soutient l'appelante, que son niveau d'anglais (B1), significativement moins élevé que celui de H_____ (C2), ne l'avait pas empêchée de s'acquitter correctement de sa tâche avec la clientèle dans cette langue, il n'en demeure pas moins, ce qui peut être retenu sans autres développements, que l'atout du précité, consistant dans le fait d'être bilingue, a dû avoir pour effet une meilleure prise en charge des clients concernés. En conclusion, les griefs de l'appelante sont infondés. C'est à bon droit que le Tribunal a retenu que l'intimée a fait valoir des motifs objectifs, pertinents et justifiés pour expliquer la différence salariale entre ses deux collaborateurs. Partant, l'appel sera rejeté et le jugement entrepris entièrement confirmé.

E. 5

La valeur litigieuse n'excédant pas 50'000 fr., la procédure d'appel est gratuite (art. 19 al. 3 let. c LaCC) et il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC).

E. 6

Le présent arrêt est susceptible d'un recours en matière civile au Tribunal fédéral (art. 72 al. 1 LTF), la valeur litigieuse étant supérieure à 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF). * * * * *
PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 2 : A la forme : Déclare recevable l'appel formé le 26 mai 2020 par A_____ contre le jugement JTPH/165/2020 rendu le 27 avril 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/26387/2018-2. Au fond : Confirme ce jugement. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Dit qu'il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel, ni alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, juge employeur; Monsieur Kasum VELII, juge salarié; 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.