



4A\_427/2023

**Arrêt du 8 novembre 2023**

**Ire Cour de droit civil**

Composition  
Mmes les Juges fédérales  
Jametti, présidente, Hohl et Kiss.  
Greffier: M. O. Carruzzo.

Participants à la procédure

A. \_\_\_\_\_,  
représentée par Me Laurent Nephtali, avocat,  
recourante,

*contre*

B. \_\_\_\_\_ SA,  
représentée par Me Emma Lombardini Ryan, avocate,  
intimée.

Objet  
contrat de travail; discrimination à raison du sexe,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le 3 juillet 2023 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/23287/2018-4 CAPH/79/2023).

**Faits :**

**A.**

**A.a.** A compter du 16 juillet 2012, A. \_\_\_\_\_, née le (...), a été engagée par B. \_\_\_\_\_ SA en tant qu'auditrice interne à Y. \_\_\_\_\_ pour une durée indéterminée. Le salaire annuel brut convenu était de 102'000 fr. auquel s'ajoutait un bonus garanti de 8'000 fr. pour l'année 2012. Dès 2013, un bonus pouvait être accordé de façon discrétionnaire à l'intéressée, en fonction notamment de la performance individuelle de l'employée et des résultats financiers du groupe.

Jusqu'à son engagement, l'employée, titulaire d'un bachelor en management et d'un master en droit, criminalité et sécurité des nouvelles technologies, avait travaillé en qualité de stagiaire universitaire au sein du service d'audit interne d'un autre établissement bancaire, puis comme chargée de sécurité informatique et d'organisatrice de projets de sécurité en technologies de l'information (Information Technology [IT]). Depuis 2011, elle était également chargée de cours de formation continue en sécurité de l'information à

C. \_\_\_\_\_.

**A.b.** A compter du 1er septembre 2014, l'employée a quitté le secteur de l'audit interne pour occuper le poste de cheffe de l'équipe " Security Operations Center " (ci-après: SOC), nouvellement créée, au sein du

département " Group Information Security " (ci-après: GIS) de son employeuse.  
Le département GIS chapeautait le SOC et le service " Information Risk Assurance " (ci-après: IRA). Les missions du SOC, lequel comptait à l'origine quatre collaborateurs, puis cinq, et sept par la suite, étaient de prévenir, détecter, analyser et répondre aux incidents de cybersécurité, fuites de données ou menaces internes. Les activités du SOC consistaient principalement en des contrôles, du monitoring et traitement des alertes, de la surveillance et des investigations, du traitement de demandes informatiques et des enquêtes. De son côté, l'IRA, lequel avait un domaine d'activités plus large que celui du SOC, avait notamment pour tâches d'assumer la gouvernance sécurité, d'effectuer des tests et analyses de sécurité et de sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise aux problématiques en matière de sécurité.

**A.c.** Selon le cahier des charges de A. \_\_\_\_\_, les missions de l'intéressée consistaient notamment à gérer et superviser une équipe d'analystes de la sécurité de l'information, à la soutenir dans la détection, l'analyse et la gestion d'alertes de sécurité de l'information plus complexes, à collaborer avec d'autres départements de l'entreprise ainsi qu'à organiser et assurer une unité de service d'astreinte. Les qualifications requises pour occuper le poste de responsable du SOC étaient un degré universitaire en sécurité de l'information et une expérience de deux à trois ans en IT ou sécurité de l'information.

**A.d.** Au cours des divers " entretiens d'évolution " de A. \_\_\_\_\_, ses prestations ont été jugées très favorablement.

**A.e.** Par avenant au contrat de travail signé en 2015, A. \_\_\_\_\_ est devenue mandataire commerciale. Elle a acquis simultanément le statut d'employée intéressée, grâce auquel elle s'est vu octroyer dix parts d'intéressement lui donnant droit à un versement en espèces variant en fonction des résultats de l'entreprise.

**A.f.** L'employée est devenue fondée de pouvoir de l'employeuse en avril 2016.

**A.g.** Le salaire de l'employée a été augmenté à plusieurs reprises au cours des rapports de travail. Selon les certificats de salaire de l'employée, celle-ci a perçu les rémunérations annuelles brutes suivantes:

- en 2014: 120'150 fr.;
- en 2015: 131'852 fr.;
- en 2016: 151'160 fr. (ainsi qu'un montant de 7'956 fr. à titre de frais de représentation);
- en 2017 : 161'388 fr. (ainsi qu'un montant de 8'494 fr. à titre de frais de représentation).

**A.h.** D'après l'application de gestion des salaires utilisée par l'employeuse, les membres subordonnés de l'équipe SOC (D. \_\_\_\_\_, E. \_\_\_\_\_, F. \_\_\_\_\_ et G. \_\_\_\_\_) ont perçu une rémunération annuelle globale (bonus et parts d'intéressement compris) supérieure à celle de A. \_\_\_\_\_ au cours des exercices 2014 et 2015. H. \_\_\_\_\_, lequel dirigeait l'IRA depuis le 1er juin 2015, a également perçu une rémunération globale supérieure à celle de A. \_\_\_\_\_ entre 2014 et 2018.

**A.i.** Par courrier du 27 avril 2018, A. \_\_\_\_\_ a résilié les rapports de travail avec effet au 30 juin 2018.

**A.j.** Par contrat de travail du 28 novembre 2018, I. \_\_\_\_\_ a été engagé en tant que successeur de A. \_\_\_\_\_. Il avait droit à une rémunération globale de 166'000 fr. pour l'année 2019.

## **B.**

**B.a.** Après une procédure de conciliation infructueuse, A. \_\_\_\_\_ a assigné B. \_\_\_\_\_ SA devant le Tribunal des prud'hommes genevois en date du 21 février 2019. Ses conclusions tendaient à ce que la défenderesse soit condamnée à lui payer divers montants représentant un total de 824'054 fr. 15. Se plaignant notamment d'avoir été victime de plusieurs discriminations à raison du sexe, la demanderesse réclamait le paiement de 661'522 fr. à titre de différence salariale et de 19'506 fr. à titre de d'indemnité pour discrimination à la promotion.

La défenderesse a conclu au rejet intégral de la demande.

En cours de procédure, l'autorité de première instance a procédé à l'audition des parties et de dix-neuf témoins.

Par ordonnance du 15 mars 2022, le Tribunal des prud'hommes a rejeté la requête présentée par la demanderesse tendant à ce qu'une expertise judiciaire soit mise en oeuvre sur l'existence d'une inégalité salariale et d'une discrimination à la promotion au sein de l'entreprise. Il a considéré avoir suffisamment d'éléments en sa possession pour statuer sur la notion de l'équivalence de valeur ou non des fonctions de A. \_\_\_\_\_ et de H. \_\_\_\_\_ ainsi que sur l'existence éventuelle d'une discrimination salariale au cours de la période concernée. S'agissant de la discrimination à la promotion alléguée, il a estimé que les éléments recueillis au cours de l'instruction lui avaient permis de se forger une conviction sur ce point.

Statuant par jugement du 5 août 2022, le Tribunal des prud'hommes a partiellement admis la demande et condamné la défenderesse à payer à son adversaire la somme de 15'247 fr. 45, intérêts en sus, à titre de rétribution des heures et du travail supplémentaires accomplis par la demanderesse. S'agissant des points encore litigieux devant le Tribunal fédéral, les premiers juges ont estimé que les fonctions, les cahiers des charges et les tâches de la demanderesse et de H. \_\_\_\_\_ n'étaient pas comparables, raison pour laquelle l'existence d'une discrimination salariale n'avait pas été rendue vraisemblable. Ils ont également jugé que la demanderesse n'avait pas subi de discrimination salariale par rapport à ses subordonnés. A cet égard, ils ont certes relevé que E. \_\_\_\_\_, D. \_\_\_\_\_ et F. \_\_\_\_\_ avaient perçu une rémunération supérieure respectivement de 12 %, de 6,75 % et de 0,6 % à celle de l'intéressée en 2015, alors même que celle-ci occupait une fonction plus élevée et que son travail avait une valeur supérieure. Cela étant, le Tribunal des prud'hommes a considéré que l'ancienneté respectivement la formation des personnes concernées, leur expérience professionnelle et leur âge pouvaient justifier cette différence, étant précisé que la défenderesse avait respecté le principe de la proportionnalité puisque le salaire de la demanderesse avait été supérieur à celui de ses subordonnés dès 2016. En ce qui concerne la discrimination à la promotion dénoncée par la demanderesse, il a jugé que les éléments avancés par cette dernière n'avaient pas permis de prouver, respectivement de rendre vraisemblable son allégation selon laquelle tout chef de service en poste depuis deux ans devait être nommé sous-directeur d'après les règles applicables à la division informatique de l'entreprise. Le Tribunal des prud'hommes a estimé, par ailleurs, qu'il ne pouvait pas substituer sa propre appréciation à celle de la défenderesse, laquelle avait estimé que A. \_\_\_\_\_ devait gagner en maturité pour être nommée sous-directrice. Enfin, il a souligné que la comparaison opérée par la demanderesse entre sa situation et celle de deux autres collaborateurs de l'entreprise (J. \_\_\_\_\_ et K. \_\_\_\_\_) ne permettait pas d'établir une telle discrimination.

**B.b.** Saisie d'un appel formé par la demanderesse, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève l'a rejeté par arrêt du 3 juillet 2023. Les motifs qui étayaient cette décision seront indiqués plus loin dans la mesure utile à la compréhension des critiques dont celle-ci est la cible.

### C.

Le 6 septembre 2023, A. \_\_\_\_\_ (ci-après: la recourante) a formé un recours en matière civile à l'encontre de cet arrêt. Elle conclut, principalement, à la réforme de la décision entreprise en ce sens que la défenderesse (ci-après: l'intimée) est condamnée à lui payer la somme de 362'265 fr., intérêts en sus. Subsidiairement, elle requiert l'annulation de l'arrêt déferé et le renvoi de la cause à l'autorité précédente. Le Tribunal fédéral n'a pas requis le dépôt d'une réponse au recours.

### Considérant en droit :

#### 1.

Les conditions de recevabilité du recours en matière civile sont réalisées sur le principe, notamment celles afférentes à la valeur litigieuse minimale de 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF) et au délai de recours (art. 100 al. 1 LTF en lien avec l'art. 46 al. 1 let. b LTF). Demeure réservé l'examen de la recevabilité, sous l'angle de leur motivation, des différents griefs invoqués par la recourante.

#### 2.

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte - ce qui correspond à la notion d'arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (**ATF 140 III 115** consid. 2; **137 I 58** consid. 4.1.2; **137 II 353** consid. 5.1) - ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF).

La critique de l'état de fait retenu est soumise au principe strict de l'allégation énoncé par l'art. 106 al. 2 LTF (**ATF 140 III 264** consid. 2.3 et les références citées). La partie qui entend attaquer les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et de manière circonstanciée en quoi ces conditions seraient réalisées (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1 et les références citées). Si la critique ne satisfait pas à ces exigences, les allégations relatives à un état de fait qui s'écarterait de celui de la décision attaquée ne pourront pas être prises en considération (**ATF 140 III 16** consid. 1.3.1). Les critiques de nature appellatoire sont irrecevables (**ATF 130 I 258** consid. 1.3).

Le complètement de l'état de fait ne relève pas de l'arbitraire; un fait non constaté ne peut pas être arbitraire, c'est-à-dire constaté de manière insoutenable. En revanche, si un fait omis est juridiquement pertinent, le recourant peut obtenir qu'il soit constaté s'il démontre qu'en vertu des règles de la procédure civile, l'autorité précédente aurait objectivement pu en tenir compte et s'il désigne précisément les allégués et les offres de preuves qu'il lui avait présentés, avec référence aux pièces du dossier (art. 106 al. 2 LTF; **ATF 140 III 86** consid. 2).

Concernant l'appréciation des preuves, le Tribunal fédéral n'intervient, du chef de l'art. 9 Cst., que si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons

objectives de tenir compte des preuves pertinentes ou a effectué, sur la base des éléments recueillis, des déductions insoutenables (**ATF 137 III 226** consid. 4.2; **136 III 552** consid. 4.2; **134 V 53** consid. 4.3).

### 3.

Dans un premier moyen, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir établi les faits de manière manifestement inexacte respectivement incomplète et d'avoir arbitrairement apprécié les preuves à sa disposition.

A la lecture des critiques formulées par l'intéressée sur plus de vingt-huit pages, force est de relever que l'argumentation développée par la recourante s'épuise dans une critique au ton appellatoire marqué, dénuée de toute démonstration d'arbitraire. L'intéressée se contente en effet d'exposer sa propre thèse et d'opposer son appréciation personnelle des preuves disponibles à celle opérée par la cour cantonale pour taxer la solution retenue par les juges précédents d'arbitraire. Or, il ne suffit pas d'exposer sa version des faits, à grand renfort d'affirmations péremptoires et de références à différentes pièces extraites du dossier ou à diverses déclarations faites par certains témoins, pour démontrer que l'appréciation des preuves opérée par les juges cantonaux serait insoutenable. Le Tribunal fédéral ne discerne du reste guère sur quels points la recourante reproche réellement à la juridiction cantonale, sinon par de simples protestations ou dénégations, d'avoir commis une erreur certaine ou d'être parvenue à des constatations insoutenables. En réalité, l'intéressée se borne à critiquer le poids accordé par l'autorité précédente à certains témoignages et la force probante attribuée à divers témoignages et pièces, mais ne parvient nullement à démontrer en quoi l'appréciation des preuves ayant permis aux juges cantonaux d'aboutir à la solution qu'ils ont retenue serait entachée d'arbitraire. A l'examen de l'arrêt querellé, la recourante ne parvient pas davantage à démontrer que l'autorité précédente, comme elle l'affirme, aurait fondé sa décision sur des constatations de fait lacunaires ou incomplètes sur des éléments décisifs pour l'issue du litige. Les critiques formulées par la recourante sont dès lors irrecevables.

### 4.

Dans un deuxième moyen, la recourante fait grief à la cour cantonale d'avoir méconnu le droit fédéral en niant, à tort, l'existence d'une discrimination salariale à raison du sexe. Avant d'examiner les mérites des critiques formulées par l'intéressée au soutien de ce moyen, il convient de rappeler certains principes et d'exposer le raisonnement tenu par les juges précédents sur le problème considéré.

#### 4.1.

**4.1.1.** Le principe constitutionnel de l'égalité salariale entre l'homme et la femme (cf. art. 8 al. 3, dernière phrase, Cst.) est fondé sur la notion de travail de valeur égale (**ATF 130 III 145** consid. 3.1.2). 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).

**4.1.2.** Selon l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), 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 (al. 1); l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la rémunération et à la promotion (al. 2). Il s'agit d'une concrétisation du principe inscrit à l'art. 8 al. 3 *in fine* Cst. L'action en paiement du salaire dû figure parmi les moyens judiciaires à disposition de celle ou de celui qui subit ou risque de subir une discrimination au sens de l'art. 3 LEg (art. 5 al. 1 let. d LEg).

**4.1.3.** Aux termes de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

L'art. 6 LEg est l'une des dispositions spéciales dans lesquelles la loi ne fixe pas d'emblée le régime du fardeau de la preuve, mais seulement à partir du moment où la partie, qui serait normalement chargée du fardeau de la preuve, rend un élément de fait vraisemblable (*glaubhaft*). Ainsi, lorsque la discrimination est rendue vraisemblable, c'est son absence qui doit être prouvée par l'autre partie (HANS PETER WALTER, in Commentaire bernois, 2012, nos 378 s. ad art. 8 CC).

Il appartient donc au travailleur de rendre simplement *vraisemblable* l'existence d'une discrimination (question de droit fédéral en lien avec l'art. 6 LEg). Il s'agit d'un assouplissement de la preuve par rapport à la certitude découlant du principe général de l'art. 8 CC. La preuve au degré de la simple vraisemblance ne nécessite pas que le juge soit convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller autrement (**ATF 144 II 65** consid. 4.2.1 et 4.2.2; **142 II 49** consid. 6.2; **130 III 145** consid. 4.2; arrêt 4A\_344/2022 du 15 mai 2013 consid. 3.2). La vraisemblance d'une discrimination salariale a par exemple 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 et les références citées; cf. **ATF 144 II 65** consid. 4.2.3; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.2).

Et si une femme, qui présente des qualifications équivalentes à son prédécesseur de sexe masculin, est engagée à un salaire moins élevé que lui pour un travail inchangé, il est vraisemblable que cette différence de traitement constitue une discrimination à raison du sexe, prohibée par l'art. 3 LEg (**ATF 130 III 145** consid. 4.2 et la référence citée; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.2).

Lorsque le travailleur parvient à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination liée au sexe, il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve stricte de l'absence de discrimination (**ATF 144 II 65** consid. 4.2.1; **142 II 49** consid. 6.2; **130 III 145** consid. 5.2). Si l'employeur échoue à le faire, l'existence d'une discrimination salariale doit être tenue pour établie (**ATF 131 II 393** consid. 7.1; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.2).

**4.1.4.** Pour décider si un salaire déterminé ou si la différence entre les salaires est discriminatoire, il faut, d'une part, tenir compte de questions relevant du fait, tels le montant du salaire ou le montant de la différence entre les salaires ainsi que l'existence de circonstances alléguées, comme la formation professionnelle, l'âge, etc. Il faut déterminer, d'autre part, si les critères d'appréciation ou de différenciation sont admissibles, ce qui est une question de droit (**ATF 124 II 436** consid. 8 et 9; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3).

Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, le temps passé dans une fonction, la qualification, l'expérience professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus et le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (**ATF 142 II 49** consid. 6.3; **130 III 145** consid. 5.2; **127 III 207** consid. 3c; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3). La position de force d'un travailleur dans la négociation salariale et la situation conjoncturelle peuvent conduire à une différence de rémunération pour un même travail. Mais les disparités de salaire qui sont dues à des occasions de négociation différentes ou qui résultent de fluctuations conjoncturelles doivent être compensées dès qu'il est raisonnablement possible de le faire pour l'employeur, le cas échéant dans le délai d'une année (**ATF 130 III 145** consid. 5.2 et les références citées; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3). Lorsque le cahier des charges est le même ou qu'il est identique pour les travailleurs d'une société, indépendamment de leur sexe, de meilleures prestations de travail, quantitatives ou qualitatives, peuvent justifier une différence de salaire, à condition qu'elles soient établies (**ATF 125 III 368** consid. 5b; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3). Pour qu'un motif objectif puisse légitimer une différence de salaire, il faut qu'il influe véritablement de manière importante sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Celui-ci doit démontrer que le but objectif qu'il poursuit répond 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 142 II 49** consid. 6.3; **130 III 145** consid. 5.2; arrêt 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3).

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 (arrêts 4A\_344/2022, précité, consid. 3.3; 4A\_461/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a jugé ainsi qu'une différence de rémunération de 8 à 9 % touchant deux logopédistes ne violait pas le principe de l'égalité salariale, dans la mesure où elle était motivée par une formation préalable différente (maturité d'une part, diplôme d'instituteur d'autre part; **ATF 123 I 1** consid. 6e).

**4.2.** En l'occurrence, la cour cantonale a considéré, sur la base des preuves recueillies, que la recourante et H. \_\_\_\_\_ n'effectuaient pas les mêmes tâches au sein de l'entreprise et assumaient une fonction différente, raison pour laquelle il était vain d'expliquer la différence de salaire entre la recourante et son collègue masculin par des considérations liées au sexe. Elle a en revanche estimé que l'intéressée avait rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination salariale par rapport à ses subordonnés E. \_\_\_\_\_, F. \_\_\_\_\_, G. \_\_\_\_\_ et D. \_\_\_\_\_ pour l'année 2015, puisque ceux-ci avaient perçu une rémunération supérieure à celle de l'intéressée respectivement de plus de 20 %, de près de 10 %, de plus de 6,5 % et de plus de 15 %. Poursuivant le fil de son raisonnement, l'autorité précédente a constaté que E. \_\_\_\_\_ avait touché une rémunération supérieure à celle de la recourante en 2016 (écart salarial inférieur à 2,5 %), ce qui n'était pas le cas des autres collaborateurs concernés. En 2017, la recourante avait touché une rémunération supérieure à celle de tous ses subordonnés. La cour cantonale a retenu, à l'instar des premiers juges, que des motifs liés à la formation, à l'ancienneté et à l'expérience professionnelle pouvaient influencer la valeur même du travail et, à ce titre, justifier une différence de traitement entre des collaborateurs de sexes opposés, à condition que celle-ci respecte le principe de la proportionnalité. Considérant que l'écart salarial existant en 2015 était justifié par des motifs objectifs non discriminatoires, que celui-ci avait été presque supprimé en 2016 et que la progression rapide du salaire de la recourante lui avait permis de percevoir une rémunération supérieure à celle de ses subordonnés dès 2017, l'autorité précédente a jugé que le principe de la proportionnalité avait été respecté. Enfin, elle a observé que la rémunération convenue dans le contrat d'engagement du successeur de la recourante n'était pas supérieure à celle de l'intéressée, tout en précisant qu'il était inapproprié de comparer la rémunération de la recourante à son arrivée au SOC en 2014 et celle de son successeur en 2018, dans la mesure où la

taille du service et les responsabilités du chef de cette équipe avaient évolué avec le temps.

### 4.3.

**4.3.1.** Dans un premier pan de son argumentation, la recourante s'en prend à la constatation de fait opérée par la cour cantonale selon laquelle les fonctions assumées par H. \_\_\_\_\_ et par elle n'étaient pas équivalentes, raison pour laquelle leur rémunération n'était pas comparable.

En l'occurrence, la cour cantonale, se fondant sur plusieurs témoignages recueillis et diverses pièces, a considéré que les fonctions qu'avaient exercées les deux personnes précitées n'étaient pas équivalentes. A cet égard, elle a relevé que les cahiers des charges de la recourante et de H. \_\_\_\_\_ présentaient peu de similitudes, que les missions de leurs équipes respectives étaient différentes - étant précisé que les activités de l'IRA couvraient des domaines plus étendus que ceux du SOC -, et que plusieurs témoins avaient indiqué que H. \_\_\_\_\_ avait un niveau de responsabilité plus élevé que celui de sa collègue. Par sa critique purement appellatoire, l'intéressée ne fait rien d'autre que d'opposer sa propre appréciation des preuves disponibles à celle des juges précédents, en tentant, dans une très large mesure, de minimiser la portée de plusieurs témoignages concordants, sous prétexte que les témoins concernés auraient été "impliqués dans les faits reprochés", ce qu'a expressément nié la cour cantonale. Ce faisant, elle échoue à démontrer le caractère arbitraire de la constatation de fait opérée par les juges cantonaux.

**4.3.2.** La recourante soutient ensuite qu'elle a été victime de discrimination salariale par rapport à ses subordonnés.

Dans une critique mêlant le fait et le droit de manière inextricable, l'intéressée reproche à l'autorité précédente d'avoir apprécié de manière erronée sa rémunération, d'avoir omis de comparer sa rémunération avec celle de ses subordonnés dès son entrée en fonction au SOC le 1er septembre 2014 et d'avoir justifié une inégalité salariale alors que la valeur de son travail était bien supérieure à celle de ses subordonnés. En argumentant de la sorte, elle ne démontre cependant pas de manière circonstanciée, en partant de la décision attaquée, en quoi le raisonnement tenu par les juges précédents méconnaîtrait le droit fédéral. La cour cantonale a en effet reconnu que l'intéressée occupait une fonction supérieure par rapport à celle des autres collaborateurs du SOC et qu'elle avait perçu une rémunération inférieure à ceux-ci au cours de l'année 2015 ainsi qu'en 2016 par rapport à E. \_\_\_\_\_. Cela étant, elle a reconnu l'existence de divers facteurs objectifs tels que la formation, l'ancienneté, l'âge et l'expérience professionnelle permettant d'expliquer cette différence salariale, tout en relevant que celle-ci s'était rapidement dissipée, la recourante percevant une rémunération supérieure à tous ses subordonnés dès 2017. En argumentant comme elle le fait, la recourante ne parvient pas à établir que l'autorité précédente aurait sombré dans l'arbitraire en retenant l'existence de telles circonstances objectives. Par ailleurs, la prise en compte de tels critères au moment de déterminer si une différence de traitement au niveau salarial était justifiée ou non n'apparaît nullement contraire au droit fédéral. Pour le reste, la recourante ne remet pas en cause l'appréciation des juges cantonaux selon laquelle la différence de traitement salarial au cours de l'année 2015 était conforme au principe de la proportionnalité.

**4.3.3.** La recourante se plaint enfin de ce qu'elle aurait été victime d'une discrimination salariale par rapport à son successeur I. \_\_\_\_\_. Sa démonstration s'épuise toutefois dans une vaine tentative de remettre en cause les constatations souveraines de la cour cantonale. Celle-ci a en effet retenu que le prénommé avait droit à une rémunération inférieure à celle perçue par la recourante en 2017. Cette dernière affirme certes, de manière péremptoire, que le montant global de la rémunération de son successeur a été calculé de manière erronée mais elle échoue à démontrer le caractère arbitraire de cette constatation de fait. L'argumentation de la recourante, qui repose sur une prémisse de fait non avérée, ne saurait dès lors prospérer.

### 5.

Dans un troisième moyen, la recourante prétend avoir subi une discrimination à la promotion.

**5.1.** L'art. 3 al. 2 LEg réprime notamment la discrimination à la promotion. Il y a discrimination prohibée en particulier lorsqu'une femme n'est pas retenue pour une promotion, alors qu'elle est mieux qualifiée qu'un collègue masculin promu ou que les femmes ne sont généralement pas promues à certains postes (arrêt 4C.276/2004 du 12 octobre 2004 consid. 6.1 et la référence citée). L'art. 6 LEg introduit en ce domaine un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (**ATF 130 III 145** consid. 4.2; **127 III 207** consid. 3b). Pour sa part, le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment (**ATF 130 III 145** consid. 4.2 et les références citées).

**5.2.** En l'occurrence, la cour cantonale a considéré que la recourante n'avait pas rendu vraisemblable

l'existence de règles applicables à la division informatique de l'entreprise prévoyant que tout chef de service en poste depuis deux ans, sans problème de performance, devait être nommé sous-directeur. Elle a du reste observé que le parcours professionnel de H. \_\_\_\_\_ tendait plutôt à démontrer que les promotions pouvaient intervenir dans des délais bien plus longs, puisque le prénommé avait rejoint l'intimée en 2001 et n'avait été nommé au poste de sous-directeur qu'en avril 2011, soit cinq ans après sa dernière promotion. L'autorité précédente a relevé que l'évolution de la recourante au sein de l'entreprise avait été bien plus rapide que celle de H. \_\_\_\_\_, car elle avait rejoint l'intimée en juillet 2012, était devenue cheffe de service en septembre 2014, avait obtenu le titre de mandataire commerciale le 1er avril 2015, puis celui de fondée de procuration en avril 2016. Tout en soulignant que les qualités techniques de l'intéressée avaient été jugées excellentes et que l'existence de problèmes relationnels particuliers entre la recourante et d'autres collaborateurs n'avait pas été établie, la juridiction cantonale a néanmoins fait état de plusieurs éléments ressortant du dossier attestant d'un manque de maturité de l'intéressée et d'améliorations possibles au niveau de ses compétences managériales. Elle a par ailleurs estimé que les comparaisons faites par la recourante entre sa situation et celle de deux autres collaborateurs de l'entreprise (K. \_\_\_\_\_ et J. \_\_\_\_\_) ne permettaient pas de rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination à la promotion. Enfin, elle a souligné que l'instruction du dossier n'établissait pas davantage que les femmes n'étaient pas promues en tant que sous-directrices au sein de l'entreprise, puisque deux témoins de sexe féminin avaient occupé ce poste au sein de l'intimée, l'une d'entre elles ayant même accédé à la direction générale et au conseil d'administration de la société.

**5.3.** A l'encontre de cette motivation détaillée, la recourante se contente, une nouvelle fois, d'exposer sa propre vision des choses et d'opposer son appréciation personnelle des preuves disponibles à celle de la cour cantonale. Contrairement à ce que tente de faire accroire l'intéressée, l'autorité précédente n'a jamais prétendu qu'elle n'avait pas été promue en raison de ses compétences managériales perfectibles respectivement à cause d'un manque de maturité. Elle a seulement considéré que les éléments fournis par la recourante ne permettaient pas de rendre vraisemblable le fait que les chefs de service de la division informatique accédaient en principe à la sous-direction deux ans après leur nomination. Dans son mémoire de recours, l'intéressée s'emploie, dans une très large mesure, à démontrer, par le menu, qu'elle disposait des qualités nécessaires pour occuper la fonction de sous-directrice. Ce faisant, elle ne parvient toutefois pas à établir que la cour cantonale aurait enfreint le droit fédéral en jugeant que la recourante avait échoué à rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination à la promotion fondée sur des motifs liés au sexe.

## **6.**

Dans un quatrième et dernier moyen, la recourante reproche aux instances cantonales d'avoir enfreint le droit fédéral en refusant de mettre en oeuvre l'expertise judiciaire qu'elle avait requise aux fins d'établir l'équivalence entre les fonctions de certains collaborateurs de l'intimée et la sienne.

**6.1.** Selon la jurisprudence, lorsque, à l'intérieur d'une entreprise, l'équivalence des diverses fonctions n'est pas immédiatement évidente ou n'est pas établie par d'autres moyens de preuve, le juge doit ordonner les expertises nécessaires. Les experts doivent alors évaluer si ces fonctions sont comparables entre elles et déterminer les critères propres à mettre en évidence un cas de discrimination. Un refus d'ordonner l'expertise demandée par une partie constitue une violation de l'art. 247 al. 2 let. a CPC, à moins que l'expertise n'apparaisse d'emblée inutile parce que, par exemple, le juge dispose lui-même des connaissances scientifiques nécessaires pour élucider une éventuelle discrimination liée au sexe (**ATF 133 III 545** consid. 4.2; arrêt 4A\_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.2).

**6.2.** En l'espèce, la cour cantonale n'a pas donné suite à la requête d'expertise judiciaire formulée par la recourante, car elle estimait disposer de suffisamment d'éléments pour statuer sur la question de l'équivalence des fonctions. Au regard de l'ensemble des circonstances du cas concret, pareille solution résiste aux critiques dont elle est la cible de la part de la recourante. Contrairement aux affaires précédemment jugées par le Tribunal fédéral auxquelles se réfère l'intéressée, il faut en effet bien voir que les instances cantonales, avant de se prononcer sur la requête d'expertise, ont procédé à une instruction approfondie de la cause en auditionnant pas moins de dix-neuf témoins, ce qui leur permettait de bénéficier d'une représentation détaillée du fonctionnement des services de la division informatique de l'intimée et des diverses fonctions occupées par les principaux collaborateurs concernés. De plus, les instances cantonales avaient à leur disposition le cahier des charges de la recourante et celui de H. \_\_\_\_\_ ainsi que les procès-verbaux des entretiens d'évolution de différents collaborateurs de l'entreprise, ce qui leur offrait une image précise des tâches, responsabilités et objectifs des personnes concernées. Eu égard à ces circonstances singulières, la cour cantonale n'a ainsi pas méconnu le droit fédéral en considérant que les éléments recueillis lui permettaient de conclure à l'absence d'équivalence entre les fonctions de la recourante et de H. \_\_\_\_\_, sans qu'il soit nécessaire de mettre en oeuvre une expertise judiciaire.

## **7.**

Au vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté dans la mesure de sa recevabilité. Les frais judiciaires,

fixés en application de l'art. 65 al. 4 let. b LTF, seront mis à la charge de la recourante. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens.

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

**3.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 8 novembre 2023

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

Le Greffier : O. Carruzzo