

GE_GERICHTE CAPH/17/2024 vom 26. Februar 2024

GE Cour de justice, 2024-02-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_17_2024

FR: GE_GERICHTE CAPH/17/2024 du 26 février 2024

IT: GE_GERICHTE CAPH/17/2024 del 26 febbraio 2024

Erwägungen

E. 1.1

Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

E. 1.2

La valeur litigieuse en première instance étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC a contrario).

E. 1.3

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

E. 2

Les parties ont produit devant la Cour plusieurs décisions et actes de procédure non soumis au Tribunal. Etablis postérieurement à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, ces éléments – et les faits nouveaux déduits de ceux-ci – sont recevables, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 317 al. 1 CPC).

E. 3

Sur le fond, l'appelante reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir retenu que les parties étaient liées par un contrat de travail à compter du 3 août 2017. Elle soutient que le contrat conclu à cette date était entaché de nullité, faute pour elle d'avoir disposé de sa capacité de discernement, et que des relations

- 17/37 -

C/14031/2021 contractuelles n'ont été valablement nouées qu'à la conclusion du contrat du 12 février 2018, par le biais de sa curatrice.

E. 3.1

En vertu de l'art. 18 CC, les actes de celui qui est incapable de discernement n'ont pas d'effet juridique; demeurent réservées les exceptions prévues par la loi. L'acte juridique accompli par une personne incapable de discernement est nul, même si l'incapacité était inconnue du cocontractant (ATF 117 II 18 consid. 7a; 55 II 157; JdT 1930 I 31).

E. 3.1.1

Une personne n'est privée de discernement au sens de la loi que si sa faculté d'agir raisonnablement est altérée, en partie du moins, par l'une des causes énumérées à l'art. 16 CC, dont la maladie mentale et la faiblesse d'esprit, à savoir des états anormaux suffisamment graves pour avoir effectivement altéré la faculté d'agir raisonnablement dans le cas particulier et le secteur d'activité considérés (ATF 117 II 231 consid. 2a in fine et les références citées; arrêts du Tribunal fédéral 4A_194/2009 consid. 5.1.1, in RSPC 2009 p. 368; 5A_501/2013 du 13 janvier 2014 consid. 6.1.2). Comme elle est généralement donnée chez les adultes, la capacité de discernement est présumée: il incombe à celui qui prétend qu'elle fait défaut de le prouver (ATF 118 Ia 236 consid. 2b). Cette preuve n'est toutefois soumise à aucune prescription particulière; un très haut degré de vraisemblance excluant tout doute sérieux suffit (ATF 117 II 231 consid. 2b; 108 V 121 consid. 4; 98 Ia 324 consid. 3). En revanche, lorsqu'une personne est atteinte de maladie mentale ou de faiblesse d'esprit, l'incapacité de discernement est présumée, car cette personne doit généralement être considérée, d'après l'expérience générale de la vie, comme étant selon une vraisemblance prépondérante, dépourvue, en principe, de discernement. C'est alors à celui qui se prévaut, par exemple, de la validité d'un testament d'établir que la personne concernée a accompli l'acte litigieux dans un moment de lucidité (ATF 124 III 5 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 5A_501/2013 du 13 janvier 2014 consid. 6.1.2).

E. 3.1.2

L'art. 320 CO prévoit que, sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (al. 1). Il est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être fourni que contre un salaire (al. 2). Si le travailleur fournit de bonne foi un travail pour l'employeur en vertu d'un contrat qui se révèle nul par la suite, tous deux sont tenus de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, comme s'il s'agissait d'un contrat valable, jusqu'à ce que l'un ou l'autre mette fin aux rapports de travail en raison de l'invalidité du contrat (art. 320 al. 3 CO).

- 18/37 -

C/14031/2021 L'art. 320 al. 3 CO constitue une *lex specialis* par rapport aux règles générales sur la nullité des contrats. Lorsque les conditions de cette disposition sont remplies, la nullité du contrat de travail s'applique *ex nunc et non ex tunc*, si bien que la personne salariée a droit à son salaire jusqu'à ce qu'il soit mis fin au contrat. Les cas de nullité visés comprennent notamment ceux où le contrat a pour objet une chose impossible, illicite ou contraire aux mœurs (art. 20 al. 1 et 2 CO) et ceux où l'une des parties n'a pas la capacité de le conclure (cf. art. 11ss CC pour les personnes civiles, art. 52ss CC pour les personnes morales; MEIER in Commentaire romand, Code des obligations I, 3e éd., 2021, n. 11s. ad art. 320 CO).

E. 3.2

En l'espèce, il est effectivement douteux que l'appelante ait pu disposer, entre son hospitalisation du mois de juin 2017 pour troubles psychiques et son signalement au TPAE le 19 septembre suivant pour des pathologies similaires, d'une capacité de discernement suffisante pour conclure un contrat de travail avec l'intimée. Au vu de ses troubles cognitifs et de sa dépendance aux médicaments psychotropes, qui l'empêchaient de s'occuper de ses affaires administratives et financières, le TPAE a notamment décidé de placer alors

l'appelante immédiatement sous curatelle. Cela étant, l'appelante ne conteste pas que l'intimée lui ait concrètement fourni, dès le 3 août 2017, les prestations de garde et d'aide à domicile prévue par le contrat signé le même jour, à concurrence au moins de l'horaire prévu (20 heures par semaine). Elle ne conteste pas non plus que de telles prestations, par leur nature et leur ampleur, ne pouvaient être fournies que contre paiement d'un salaire, nonobstant les liens d'amitié qu'elle entretenait avec l'intimée. Par conséquent, à supposer que l'appelante n'ait pas eu la capacité de conclure le contrat de travail signé le 3 août 2017, il faudrait néanmoins admettre qu'elle demeure tenue de s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail, soit notamment de l'obligation de payer le salaire, comme si le contrat était valable, conformément aux dispositions et principes rappelés sous consid. 3.1.2 ci-dessus. Si l'appelante soutient aujourd'hui que l'intimée avait alors connaissance de son manque de discernement, au point qu'elle aurait elle-même établi le contrat susvisé pour le lui faire signer, l'appelante ne remet cependant pas en cause la bonne foi de celle-ci, laquelle est présumée (art. 3 al. 2 CC), en ce sens que l'intimée avait alors effectivement l'intention d'être rémunérée pour les services qu'elle lui fournissait concrètement. Au surplus, la curatrice de l'appelante n'a pas formellement mis fin aux rapports de travail, en raison de la nullité alléguée du contrat du 3 août 2017. Elle a remplacé ce contrat par un contrat similaire, conclu par son biais le 12 février 2018. Dans ces conditions, à supposer que le premier contrat soit nul pour cause d'incapacité de l'employeuse, il faudrait admettre que l'appelante demeure tenue de verser un salaire en application de l'art. 320 al. 3 CO entre les deux dates

- 19/37 -

C/14031/2021 susvisées, puis en vertu du second contrat par la suite. A supposer que l'appelante ait disposé d'une capacité de discernement suffisante, mais que le premier contrat ait été entaché d'un vice du consentement tel que l'erreur ou la crainte, la conclusion du second contrat et l'absence d'invalidation du premier contrat devraient conduire à tenir ce dernier pour ratifié (cf. art. 31 CO), ainsi que l'a retenu le Tribunal, justifiant là aussi que l'appelante soit tenue de verser le salaire correspondant. Dans les deux cas, c'est donc à bon droit que le Tribunal a retenu que les rapports de travail avaient débuté le 3 août 2017 et que l'appelante était tenue de rémunérer l'intimée dès cette date. Il reste à examiner la quotité de cette rémunération.

E. 4

L'appelante reproche au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait travaillé pour elle à 100% pour toute la durée des rapports contractuels, soit du mois d'août 2017 au mois de février 2021, et de l'avoir condamnée à rémunérer l'intimée en conséquence. Elle conteste qu'il ait été nécessaire pour l'intimée d'excéder ses horaires de travail, fixés à quatre heures par jour, et soutient que son éventuelle présence supplémentaire à ses côtés résultait des liens d'amitié qui unissaient les parties. Les parties ne contestent pas que leurs relations de travail soient soumises au contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique du 13 décembre 2011 (ci-après CTT-EDom, RS/GE J 1 50.03), dans la mesure où il déroge aux dispositions du code des obligations.

E. 4.1

Par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (art. 319 al. 1 CO). La rémunération est un élément essentiel du

contrat de travail. Il n'est cependant pas nécessaire qu'elle soit convenue entre les parties lors de la conclusion du contrat, ni même que les parties aient discuté du principe de la rémunération. Il suffit que, selon les circonstances la prestation fournie soit dans un rapport d'échange avec une rémunération. En revanche, il existe des cas de pure complaisance ne créant pas de liens contractuels, tels que des liens d'amitié ou de voisinage. L'acte de complaisance est accompli à titre gratuit, désintéressé et ne repose pas sur une obligation juridique (WYLER, Droit du travail, 4e éd., Berne 2019, p. 25).

E. 4.1.1

A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat de travail ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au

- 20/37 -

C/14031/2021 moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rémunérer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé, en versant le salaire convenu au travail majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3). Les heures supplémentaires visées par cette disposition correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé (ATF 129 III 171 consid. 2.2 et 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.3 et les réf. cit.).

E. 4.1.2

Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et quelle est la quotité des heures dont il demande la rétribution (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.2; 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1). Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1; 4A_285/2019 du 18 novembre 2019 consid. 6.2.3; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1).

E. 4.1.3

Selon l'art. 5 CTT-EDom, la durée de la semaine de travail des travailleurs de l'économie domestique à temps complet est de 45 heures (al. 1). La journée de travail effectif des travailleurs à temps partiel ne doit pas dépasser 8 heures (al. 2). L'art. 7 al. 1 CTT-EDom précise que les heures supplémentaires sont des heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

- 21/37 -

C/14031/2021

E. 4.2

En l'espèce, les parties n'ont pas tenu de décompte des heures travaillées par l'intimée. Devant le Tribunal, son fils a cependant confirmé que l'intimée était très souvent présente auprès de l'appelante et cette dernière a elle-même reconnu que l'intimée passait auprès d'elle l'essentiel de ses journées. Même si les déclarations de l'appelante doivent être appréciées avec une certaine réserve, dès lors que sa capacité de discernement demeure sujette à caution, comme en témoigne le fait qu'elle a également déclaré que l'intimée travaillait uniquement par amitié pour elle et qu'il n'avait jamais été question d'argent entre les parties, il faut néanmoins admettre, comme le Tribunal, que l'intimée a effectivement consacré la majeure partie de son temps disponible à s'occuper de l'appelante, soit l'équivalent d'une activité à plein temps, durant toute la période des rapports de travail. En l'occurrence, ce n'est toutefois pas la quotité des heures de travail fournies par l'intimée qui est litigieuse, mais leur nécessité au vu des circonstances, au sens de l'art. 321c CO. A ce propos, le médecin de l'appelante a certes indiqué au cours son témoignage que la présence de l'intimée auprès de sa patiente était nécessaire la majeure partie de la journée, voire en soirée. Ce témoin n'a cependant pas précisé à quelle époque une telle présence était nécessaire, à savoir si elle l'était dans les derniers temps où l'intimée était au service de l'appelante, ou si elle l'était durant toute la période où l'appelante était sa patiente, soit depuis le mois de juillet 2018 au moins. Les autres témoins entendus n'ont pas davantage apporté de précisions à ce sujet. Or, il est constant que l'état de santé de l'appelante a subi une dégradation sensible au fil des années, notamment ensuite de ses différentes hospitalisations, ce que le fils de l'intimée a lui-même remarqué. Dans le courrier de son conseil du 17 février 2021, l'intimée a elle-même fait état d'une dégradation de l'état de santé de l'appelante depuis son AVC survenu au mois de février 2020 et affirmé qu'elle était ainsi sollicitée toute la journée "depuis plus d'une année". Ce faisant, l'intimée a fait part d'un changement dans la situation de l'appelante et reconnu implicitement que sa présence auprès de celle-ci n'était pas nécessaire dans la même mesure auparavant, même si elle avait régulièrement passé plus de temps auprès de l'appelante que ne le prévoyait son contrat. En sus du soutien de l'intimée, et dès l'engagement de celle-ci, l'appelante bénéficiait par ailleurs des services de la société G_____ SARL, qui se rendait à son domicile trois fois par jour, ainsi que des soins réguliers d'un infirmier et d'un physiothérapeute. Il paraît donc douteux que son état de santé ait réellement requis la présence de l'intimée à ses côtés, avant son hospitalisation du mois de février 2020, au-delà du taux de 50% spontanément convenu dans le contrat de travail conclu avec celle-ci. C'est d'ailleurs à compter du mois de février 2020 que les demandes de l'intimée de voir son taux de travail augmenter à 100% se sont faites plus insistantes.

- 22/37 -

C/14031/2021 S'il est vrai que l'intimée a demandé à la curatrice de l'autoriser à augmenter son taux de travail en 2018 déjà, année où l'appelante a également subi une hospitalisation, il n'est pas établi que cette demande ait été fondée sur la nécessité de fournir à l'appelante un soutien accru. Dans son ordonnance du 9 novembre 2018, le TPAE a notamment considéré que l'appelante apparaissait sous l'emprise de l'intimée et que, bien que cette dernière puisse être nécessaire au maintien de l'appelante à domicile, elle devait s'en tenir aux termes de son contrat de travail, avec la précision que tout ce qu'elle ferait en sus de ses heures de travail serait considéré comme des services rendus à titre gracieux. Ces considérations ont été émises alors même que le TPAE était informé, depuis le mois de septembre 2017, que l'appelante présentait une dépendance importante à l'égard de son entourage et une incapacité à assumer la gestion de ses biens conformément à ses intérêts. Elles sont corroborées par les déclarations du médecin de l'appelante, qui a reconnu avoir déclaré au cours de l'enquête pénale que sa patiente se trouvait dans une relation de soumission vis-à-vis de l'intimée, laquelle avait un comportement autoritaire envers elle. La présence de l'intimée auprès de l'appelante relevait ainsi davantage de l'emprise que de la nécessité. Ensuite de la décision susvisée du TPAE, la curatrice de l'appelante a expressément rappelé à l'intimée que d'éventuelles heures supplémentaires ne seraient pas prises en compte sans certificat médical attestant de leur nécessité. Or, à teneur de la procédure, l'intimée n'a jamais fourni de tel certificat à la curatrice, ni même entrepris de démarches pour s'en procurer un, ce qui rend là encore douteux que l'accomplissement d'heures supplémentaires ait réellement été nécessaire, au sens des dispositions et principes susvisés. On relèvera également que l'intimée n'a pas régulièrement déclaré les heures effectuées en sus de ses horaires de travail à la curatrice de l'appelante, ni informé celle-ci de la quotité desdites heures, avant le courrier susvisé de son conseil du 17 février 2021. Conformément aux principes rappelés ci-dessus, ceci interdit également que le travail supplémentaire non spécifiquement visé par ce courrier, soit celui antérieur à l'AVC de l'appelante au mois de février 2020, puisse aujourd'hui donner lieu à une rémunération. Dans ces conditions, il faut admettre que l'intimée n'a pas réellement été tenue de fournir à l'appelante des services équivalant à une activité à plein temps, et qu'elle ne peut prétendre à une rémunération correspondante, qu'à partir du mois de février 2020, soit après que l'appelante a été victime d'un AVC. Elle a par ailleurs dû travailler à plein temps jusqu'au 7 février 2021, date à laquelle une aide-soignante a été engagée pour répondre aux besoins de l'appelante. Au cours de son témoignage, ladite aide-soignante a précisé qu'à compter de son engagement, l'intimée n'était plus présente que les après-midi, tandis qu'elle-même prenait en charge l'appelante les matins. L'intimée n'a donc dû ensuite travailler qu'à 50% jusqu'à son licenciement, le 24 février suivant. Il reste à calculer le salaire dû à l'intimée en fonction de ces différents taux d'activité.

- 23/37 -

C/14031/2021

E. 4.3

En l'espèce, les parties ne contestent pas que le salaire minimum dû à l'intimée soit celui prévu à l'art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom (dans sa teneur en vigueur au moment concerné), lequel correspond, pour une employée non qualifiée et une activité de 45 heures hebdomadaires, à 3'756 fr. bruts par mois en 2017, à 3'801 fr. bruts par mois du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2020, puis à 4'512 fr. bruts par mois dès le 1er janvier 2021. Il n'est pas davantage contesté que l'intimée a perçu une rémunération de 2'166 fr. nets par mois du

mois d'août 2017 au 31 janvier 2018 (soit 2'000 fr. nets par mois versés 13 fois l'an), puis de 2'400 fr. nets par mois dès le 1er février 2018. Or, cette rémunération est supérieure aux minima susvisés pour un même travail à temps partiel (qui représentent respectivement 1'669 fr., 1'689 fr. et 2'005 fr. bruts à 44,4%, soit 20 heures par mois au lieu de 45). Tel est également le cas si l'on considère qu'à compter du mois de février 2018, l'intimée devait également travailler quatre heures le samedi et donc effectuer 24 heures de travail par semaine. Dans ce cas de figure, son taux d'activité représentait 53.3% d'une activité à temps complet de 45 heures par semaine, et le salaire minimum dû selon le contrat type s'élevait respectivement à 2'002 fr., 2'026 fr. et 2'405 fr. bruts par mois, soit des montants inférieurs à la rémunération nette effectivement perçue. Il s'ensuit que l'intimée ne peut pas prétendre à une rémunération supplémentaire pour les périodes où elle n'était tenue de travailler qu'à temps partiel. Une telle rémunération ne peut lui être octroyée que pour la période durant laquelle elle a été concrètement tenue de travailler à plein temps, soit du 1er février 2020 au

E. 7

février 2021 (cf. consid. 4.2 in fine ci-dessus). Pour cette période, l'intimée avait au moins droit à une rémunération brute totale de 47'451 fr. (onze mois à 3'801 fr. bruts et un mois et quart à 4'512 fr. bruts, soit 41'811 fr. brut + 5'640 fr. bruts). Elle a perçu une rémunération nette de 29'400 fr. (douze mois et quart à 2'400 fr.). Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimée, à titre de solde de salaire, la somme de 47'451 fr. bruts, sous déduction d'une somme nette de 29'400 fr., plus intérêts à compter de la date moyenne du 1er août 2020 (selon le principe appliqué par le Tribunal, qui n'est pas remis en cause). 5. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir alloué à l'intimée une indemnité au titre des vacances non prises. Elle soutient que les premiers juges ont mal calculé le droit aux vacances de l'intimée pour l'année 2018 et refusé à tort de prendre en compte les périodes de vacances effectivement prises par celle-ci aux mois de juin 2018 et de février 2021. 5.1 Selon l'article 21 al. 1 let. b CTT-EDom, la durée des vacances annuelles payées obligatoires est de quatre semaines dès 20 ans (let. b), cinq semaines après 20 ans de service (let. c) et cinq semaines après l'âge de 50 ans révolus et 5 ans de service chez le même employeur (let. d).

- 24/37 -

C/14031/2021 Les vacances sont fixées proportionnellement à la durée des rapports de travail lorsque l'année de service n'est pas complète (art. 329 al. 3 CO). L'art. 329c CO prescrit qu'en règle générale les vacances sont accordées pendant l'année de service correspondante et comprennent au moins deux semaines consécutives (al. 1). La date des vacances est fixée par l'employeur en tenant compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise (al. 2). En cas d'impossibilité de faire coïncider les souhaits de l'employeur et de l'employé, ce dernier doit se conformer aux vacances fixées par le premier (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4e éd., 2019, p. 497s. et les références citées). L'impossibilité doit être réelle, en ce sens que la bonne marche de l'entreprise ne permette pas à l'employeur d'accorder les vacances aux dates souhaitées, même en procédant aux efforts et aménagements qu'un employeur diligent doit fournir. L'employeur doit également respecter un délai de préavis suffisant pour permettre au travailleur de s'organiser et de préparer ses vacances. En règle générale, les dates des vacances doivent être communiquées aux travailleurs trois mois avant qu'elles ne soient prises (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 498). Dans certaines circonstances exceptionnelles,

des délais plus courts peuvent être admis. Tel pourrait être le cas si le travailleur souhaite lui-même prendre des vacances au dernier moment. Toutefois, cette solution nécessite un accord entre les parties (WYLER/HEINZER, loc. cit.). Si l'employeur outrepassa ses prérogatives, le travailleur peut refuser de prendre les vacances assignées. Il doit toutefois manifester sans retard son opposition, tout en offrant ses services durant la période de vacances que l'employeur prétendait lui imposer. Moyennant qu'il le fasse, l'employeur sera en demeure s'il les refuse. En revanche, à défaut d'une telle réaction immédiate, le travailleur sera réputé avoir tacitement donné son accord aux vacances imposées par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A_434/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1; WYLER/ HEINZER, op. cit., p. 498s.). 5.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée avait droit à quatre semaines de vacances par an, soit vingt jours ouvrables. Contrairement à ce que soutient l'appelante, l'intimée avait également droit à vingt jours de vacances pour l'année 2018, puisque l'on a vu ci-dessus que, à supposer même que l'appelante n'ait pas eu la capacité de conclure le contrat du 3 août 2017, elle reste néanmoins tenue de s'acquitter des obligations découlant dudit contrat, comme si celui-ci était valable, et donc d'accorder à l'intimée les vacances auxquelles elle a droit pour la période comprise entre la signature de ce contrat et la conclusion du contrat du 12 février 2018. Le premier grief de l'appelante sur ce point doit donc être écarté.

- 25/37 -

C/14031/2021 S'agissant des jours de vacances du mois de juin 2018, dont le Tribunal a retenu qu'ils ne devaient pas être pris en compte, il convient de relever que l'appelante a elle-même reconnu, par le biais de sa curatrice, qu'il restait à l'intimée un solde de vacances de huit jours à la fin de l'année 2018 (en fait, consid. C let. p ci-dessus), solde sur lequel le Tribunal a finalement fondé son calcul. Or, on ne peut exclure que la curatrice ait en réalité pris en compte les jours de vacances du mois de juin 2018 pour parvenir au solde susvisé. Celle-ci ne pouvait notamment pas ignorer, lorsqu'elle a fait état du solde de huit jours susvisé, qu'elle avait demandé à l'appelante de prendre des vacances au mois de juin précédent, ni le nombre de jours effectivement pris. Aujourd'hui, l'appelante n'indique pas à quelles autres dates l'intimée aurait pris un total de douze jours des vacances en 2018, ni ne l'établit. Par conséquent, le solde susvisé de huit jours de vacances non pris demeure opposable à l'appelante et le grief doit également être écarté. Concernant enfin les jours du mois de février 2021, l'appelante n'établit pas avoir demandé à l'intimée de prendre des vacances à cette période autrement que par les propos tenus par sa curatrice dans le courrier de licenciement que celle-ci a adressé à l'intimée le 24 février 2021, soit après la période de vacances en question, et dans lequel ladite curatrice indique que l'intimée a refusé de prendre des vacances à cette période. Or, à supposer que la curatrice de l'appelante ait effectivement prié l'intimée de prendre lesdites vacances lors de leur discussion du

E. 7.1

L'art. 337 CO prévoit que l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1 1ère phrase). Sont notamment considérés comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2).

E. 7.1.1

Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour "justes motifs" est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour retenir l'existence d'un juste motif: le manquement imputé au partenaire contractuel doit être objectivement grave et, subjectivement, il doit avoir effectivement détruit le lien de confiance, indispensable au maintien des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, comme par exemple le devoir de fidélité ou de loyauté (arrêt du Tribunal fédéral 4A_35/2017 du 31 mai 2017 consid. 4.3), mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 du 6 juin 2019 consid. 4.1). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_225/2018 précité consid. 4.1). L'employeur peut toutefois s'en abstenir lorsqu'il ressort de l'attitude de l'employé qu'une telle démarche serait inutile (ATF 127 III 153 consid. 1b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_105/2018 du 10 octobre 2018 consid. 3.1). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). Savoir si le comportement incriminé atteint la gravité nécessaire dépend des circonstances du cas concret (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Dans son appréciation, le juge doit notamment tenir compte de la position et de la responsabilité du travailleur,

- 30/37 -

C/14031/2021 du type et de la durée des rapports contractuels, de la nature et de l'importance des manquements (ATF 137 III 303 consid.2.1.1; 130 III 28 consid. 4.1).

E. 7.1.2

Si les conditions de l'art. 337 al. 1 CO ne sont pas remplies, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire (art. 337c al. 1 CO; ATF 125 III 14 consid. 2b et c), sous déduction de ce qu'il a épargné par suite de la cessation du contrat de travail, ainsi que du revenu qu'il a tiré d'un autre travail ou du revenu auquel il a intentionnellement renoncé (art. 337c al. 2 CO). Selon l'art. 23 al. 1 CTT-EDom, après le temps d'essai, le contrat peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

E. 7.2

En l'espèce, par le biais de sa curatrice, l'appelante a licencié l'intimée avec effet immédiat le 24 février 2021, au motif que celle-ci n'aurait pas respecté l'interdiction qui lui était faite de ne plus la contacter durant une semaine, afin de ménager sa santé. L'intimée se serait néanmoins introduite chez elle en compagnie d'un homme et d'un chien, puis, rappelée à l'ordre par la curatrice dans les jours suivants, aurait continué à l'importuner par téléphone. Avec l'intimée, la Cour constate que le fait qu'une interdiction d'entrer en contact avec l'appelante ait été donnée à l'intimée n'est établi que par les propos tenus par la curatrice dans son courrier de licenciement du 24 février 2021, soit après que l'intimée n'ait

apparemment pas respecté l'interdiction en question. Le courrier d'avertissement adressé par la curatrice à l'intimée le 11 février 2021 ne faisait pas état d'une telle interdiction, mais sommait seulement l'intimée de prêter attention aux propos qu'elle tenait à l'appelante, afin de ne pas perturber sa santé psychique. Pour ce motif déjà, il paraît douteux qu'un grave manquement à ses obligations puisse être reproché à l'intimée en relation avec le fait qu'elle ait pu se rendre au domicile de l'appelante ou contacter celle-ci par téléphone dans les jours suivants. A supposer que la curatrice ait fait interdiction à l'intimée de contacter l'appelante le 11 février 2021, et que l'intimée ait néanmoins outrepassé cette injonction de la manière décrite par la curatrice, on peine par ailleurs à discerner en quoi ces agissements constitueraient un manquement suffisamment grave de l'intimée à ses obligations pour justifier son licenciement avec effet immédiat. Comme l'a relevé le Ministère public, l'intimée possédait les clés du logement de l'appelante et celle-ci était habituée à sa présence à tout moment. Il n'est pas allégué, ni établi, que l'intimée ait tenu des propos inadéquats à l'appelante lorsqu'elle se serait rendue chez elle le 12 février 2021, ni qu'elle ait alors commis des actes préjudiciables à ses intérêts (vol, déprédation ou autre infraction), nonobstant la possible présence d'une tierce personne et/ou d'un animal. Il en va de même des entretiens téléphoniques que l'intimée aurait eus avec l'appelante les jours suivants, étant

- 31/37 -

C/14031/2021 rappelé que les parties entretenaient une relation d'amitié de longue date et que l'appelante avait elle-même pour habitude d'appeler l'intimée, comme son médecin voire d'autres voisins, à toute heure lorsqu'elle en éprouvait le besoin. Il convient également d'observer qu'au moment du licenciement litigieux, une aide-soignante avait été engagée aux côtés de l'intimée pour prendre soin de l'appelante. Dès lors, malgré les désaccords qui opposaient l'intimée à la curatrice, et en dépit des éventuels manquements qui pouvaient être reprochés à l'intimée dans sa prise en charge de l'appelante, tels que rapportés notamment par ladite aide-soignante, on ne voit pas ce qui imposait que l'intimée soit licenciée avec effet immédiat, ni pour quelle raison l'appelante et sa curatrice n'auraient pas pu tolérer que les relations contractuelles avec l'intimée se poursuivent jusqu'à l'échéance d'un délai de congé ordinaire. La brièveté de ce délai, dont il n'est pas contesté qu'il s'élevait en l'espèce à deux mois (cf. l'art. 23 al. 1 CTT-EDom), distingue en tant que de besoin le cas d'espèce de celui soumis au Tribunal des baux et loyers, qui a considéré que la continuation des relations contractuelles de bail, dont l'échéance ordinaire se situait à près de trois ans au moment de la résiliation anticipée, ne pouvait pas être imposée à l'appelante. Il convient également d'observer que le jugement concerné du Tribunal des baux et loyers fait l'objet d'un appel encore pendant et n'est pas définitif à ce jour. Le fait que la psychiatre de l'appelante ait indiqué, dans une attestation du mois de juin 2021, que sa patiente se portait mieux depuis l'engagement d'une aide-soignante et qu'elle se sentait soulagée depuis le licenciement de l'intimée, ne suffit pas non plus pour admettre que le licenciement de l'appelante présentait une quelconque urgence. Il est ici observé que les relations contractuelles avec l'intimée se sont étendues sur plusieurs années, durant lesquelles il n'est pas contesté que le travail de l'intimée a permis d'éviter que l'appelante soit placée en institution, et que le soulagement exprimé par l'appelante peut refléter non seulement le poids de la relation qu'elle entretenait au quotidien avec l'intimée, mais également le fait qu'elle n'était plus soumise à un conflit de loyauté entre sa curatrice et l'intimée après le licenciement de cette dernière. Enfin le fait que l'intimée ait fait l'objet d'une condamnation

pénale pour tentative de contrainte, dans une ordonnance qui a depuis lors été révoquée au vu notamment du jugement rendu par le Tribunal dans la présente cause, ne saurait justifier le licenciement de celle-ci avec effet immédiat au mois de février 2021. Les faits concernés se sont en effet déroulés plus de deux ans avant ledit licenciement et étaient connus de la curatrice de l'appelante depuis lors, comme en témoigne le fait que celle-ci en a informé le TPAE en 2018, lequel n'a pas non plus jugé utile d'en aviser alors les autorités pénales. Dans ces conditions, c'est à bon droit que le Tribunal a retenu que le licenciement de l'intimée avec effet immédiat le 24 février 2021 ne reposait pas sur de justes motifs. Il reste donc à examiner le montant de la rémunération que l'intimée aurait

- 32/37 -

C/14031/2021 perçue si les rapports de travail avaient pris fin à l'échéance du délai de congé ordinaire. En tant que de besoin, les reproches adressés par l'appelante à l'intimée pour son comportement durant l'ensemble des rapports de travail seront quant à eux pris en compte dans le cadre de l'examen de son droit à une éventuelle indemnité supplémentaire.

E. 7.3

En l'occurrence, l'intimée a été licenciée le 24 février 2021. Il n'est pas contesté que le terme de résiliation ordinaire se situait alors à la fin du deuxième mois suivant le jour de son licenciement, soit au 30 avril 2021. Au jour de son licenciement, et depuis l'engagement d'une aide-soignante le 7 février précédent, l'intimée travaillait à temps partiel, vingt-quatre heures par semaine, pour un salaire de 2'400 fr. nets par mois, lui-même supérieur au minimum applicable prévu par le CTT-EDom en pareil cas (cf. consid. 4.3 ci-dessus). Elle peut donc théoriquement prétendre à une rémunération de 5'143 fr. net à titre de salaire durant le délai de congé (2 mois x 2'400 fr. + 4 jours x [2'400 fr. / 28 jours]). L'appelante ne conteste cependant pas que la Caisse de chômage D_____ ait versé des prestations à hauteur de 3'783 fr. 55 à l'intimée durant le délai de congé, ni que ladite Caisse soit en conséquence subrogée, à due concurrence, aux droits de l'intimée en paiement d'un salaire pour cette période (cf. art. 29 al. 2 et 54 al. 1 LACI). Le chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris sera donc réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser à l'intimée la somme de 5'143 fr. nets à titre de salaire pendant le délai de congé, sous déduction d'une somme nette de 3'783 fr. 55 due à la Caisse de chômage D_____. Le chiffre 8 de ce même dispositif, qui a condamné l'appelante à payer la somme nette de 3'783 fr. 55 à la Caisse de chômage D_____, sera quant à lui confirmé. 8. L'appelante reproche enfin au Tribunal de l'avoir également condamnée à payer à l'intimée une indemnité compensatrice pour licenciement immédiat injustifié. Elle soutient que le comportement de l'intimée à son endroit et la situation de celle-ci exclut qu'une telle indemnité puisse lui être allouée. 8.1 L'art. 337c al. 3 CO prévoit qu'en cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut allouer au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, en tenant compte de toutes les circonstances, mais sans dépasser l'équivalent de six mois de salaire. Cette indemnité, qui s'ajoute aux droits découlant de l'art. 337c al. 1 CO, revêt une double finalité, à la fois réparatrice et punitive, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique, car elle est due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère sui generis,

- 33/37 -

C/14031/2021 elle s'apparente à la peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 120 II 209 consid. 9b). Sauf cas exceptionnel, elle doit être versée pour tout licenciement

immédiat dénué de justes motifs (ATF 133 III 657 consid. 3.2 et les réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1). Elle peut être refusée dans des circonstances particulières, par exemple lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (ATF 116 II 300 consid. 5a) ou encore lorsque la faute concomitante de l'employé est grave (ATF 120 II 243 consid. 3e). Une éventuelle faute concomitante du travailleur est prise en considération et peut donner lieu à une réduction, voire à une suppression de l'indemnité lorsque la faute du travailleur est grave, mais insuffisante pour justifier le licenciement avec effet immédiat, ou encore lorsque tout manquement de l'employeur ou tout reproche d'un autre ordre est exclu (WYLER/HEINZER, op. cit., p. 766). Pour fixer cette indemnité, le juge prend en considération la gravité de la faute de l'employeur et de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, mais également d'autres éléments tels que la faute concomitante du travailleur, la durée des rapports de travail, l'âge du lésé, sa situation sociale et les effets économiques du licenciement, ce qui présuppose de prendre en considération aussi bien la situation économique de l'employeur que celle de l'employé; aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même (ATF 135 III 405 consid. 3.1; 123 III 391 consid. 3; 121 III 64 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_173/2018 du 29 janvier 2019 consid. 5.1; 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1; 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 7.2). Le juge du fait possède un large pouvoir d'appréciation tant en ce qui concerne le principe que l'ampleur de l'indemnisation prévue à l'art. 337c al. 3 CO (art. 4 CC). 8.2 En l'espèce, il est établi que l'intimée a été licenciée avec effet immédiat pour des motifs ne présentant pas de gravité particulière et ne correspondant pas à un avertissement pertinent qu'elle avait reçu de la part de la curatrice de l'appelante. Sur le principe, une indemnité pour licenciement abusif est donc due à l'intimée. Comme l'a relevé le Tribunal, ce licenciement a de surcroît été assez abrupt, puisqu'il est survenu après plusieurs années de travail, soit notamment après une dernière année durant laquelle l'intimée a dû se consacrer à plein temps à la prise en charge de l'appelante. Il est également établi qu'avant les rapports de travail et durant une partie au moins de ceux-ci, les parties entretenaient une relation d'amitié, qui a pu être compromise par la dégradation de l'état de santé de l'appelante. Son licenciement a donc pu être ressenti comme une forme d'ingratitude par l'intimée. Ce licenciement a par ailleurs eu des conséquences importantes pour cette dernière, puisqu'il s'est accompagné de la résiliation de son bail et du dépôt d'une plainte pénale à son encontre, aujourd'hui classée.

- 34/37 -

C/14031/2021 Cela étant, bien qu'il soit admis que le soutien de l'intimée ait pu éviter à l'appelante d'être placée en institution, des doutes importants subsistent non seulement quant à l'adéquation de la prise en charge fournie par celle-ci sur le plan matériel et émotionnel, mais également quant aux motivations réelles de l'intimée, notamment en matière d'expectatives financières et successorales. L'aide-soignante engagée par l'appelante au mois de février 2021 a notamment rapporté que le logement de l'appelante était sale et mal tenu lorsqu'elle avait été engagée, ajoutant que l'appelante ne disposait pas de nourriture en suffisance. Ladite aide-soignante a également constaté que l'intimée s'adressait à l'appelante de manière brusque, même si elle ne l'insultait pas. Tant le médecin traitant de l'appelante que sa psychiatre ont remarqué que l'appelante se montrait moins angoissée et était en meilleure santé après l'engagement d'une aide-soignante et le licenciement de l'intimée. Ladite psychiatre a également relevé que l'intimée restait toujours présente lors de ses consultations avec l'appelante, qu'elle intervenait dans la discussion et

répondait parfois à la place de celle-ci. Il apparaît ainsi que l'intimée s'est employée à maintenir l'appelante dans une relation de dépendance vis-à-vis d'elle, notamment en s'interposant entre celle-ci et les tiers, alors que les besoins de l'appelante dus à son état de santé excédaient ses compétences et sa disponibilité. Sur le plan financier, il est constant qu'alors que l'intimée s'occupait exclusivement d'elle, l'appelante avait fait de l'intimée son héritière universelle, avant de revenir éventuellement sur cette décision après son licenciement. La plainte pénale formée par la curatrice contre l'intimée certes a aujourd'hui été classée, y compris sur le chef de tentative de contrainte. Sur ce dernier point, le classement est cependant motivé notamment par le fait que le licenciement de l'intimée avec effet immédiat a été jugé injustifié, et ce alors même que ce licenciement n'était pas motivé par les faits ayant donné lieu au dépôt de la plainte pénale, soit la tentative de prélever une somme de 10'000 fr. à la banque en septembre 2018. Or, il n'est pas exclu qu'un licenciement immédiat de l'intimée pour ces mêmes faits, donné au moment de ceux-ci en 2018, dût alors être considéré comme justifié, auquel cas la plainte pénale pour tentative de contrainte aurait pu connaître une autre issue. Le comportement de l'intimée durant les rapports de travail n'est donc pas exempt de tout reproche. Dans ces conditions, la Cour considère qu'une indemnité de 10'000 fr., correspondant à un peu plus de quatre mois de son dernier salaire, est en l'espèce suffisante dans le cas de l'intimée. Le chiffre 9 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens. 9. 9.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

- 35/37 -

C/14031/2021 En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 2'260 fr., compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 75'000 fr. (art. 69 RTFMC), ce qui n'est pas critiqué en appel. Il a réparti ces frais à raison de 678 fr. à la charge de l'employeuse et de 1'582 fr. à la charge de l'employée, au motif que celle-ci – qui obtenait pourtant gain de cause sur le principe ainsi que sur les deux tiers environ des sommes réclamées – n'avait pas suffisamment détaillé le calcul de ses prétentions. Cette répartition, quoique sévère pour l'employée, n'a pas lieu d'être fondamentalement modifiée aujourd'hui, dès lors que l'employée, intimée sur appel, doit en définitive être déboutée d'une plus grande partie de ses prétentions. Les frais judiciaires de première instance seront dès lors mis pour 1'600 fr. à la charge de l'intimée et pour 660 fr. à la charge de l'appelante (art. 106 al. 2 CPC). Ils demeureront compensés avec l'avance de frais de 2'260 fr. fournie par l'intimée (art. 111 al. 1 CPC) et l'appelante sera condamnée à rembourser à celle-ci la somme de 660 fr. (art. 111 al. 2 CPC). Les chiffres 13 et 15 du dispositif du jugement entrepris seront réformés en conséquence. Il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC). 9.2 En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent également être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC). Ceux-ci seront arrêtés à 1'500 fr. (art. 71 RTFMC) et répartis à raison de 1'000 fr. à la charge de l'intimée et de 500 fr. à la charge de l'appelante, vu l'issue du litige (art. 106 al. 2 CPC). Ces frais seront compensés avec l'avance de frais de même montant fournie par l'appelante, qui demeure acquise à l'Etat (art. 111 al. 1 CPC), et l'intimée sera condamnée à payer à celle-ci la somme de 1'000 fr., à titre de remboursement partiel de son avance (art. 111 al. 2 CPC). Il ne sera pour le surplus pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). *

* * * *

- 36/37 -

C/14031/2021 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes :

A la forme : Déclare recevable l'appel interjeté le 6 juillet 2023 par A_____ contre le jugement JTPH/186/2023 rendu le 5 juin 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/14031/2021. Au fond : Annules les chiffres 3 à 7, 9, 13 et 15 du dispositif de ce jugement et, statuant à nouveau sur ces points: Condamne A_____ à payer à C_____ la somme de 47'451 fr. bruts à titre de salaire, sous déduction d'une somme nette de 29'400 fr. déjà versée, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er août 2020. Condamne A_____ à payer à C_____ les sommes de 869 fr. bruts et de 3'001 fr. nets à titre d'indemnités pour les vacances non prises, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2019. Condamne A_____ à payer à C_____ la somme de 9'146 fr. nets à titre d'indemnité pour le travail du dimanche, plus intérêts à 5% l'an dès le 1er mars 2019. Condamne A_____ à payer à C_____ les sommes de 2'408 fr. bruts et de 2'760 fr. nets à titre d'indemnités pour les jours fériés travaillés. Condamne A_____ à payer à C_____ la somme de 5'143 fr. nets à titre de salaire pendant le délai de congé, sous déduction d'une somme de 3'783 fr. 55 nets due à la Caisse de chômage D_____. Condamne A_____ à payer à C_____ la somme de 10'000 fr. nets à titre d'indemnité pour licenciement abusif. Répartit les frais judiciaires de première instance à raison de 1'600 fr. à charge de C_____ et de 600 fr. à charge de A_____. Condamne A_____ à verser à C_____ la somme de 660 fr. à titre de remboursement partiel de son avance de frais. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. 660 Rectification d'erreur matérielle en application de l'art. 334 CPC 10 Rectification d'erreur matérielle en application de l'art. 334 CPC

- 37/37 -

C/14031/2021 Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 1'500 fr., les répartit à raison de 1'000 fr. à charge de C_____, de 500 fr. à charge de A_____ et les compense avec l'avance de frais de 1'500 fr. fournie par A_____, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Condamne C_____ à payer à A_____ la somme de 1'000 fr. à titre de remboursement partiel de son avance. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Pauline ERARD, présidente; Madame Fiona MAC PHAIL, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.

E. 11

février précédent, comme elle l'indique dans le courrier susvisé, force serait de constater que ladite curatrice, agissant pour le compte de l'appelante, n'a ce faisant accordé à l'intimée aucun préavis lui permettant de s'organiser et de préparer ses vacances, contrairement aux principes rappelés ci-dessus. Aucune circonstance particulière ne justifiait en l'espèce de déroger à l'exigence d'un tel préavis, étant observé que l'appelante n'était pas hospitalisée à ce moment et que les seules tensions existant alors entre la curatrice et l'intimée ne

constituaient pas un motif suffisant pour s'en dispenser. Par conséquent, c'est à bon droit que le Tribunal a considéré que l'intimée n'avait pas pu prendre de vacances au mois de février 2021. Il s'ensuit que les chiffres retenus par le Tribunal, qui a considéré que l'appelante n'avait pris que 35 jours de vacances (soit 12 jours en 2018, 5 jours en 2019 et 18 jours en 2020) sur un droit aux vacances de 73,3 jours pour toute la période travaillée (8,3 jours en 2017, 20 jours en 2018, 20 jours en 2019, 20 jours en 2020 et 3 jours en 2021), doivent être confirmés. L'intimée n'ayant été tenue de travailler qu'à temps partiel jusqu'au mois de février 2020, et le salaire contractuel étant alors supérieur aux minima applicables, l'indemnité sera calculée en conséquence. En l'occurrence, le salaire de l'intimée par jour de travail s'élevait à 100 fr. nets du mois d'août 2017 au mois de février 2018 (2'166 fr. / 4.33 semaines = 500 fr. 25 par semaine; 500 fr. 25 / 5 jours de travail de quatre heures = 100 fr. 05). Du mois de février 2018 jusqu'au mois de

- 26/37 -

C/14031/2021 février 2020, ainsi qu'au mois de février 2021, il s'élevait 92 fr. 38 nets par jour (2'400 fr. / 4.33 semaines = 554 fr. 27 par semaine; 554 fr. 27 / 6 jours de travail de quatre heures = 92 fr. 38 par jour). En chiffres ronds, les vacances non prises par l'intimée représentent donc 830 fr. nets en 2017 (8,3 jours x 100 fr. 05), puis 739 fr. nets en 2018 (8 jours x 92 fr. 38) et 1'386 fr. nets en 2019 (15 jours x 92 fr. 38). En 2020, le solde de vacances aurait dû être pris alors que l'intimée devait travailler à plein temps (puisque celle-ci était en vacances en janvier 2020 et qu'elle a dû travailler à plein temps dès son retour). Compte tenu du salaire minimum alors applicable, l'indemnité s'élève à 349 fr. 50 bruts pour 2020 (2 jours x [3'801 fr. / 21.75 jours ouvrables par mois]). En 2021, on peut estimer que l'intimée aurait dû prendre 2,5 jours de vacances lorsqu'elle travaillait à plein temps (soit entre le 1er janvier et le 6 février 2021) et 0,5 jour lorsqu'elle ne devait plus travailler qu'à temps partiel (soit du 7 au 24 février 2021), ce qui représente respectivement une indemnité de 518 fr. 60 bruts (2,5 jours x [4'512 fr. / 21.75]) et de 46 fr. 20 nets (0,5 jour x 92 fr. 38). Au total, et en chiffres ronds, l'intimée a dès lors droit à une indemnité de 3'420 fr. nets (830 fr. + 739 fr. + 1'386 fr. + 46 fr.) et à une indemnité de 869 fr. bruts (350 fr. + 519 fr.) au titre des vacances non prises, plus intérêts dès la date moyenne du 31 décembre 2019 (non contestée). Le chiffre 4 du dispositif du jugement entrepris sera donc réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à verser les sommes susvisées à l'intimée. 6. L'appelante reproche également au Tribunal d'avoir alloué à l'intimée des indemnités pour les dimanches et les jours fériés durant lesquels elle a travaillé. 6.1 Selon l'art. 7 al. 2 CTT-EDom, les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%. Le Code des obligations ne régit pas la question des jours fériés. Selon l'art. 20a LTr, le jour de la fête nationale (1er août) est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent y assimiler huit autres jours fériés par an au plus et le fixer différemment selon les régions (art. 20a al. 1 LTr; WYLER/HEINZER, op. cit., p. 480). A Genève, l'art. 19 al. 2 CTT-EDom prévoit que les travailleurs ont droit aux neuf jours fériés suivants: 1er janvier (let. a), Vendredi-Saint (let. b), lundi de Pâques (let. c), Ascension (let. d), lundi de Pentecôte (let. e), 1er août (let. f), Jeûne genevois (let. g), Noël (let. h) et 31 décembre (let. i). La violation de l'obligation de l'employeur d'accorder à l'employé certains congés prévus par ces dispositions permet au travailleur de refuser de fournir sa prestation

- 27/37 -

C/14031/2021 sans tomber en demeure. Si l'employé a malgré tout exécuté sa prestation durant l'une de ces périodes, il doit être rémunéré en fonction du temps de travail effectué (DIETSCHY-MARTENET, in Commentaire romand, Code des obligations I, 3ème éd., 2021, n. 13 ad art. 329 CO). 6.2 En l'espèce, l'intimée a sollicité le paiement d'une indemnité pour les dimanches travaillés du début de son engagement, au mois d'août 2017, jusqu'à l'engagement fixe de sa nièce pour la remplacer le dimanche, soit jusqu'au mois de novembre 2019. Le Tribunal a ainsi considéré que l'intimée avait travaillé à plein temps durant vingt-deux dimanches en 2017, cinquante-deux dimanches en 2018 et quarante-deux dimanches et demi en 2019. Comme exposé ci-dessus, il n'était cependant pas nécessaire à l'intimée d'être présente auprès de l'appelante toute la journée durant cette période, mais seulement à raison de quatre heures par jour environ (cf. consid. 4.2 ci-dessus). Après son engagement, la nièce de l'intimée n'a elle-même travaillé pour l'appelante que les dimanches après-midi, ce qu'elle a confirmé au cours de son témoignage. Ceci démontre qu'une présence constante auprès de l'appelante durant toute la journée n'était alors pas nécessaire. Il n'est pas non plus établi que l'intimée ait dû rendre visite à l'appelante le dimanche dès son engagement au mois d'août 2017. En l'occurrence, la nécessité qu'une personne se rende auprès de l'appelante le dimanche également n'est clairement apparue qu'à l'occasion des vacances de l'intimée au mois de septembre 2019, lorsqu'elle s'est fait remplacer par sa nièce. Lors de l'engagement de l'intimée, les parties ont spontanément convenu que celle-ci n'effectuerait que vingt heures de travail par mois, ce qui excluait le week-end, puis cet horaire a été porté à vingt-quatre heures par mois dans le contrat du 12 février 2018, manifestement pour inclure quatre heures de travail le samedi également. En l'absence d'autres éléments, il faut admettre que la nécessité pour l'intimée de se rendre quelques heures auprès de l'appelante le dimanche également ne s'est manifestée au plus tôt qu'après l'hospitalisation de celle-ci au mois de juin 2018, ce qui correspond à l'époque à laquelle l'intimée a pour la première fois fait part à la curatrice de son souhait d'augmenter son taux de travail (en le présentant comme un souhait de l'appelante elle-même). En conséquence, il faut admettre que l'intimée a dû travailler, à raison de quatre heures par jour, durant vingt-sept dimanches en 2018 (du dimanche 1er juillet au dimanche 30 décembre 2018), ainsi que durant trente-neuf dimanches en 2019 (considérant qu'elle était en vacances le dimanche 8 septembre 2019, qu'une société tierce a assuré son service le dimanche 29 septembre 2019 et que la nièce de l'intimée a été engagée à cette tâche dès le 20 octobre 2019).

- 28/37 -

C/14031/2021 En tenant compte du salaire contractuel de l'intimée (supérieur au salaire minimum prévu par le CTT-EDom), augmenté de 50% (92 fr. 38 nets + 50% = 138 fr. 57 nets), ces dimanches travaillés donnent droit à une rémunération nette de 9'146 fr. (66 jours x 138 fr. 57) sur l'ensemble de la période concernée. Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer la somme de 9'146 fr. pour le travail du dimanche, plus intérêts à compter de la date moyenne du 1er mars 2019. 6.3 S'agissant des jours fériés, les explications de l'appelante selon lesquelles les congés que l'intimée n'aurait pas pu prendre auraient été compensés soit par d'autres congés, soit par une réduction momentanée de ses horaires de travail, ne sont corroborées par aucun élément concret, hormis les déclarations de sa curatrice émises postérieurement à la résiliation des rapports de travail. Devant le Tribunal, ladite curatrice a cependant indiqué ne plus se souvenir comment la question des jours fériés avait été réglée et s'est contentée

d'affirmer qu'une solution avait toujours été trouvée. Ces déclarations n'emportent pas la conviction de la Cour de céans. Il faut donc admettre qu'une rémunération reste due à l'intimée pour les jours fériés travaillés, sur l'ensemble de la période contractuelle. S'agissant du nombre de jours concernés, le calcul du Tribunal n'est pas contesté et celui-ci a considéré à bon droit que l'intimée avait dû travailler durant trois jours fériés en 2017, la totalité des neuf jours fériés prévus à l'art. 19 al. 2 CTT-EDom en 2018, 2019 et 2020, ainsi qu'un jour férié en 2021, sous réserve du fait que l'intimée était en vacances lors du Jeûne genevois en 2019, de sorte que le total des jours susvisés s'élève à trente jours et non à trente et un jours. Au vu des différents taux d'activité de l'intimée, ainsi que du salaire applicable, majoré de 50% conformément à l'art. 7 al. 2 CTT-EDom, les jours fériés susvisés doivent être rémunérés à hauteur de 450 fr. nets pour 2017 (3 jours x 150 fr.), de 1'247 fr. net pour 2018 (9 jours x 138 fr. 57), de 1'109 fr. nets pour 2019 (8 jours x 138 fr. 57), de 139 fr. nets et de 2'097 fr. bruts pour 2020 (1 jour x 138 fr. 57 + 8 jours x [5'702 fr. / 21.75]) et de 311 fr. bruts pour 2021 (1 jour x [6'768 fr. / 21.75]). Ceci représente au total 2'945 fr. nets (450 fr. + 1'247 fr. + 1'109 fr. + 139 fr.) et 2'408 fr brut (2'097 fr + 311 fr. brut). Comme l'a retenu le Tribunal, il convient de soustraire les deux jours fériés pour lesquels l'intimée admet qu'elle a été rémunérée en sus, soit 185 fr. nets (2 jours x 92 fr. 38), somme qui sera déduite du premier des totaux susvisés (2'945 fr. – 185 fr. = 2'760 fr.). Au total, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens que l'appelante sera condamnée à payer à l'intimée, au titre des jours fériés

- 29/37 -

C/14031/2021 travaillés, les sommes de 2'760 fr. nets et de 2'408 fr. bruts, sans intérêts dès lors que l'intimée n'en a pas réclamé pour ce poste. 7. L'appelante reproche ensuite au Tribunal d'avoir considéré qu'elle n'était pas fondée à résilier le contrat de travail de l'intimée avec effet immédiat le 24 février 2021, et de l'avoir notamment condamnée à payer le salaire de l'intimée jusqu'au terme de résiliation ordinaire.

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