

## **GE\_GERICHTE C/1937/2017 vom 21. Juni 2019**

GE Cour de justice, 2019-06-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_C\\_1937\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_1937_2017)

FR: GE\_GERICHTE C/1937/2017 du 21 juin 2019

IT: GE\_GERICHTE C/1937/2017 del 21 giugno 2019

### **Erwägungen**

#### **E. 14**

novembre 2016. Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle avait restitué les clés de la maison des époux A\_\_\_\_\_/B\_\_\_\_\_ lors de son audition par la Police en qualité de prévenue, soit le 1<sup>er</sup> décembre 2016. Par avis de prochaine clôture de l'instruction du 9 mars 2017, le Ministère public a informé C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ qu'une ordonnance de classement serait prochainement rendue s'agissant des faits reprochés à la première, tandis qu'une ordonnance pénale serait prochainement rendue s'agissant des faits reprochés à la seconde (i.e. emploi d'étranger sans autorisation). c.e Devant le Tribunal, C\_\_\_\_\_ a précisé avoir trouvé un nouvel emploi, rémunéré 1'500 fr. par mois, dès la dernière semaine du mois de décembre 2016. D. a. Par demande formée le 25 janvier 2017, déclarée non conciliée le 28 janvier 2017 et introduite devant le Tribunal le 24 mars 2017, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement de la somme brute de 52'708 fr., sous imputation de la somme nette de 9'000 fr. déjà versée, avec intérêts moratoires de 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à titre de prétentions salariales (salaire, y compris pendant le délai de congé, heures supplémentaires, travail du dimanche, vacances non prises, etc.) pour les mois de mars à septembre 2015. Elle a également assigné B\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_, pris solidairement entre eux, en paiement de la somme brute de 56'148 fr., sous imputation de la somme nette de 13'600 fr. déjà versée, avec intérêts moratoires de 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, à titre de prétentions salariales (salaire, y compris pendant le délai de congé, heures supplémentaires, travail du dimanche, vacances non prises, etc.) pour les mois de mars à décembre 2016, ainsi que de la somme nette de 675 fr., à titre de frais de transports publics. C\_\_\_\_\_ a encore conclu à ce que les époux soient condamnés à opérer les déductions sociales sur son salaire brut, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme, des fiches de paie et des certificats de salaire " pour les mois travaillés, les années travaillées 2015 et 2016, pour toute la durée des rapports de travail ", le tout sous suite de frais. b. Par réponse du 14 juillet 2017, les époux A\_\_\_\_\_/B\_\_\_\_\_ ont conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens. c. Lors des audiences de débats des 7 et 14 novembre 2017, le Tribunal a entendu les parties ainsi que quatre témoins, dont les déclarations ont été reprises ci-avant dans la mesure utile. d. Les parties ont persisté dans leurs conclusions à l'audience de plaidoiries finales du 6 février 2018, à l'issue de laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger. E. a. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que le premier contrat de travail avait été conclu du 6 mars 2015 au 31 août 2015. C\_\_\_\_\_ n'avait pas démontré qu'elle avait offert ses services pour le mois de septembre 2015, de sorte que les parties avaient fixé d'un commun accord le terme des rapports contractuels au 31 août 2015. Durant cette première période, l'employée, qui ne disposait pas de qualifications particulières, avait travaillé de 8h à 20h du lundi au vendredi (soit 12 heures par jour), horaire que l'on pouvait inférer de l'horaire professionnel de l'employeuse (soit de 9h à 19h), en tenant compte de ses trajets pour se rendre au salon J\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ avait admis avoir perçu un salaire mensuel net

de 1'500 fr. durant six mois, soit 9'000 fr. au total. Elle avait été nourrie trois fois par jour, ce qui justifiait une déduction mensuelle de 451 fr. 50 (soit 30 jours - 8 jours de week-end = 21 jours x 21 fr. 50). Elle ne prenait pas de pause à midi car elle devait s'occuper de préparer les repas du cadet des enfants. C\_\_\_\_\_ n'avait pas disposé d'un logement de fonction, de sorte qu'aucune déduction salariale ne se justifiait à ce titre : ainsi, l'employée avait partagé la chambre de F\_\_\_\_\_ dans un premier temps et, par la suite, l'employeuse lui avait mis une chambre à [sa] disposition dans l'appartement de G\_\_\_\_\_, mais celle-ci ne fermait pas à clé et était utilisée par des tiers le week-end. Selon le Contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique (ci-après : CTT-EDom), dans son état au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le salaire mensuel minimum d'un employé non qualifié [s'élevait] à 3'700 fr. En conséquence, C\_\_\_\_\_ aurait dû percevoir un salaire brut de 19'057 fr. 86 ([3'700 fr. - 451 fr. 50 = 3'248 fr. 50] x 5 mois et 26 jours), sous déduction du montant net de 9'000 fr. déjà perçu. Selon le CTT-EDom, la durée de travail des employés à temps complet [est] de 45 heures par semaine. L'horaire hebdomadaire de C\_\_\_\_\_ s'étant élevé à 60 heures (12 heures par jour du lundi au vendredi), celle-ci avait donc effectué

### **E. 15**

heures supplémentaires par semaine; à ce titre, elle avait droit à une rémunération de 7'828 fr. 10 (15 heures x 25 semaines = 375 heures x 16 fr. 70 x 125%, étant précisé que le calcul du taux horaire de 16 fr. 70 résultait du salaire mensuel brut de 3'248 fr. 50 ÷ 45 heures par semaines x 4,33). En outre, C\_\_\_\_\_ effectuait un service de piquet durant la nuit, de 20h à 7h, puisque l'employeuse lui avait demandé d'être présente à demeure en cas d'imprévu. L'employée avait effectué 1'100 heures de veille au total (11 heures de veille x 4 nuits par semaine x 25 semaines) qu'il convenait de rémunérer au tarif de 7 fr. 55 de l'heure, conformément à l'art. 10 al. 1bis CTT-EDom (cette disposition n'était, à l'époque, pas encore entrée en vigueur, mais le tarif prévu était équitable, raison pour laquelle le Tribunal a en avait tenu compte dans ses calculs). Partant, l'employée avait droit à une rémunération de 8'305 fr. au titre des heures de veille effectuées. Enfin, l'employée avait droit à une indemnité pour vacances non prises en nature, soit 9,5 jours (127 jours ouvrables x 20 jours de vacances par an ÷ 261 jours ouvrables par an), au salaire journalier de 211 fr. 95 (3'248 fr. 50 ÷ 21,75 jours + 3 heures supplémentaires x 16,70 x 125%), soit une somme brute de 2'013 fr. 50. Au total, c'est un montant brut de 37'204 fr. 46 (19'057 fr. 86 + 7'828 fr. 10 + 8'305 fr. + 2'013 fr. 50) sous déduction de la somme nette de 9'000 fr., qui était dû à C\_\_\_\_\_. b. S'agissant du second contrat de travail, le Tribunal a retenu que celui-ci avait été conclu du 1<sup>er</sup> mars 2016 au 1<sup>er</sup> décembre 2016. D'une part, l'employée n'avait pas prouvé avoir offert ses services après cette date et, d'autre part, elle avait remis les clés de la maison de ses employeurs à la Police lors de son audition du 1<sup>er</sup> décembre 2016, démontrant par acte concluant sa volonté de démissionner avec effet immédiat. Les horaires de l'employée étaient a priori demeurés inchangés, puisque la quotité de son salaire n'avait pas été revue à la baisse. Toutefois, A\_\_\_\_\_ avait déclaré travailler dans une boutique jusqu'à 18h, de sorte que l'on pouvait retenir que l'employée avait travaillé de 8h à 18h30 du lundi au vendredi, soit 10,5 heures par jour. C\_\_\_\_\_ était uniquement nourrie à midi durant la période concernée, ce qui justifiait une déduction de 10 fr. par jour, soit 210 fr. par mois (10 fr. x 21 jours). En application du CTT-EDom dans son état au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le salaire mensuel minimum d'un employé non qualifié était de 3'756 fr., de sorte que C\_\_\_\_\_ aurait dû percevoir un salaire brut de 31'914 fr. ([3'756 fr. - 210 fr. = 3'546 fr.] x 9 mois, de mars à fin novembre), dont à déduire la somme nette de 13'600 fr. déjà perçue. En sus, l'employée avait effectué des heures supplémentaires, puisque qu'elle avait travaillé

52,5 heures par semaine (10,5 heures par jour du lundi au vendredi), soit 7,5 heures supplémentaires par rapport à l'horaire usuel de 45 heures par semaine. Elle avait donc droit à une indemnité de 4'862 fr. 80 (18 fr. 20 x 125% x 213,75 heures, étant précisé que le calcul du taux horaire de 18 fr. 20 résultait du salaire mensuel brut de 3'546 fr ÷ 45 heures par semaine x 4,33). C\_\_\_\_\_ avait également travaillé durant deux week-ends, de 7h à 20h les deux jours, soit 13 heures par jour, de sorte qu'elle avait droit à la somme brute de 591 fr. 50 pour les 2 samedis (18 fr. 20 x 13 heures x 2) et à la somme brute de 709 fr. 80 pour les 2 dimanches (18 fr. 20 x 150% x 13 heures x 2), soit un total de 1'301 fr. 30. Enfin, les heures de veille effectuées de 20h à 7h durant ces week-ends lui donnaient droit à une somme de 166 fr. 10 (7 fr. 55 selon l'art. 10 al. 1bis CTT-EDom dans sa teneur au 1 er janvier 2016 x 11 heures x 2). Au total, c'est un montant brut de 38'244 fr. 20 (31'914 fr. + 4'862 fr. 80 + 1'301 fr. 30 + 166 fr. 10), sous déduction de la somme nette de 13'600 fr., qui était dû à C\_\_\_\_\_.

EN DROIT 1. 1.1 L'appel est recevable pour avoir été interjeté auprès de la Cour de justice (art. 124 let. a LOJ), dans le délai utile de trente jours et suivant la forme prescrite par la loi (art. 130, 131, 142 al. 1 et al. 3, 145 al. 1 let. b, 308 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC), à l'encontre d'une décision finale de première instance qui statue sur des conclusions pécuniaires dont la valeur litigieuse, compte tenu de l'ensemble des prétentions demeurées litigieuses en première instance, est supérieure à 10'000 fr. (art. 91 al. 1 et 308 al. 2 CPC). L'appel joint, formé dans la réponse, est également recevable (art. 313 al. 1 CPC). Par souci de simplification, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ seront désignés ci-après comme les appelants et C\_\_\_\_\_ comme l'intimée.

1.2 La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique, de même que les maximes des débats et de disposition (art. 55, 58 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC). Selon le principe de disposition consacré par l'art. 58 al. 1 CPC, le tribunal ne peut pas allouer à une partie plus ou autre chose que ce qu'elle a demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse. Ainsi, dans le champ d'application du principe de disposition, le pouvoir de disposer de l'objet du litige appartient aux parties : elles peuvent déterminer si, quand, dans quelle mesure et combien de temps elles entendent faire valoir en justice une prétention procédurale, en tant que demandeur, respectivement la reconnaître, en tant que défendeur (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_397/2016 du 30 novembre 2016 consid. 2.1; 4A\_307/2011 du 16 décembre 2011 consid. 2.4; ATF 134 III 151 consid. 3.2 in JdT 2010 I 124; ATF 111 II 358 consid. 1, JdT 1986 I 492; ATF 110 II 113 consid. 4, JdT 1986 I 103). La question de savoir si le tribunal a accordé plus ou autre chose que ce qu'une partie au procès a demandé se détermine en premier lieu selon les conclusions formulées (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_397/2016 déjà cité).

1.3 La Chambre de céans dispose d'un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. La Cour examinera tout d'abord les griefs soulevés par les parties en lien avec le premier contrat de travail ayant débuté en mars 2015, avant d'examiner ceux soulevés en lien avec le second contrat de travail (cf. infra consid. 3).

2.1.1 Les parties admettent, à juste titre, l'application du contrat-type de travail de l'économie domestique du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1 er janvier 2012 (CTT-EDom), dans sa teneur au 1 er janvier 2014, respectivement au 1 er janvier 2016, lequel s'applique aux employés de maison affectés notamment à la garde d'enfants (art. 1 al. 1 et al. 2 CTT-EDom). Les salaires minimaux pour un employé de maison non qualifié, c'est-à-dire ne disposant pas d'une expérience professionnelle utile au poste d'au moins 4 ans, était de 3'700 fr. en 2015,

respectivement de 3'756 fr. en 2016 (art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom). Le salaire en nature pour un employé nourri était de 21 fr. 50 par jour pour trois repas en 2015, dont 10 fr. par jour pour le repas de midi. La durée de la semaine de travail des travailleurs de l'économie domestique à temps complet est de 45 heures (art. 5 al. 1 CTT-EDom). Le travailleur bénéficie d'une pause d'au minimum une demi-heure pour les repas de midi et du soir et d'une pause d'un quart d'heure par demi-journée, lesquelles ne sont pas comprises dans la durée du travail (art. 5 al. 3 CTT-EDom). Selon l'art. 322 al. 2 CO, si le travailleur vit dans le ménage de l'employeur, son entretien et son logement font partie du salaire, sauf accord ou usage contraire. Aux termes de l'art. 11 CTT-EDom, le travailleur logé par l'employeur a droit à une chambre particulière pouvant être fermée à clé, bien éclairée par la lumière naturelle (et par l'artificielle), bien chauffée et disposant des meubles nécessaires (lit, table, chaise, armoire à vêtements fermant à clé) (al. 1). Le travailleur dispose d'installations de toilettes et de bains convenables (al. 2). La chambre est un logement de fonction (al. 4), dont le tarif journalier est de 11 fr. 50.

2.1.2 La preuve de l'existence de la prétention salariale alléguée incombe à l'employé. Il appartient en revanche à l'employeur d'apporter la preuve du versement du salaire. Cette preuve peut être apportée par exemple par la production d'une quittance ou d'un décompte de salaire contresigné par le travailleur, voire par des témoins ayant assisté au paiement. Faute de preuves, l'employeur s'expose à devoir payer à nouveau (ATF 125 III 78 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4C.429/2005 du 21 mars 2006 consid. 4.2; Danthe, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 ad art. 323b CO). Les faits pertinents et contestés, qui doivent être prouvés (art. 150 al. 1 CPC), peuvent l'être selon deux modes différents : par preuve directe ou par preuve indirecte ou preuve par indices. La preuve est directe lorsque les faits correspondant aux faits constitutifs (ou générateurs de droit) peuvent être établis directement par les moyens de preuve administrés. La preuve indirecte est apportée par des indices ou par un faisceau d'indices établis par les moyens de preuve qui ont été administrés. Toute preuve par indices présuppose des déductions, qui sont le résultat du procédé que l'on appelle présomption de fait. Celle-ci désigne l'opération par laquelle le juge, sans être lié par une règle juridique, retient un fait sur la base d'un autre fait ou d'autres faits en se servant de son expérience générale de la vie, du cours ordinaire des choses ou d'une autre règle d'expérience. Le juge n'est autorisé à tirer des déductions exclusivement de règles d'expérience que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque la preuve se heurte à des difficultés particulières en raison de la nature même du fait à prouver. En effet, le juge ne peut pas, en règle générale, substituer son expérience à la preuve des faits. L'établissement des faits doit être fondé sur les indices concrets établis par l'administration des preuves, et non sur l'expérience générale de la vie du juge; cette expérience ne doit intervenir qu'à titre accessoire dans l'appréciation (Hohl, Procédure civile, tome I, 2<sup>ème</sup> éd., 2016, n. 1643 à 1668).

2.2 Dans un premier moyen, les appelants reprochent au Tribunal d'avoir considéré que l'intimée avait conclu le premier contrat de travail non pas avec l'appelante, prise individuellement, mais avec les deux appelants, pris solidairement entre eux. L'intimée s'en est rapportée à justice sur ce point.

2.2.1 La légitimation des parties au procès est examinée d'office, dès lors qu'il s'agit d'une condition de fond du droit exercé. Elle relève du droit matériel fédéral (ATF 139 III 353 consid. 2.1; 123 III 60 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 3). Selon l'art. 143 al. 1 CC, il y a solidarité entre plusieurs débiteurs lorsqu'ils déclarent s'obliger de manière qu'à l'égard du créancier chacun d'eux soit tenu pour le tout. La volonté de s'engager solidairement peut s'exprimer par actes concluants, lorsqu'elle résulte du contexte et du contenu particulier du contrat. Ces circonstances s'interprètent

selon le principe de la confiance (ATF 123 III 53 consid. 5a; 116 II 707 consid. 3; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_599/2010 du 14 février 2001 consid. 3.2; CAPH/56/2018 du 23 avril 2018 consid. 6.4.3 et la référence citée). L'art. 166 al. 1 CC prévoit que chaque époux représente l'union conjugale pour les besoins courants de la famille pendant la vie commune. Il y a communauté domestique lorsque le travailleur vit en ménage commun avec l'employeur et qu'il est ainsi soumis à l'ordre de la maison et à son autorité domestique (cf. art. 331 CC). La communauté suppose que l'employé dorme et prenne ses repas chez son employeur (CAPH/2014 du 23 mai 2014 consid. 4.1). En économie domestique, il y a une présomption légale que l'employé de maison, fût-il formellement recruté que par un seul membre du couple, dès lors qu'il intègre la communauté domestique soit soumis à l'autorité domestique exercée simultanément, ou à tour de rôle, par les deux conjoints. Vis-à-vis de l'employé domestique, les deux conjoints sont co-employeurs solidaires avec tous les droits et obligations qui en découlent ( CAPH/56/2018 du 23 avril 2018 consid. 6.4.4; Wildhaber, in Basler Kommentar ZGB, 5 ème éd., 2014, n. 5 ad art. 331 CC). 2.2.2 En l'espèce, il est constant que l'appelante a engagé l'intimée pour s'occuper du ménage et de ses deux fils mineurs, sur la base d'un contrat de travail conclu oralement, qui a commencé le 6 mars 2015, à une époque où l'appelante vivait seule avec ses enfants. C'est elle qui donnait des instructions à l'intimée et lui versait son salaire, l'employée faisant partie de la communauté domestique de l'appelante, durant la semaine. L'appelant n'a fait ménage commun avec l'appelante qu'à la fin du mois de mai 2015 et aucun élément de la procédure ne permet de retenir qu'il aurait déclaré vouloir s'engager solidairement aux côtés de sa compagne dans le cadre des rapports de travail noués avec l'intimée. Il ne s'est pas non plus immiscé dans ces rapports contractuels, par exemple en donnant des instructions à l'intimée ou en payant son salaire. Enfin, le couple ne s'est marié qu'en août 2016, soit après la fin de cette première relation contractuelle, de sorte que les règles sur le mariage ne permettent pas non plus de retenir une solidarité entre eux. Il s'ensuit que l'appelant n'est pas partie au premier contrat de travail conclu entre l'appelante et l'intimée, de sorte que c'est à tort que le Tribunal a retenu qu'il était solidairement responsable des obligations contractées par l'appelante durant cette période-là. A cela s'ajoute que dans sa demande, l'intimée a uniquement assigné l'appelante - et non l'appelant - en paiement des sommes réclamées en relation avec le premier contrat de travail. En condamnant solidairement l'appelant à s'acquitter du montant brut de 37'204 fr. 46, déduction faite du montant net déjà versé, les premiers juges ont statué ultra petita, en violation de l'art. 58 al. 1 CPC. Le grief des appelants est fondé, de sorte que les chiffres 2, 5 et 6 du dispositif du jugement entrepris seront annulés et reformulés dans la mesure utile (cf. infra consid. 2.7). 2.3 L'intimée reproche au Tribunal d'avoir considéré que le contrat de travail avait pris fin d'un commun accord au 31 août 2015, au motif qu'elle n'établissait pas avoir offert ses services à l'appelante en septembre 2015. Elle soutient que le premier contrat de travail a pris fin en raison du départ de la famille pour s'établir à H\_\_\_\_\_, soit une circonstance propre à l'employeuse. Elle élève une prétention en paiement de 3'700 fr. au titre du salaire dû pendant le mois de délai de congé. L'appelante considère cette prétention abusive, dans la mesure où, d'une part, l'intimée avait accepté de mettre un terme au contrat de travail au 31 août 2015, et, d'autre part, qu'elle n'a élevé cette prétention qu'après l'échéance du second contrat de travail. 2.3.1 Selon l'art. 23 CTT-EDom, après le temps d'essai, quelle que soit sa durée, le contrat peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois (al. 1). Le congé doit être donné par écrit. Il est néanmoins valable si l'auteur prouve que le destinataire en a effectivement pris connaissance (al. 2). Le délai de

congé a notamment pour but de protéger le travailleur après la résiliation, de telle sorte qu'il puisse chercher une nouvelle place de travail tout en conservant l'essentiel de ses ressources. Le travailleur ne peut pas renoncer valablement à cet avantage, les délais minimaux de congé prévus par la loi étant impératifs (art. 361 al. 1 CO; CAPH/213/2017 du 22 décembre 2017 consid. 4.2). Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). L'accord entre les parties doit être interprété restrictivement et ne peut constituer un contrat de résiliation conventionnelle que dans des circonstances exceptionnelles, notamment lorsqu'est prouvée sans équivoque la volonté des intéressés de se départir du contrat (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_362/2015 du 1<sup>er</sup> décembre 2015 consid. 3.2 et les références citées). Selon l'art. 2 CC, chacun est tenu d'exercer ses droits et d'exécuter ses obligations selon les règles de la bonne foi (al. 1). L'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi (al. 2).

2.3.2 En l'espèce, l'appelante échoue à démontrer que l'intimée aurait accepté, d'un commun accord avec elle, de mettre un terme au contrat au 31 août 2015. Il résulte au contraire de ses propres déclarations que la fin des rapports de travail a été décidée par l'appelante, celle-ci ayant choisi de s'installer en France avec ses enfants et son futur époux à compter du 22 septembre 2015. En outre, le témoin M \_\_\_\_\_ a déclaré que lors de la négociation du second contrat, l'intimée a insisté sur le fait qu'elle n'était d'accord de travailler à nouveau pour l'appelante qu'à la condition d'être prévenue suffisamment à l'avance si celle-ci entendait se passer de ses services. Cette exigence confirme que l'intimée n'avait pas consenti à la résiliation anticipée des rapports de travail et qu'elle s'était retrouvée mise devant le fait accompli en août 2015, lorsque son employeuse avait pris la décision de partir à l'étranger avec sa famille. L'appelante ne démontre pas non plus qu'elle aurait fait des concessions réciproques, susceptibles de justifier une résiliation anticipée et consensuelle du contrat de travail. Conformément à l'art. 23 CTT-EDom, l'appelante ne pouvait résilier ce premier contrat qu'en observant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois. Cette disposition étant de droit impératif, l'intimée ne commet aucun abus de droit à s'en prévaloir après la cessation du second contrat de travail. C'est donc à bon droit que l'intimée réclame le paiement de la somme de 3'700 fr. au titre du salaire dû pendant le délai de congé. La prétention arrêtée par le Tribunal au montant brut de 19'057 fr. 86 doit ainsi être portée à 22'757 fr. 86, sous déduction de la somme nette de 9'000 fr. déjà versée par l'appelante. Les chiffres 2 et 7 du dispositif du jugement entrepris seront en conséquence annulés et il sera statué dans le sens de ce qui précède.

2.4 L'appelante reproche au Tribunal d'avoir considéré que l'intimée ne disposait pas d'un logement de fonction lors de l'exécution du premier contrat de travail, quand bien même elle avait reconnu avoir bénéficié d'une chambre pouvant être fermée à clé. Un montant de 1'416 fr. 80 aurait dû être déduit du salaire à ce titre. Ce grief est fondé sur le principe. Conformément à l'art. 11 CTT-EDom, l'intimée a effectivement disposé d'une chambre particulière dans l'appartement de G \_\_\_\_\_, qu'elle était en mesure de fermer à clé, ce qui ressort de ses propres déclarations. Il s'agit par conséquent d'un logement de fonction, que cette chambre ait ou non été utilisée par des tiers les samedis et dimanches - ce que l'appelante conteste -, dès lors qu'elle était laissée à disposition de l'intimée durant la semaine, du lundi au vendredi matin, à l'exception des week-ends où elle logeait chez

L\_\_\_\_\_. Il convient par conséquent de déduire 11 fr. 50 durant 4 nuits par semaine, sur la période du 8 avril 2015 (date de réception des lits par l'appelante), jusqu'au 30 août 2015, soit un montant total de 943 fr. (82 nuits [2 nuits, du 8 au 9 avril et du 9 au 10 avril, puis 20 x 4 nuits du 13 avril jusqu'à la nuit du jeudi 27 au vendredi 28 août 2015] x 11 fr. 50). Le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors réformé pour tenir compte de ce qui précède.

2.5 L'appelante fait grief au Tribunal d'avoir retenu que l'horaire de l'intimée débutait à 8h pour finir à 20h (soit 12 heures par jour), sans pause, au lieu de 8h30 à 19h (soit 10,5 heures par jour), dont à soustraire au minimum 1,5 heures de pause, correspondant à une semaine de travail de 45 heures. Les premiers juges avaient fait abstraction des déclarations du témoin K\_\_\_\_\_ et du planning produit, dont il ressortait que l'appelante travaillait en général quatre jours par semaine. Ses trajets (allers et retours) de la maison au salon duraient 1,5 heures et non 2 heures comme retenu à tort dans le jugement attaqué. En outre, l'intimée avait bénéficié de pauses, notamment pendant les siestes de F\_\_\_\_\_, tandis que E\_\_\_\_\_ était à l'école. Enfin, l'intimée n'avait élevé de prétention en paiement des heures supplémentaires qu'au terme de l'exécution du second contrat de travail.

2.5.1 L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (art. 321c al. 3 CO). Sous ces réserves, cette disposition est impérative (ATF 124 III 469 consid. 2a). L'art. 5 al. 1 CTT-EDom prévoit que la semaine de travail des employés de l'économie domestique à temps complet est de 45 heures. Selon l'art. 7 al. 1 CTT-EDom, sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué les heures supplémentaires dont il demande la rétribution (art. 8 CC; ATF 129 III 171 consid. 2.4 p. 176; arrêt du Tribunal fédéral 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 (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_28/2018 précité consid. 3). 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; 122 III 219 consid. 3a; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_28/2018 précité consid. 3). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (cf. ATF 132 III 379 consid. 3.1; 122 III 219 consid. 3a). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas du travailleur qu'il établisse des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise; l'employé qui, dans une telle situation, recourt au témoignage pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; CAPH/89/2018 du 29 juin 2018 consid. 4.1.1).

2.5.2 En l'espèce, l'intimée a déclaré travailler 14 heures par jour (de 7h30 à 21h30, respectivement de 6h30 à 20h30), tandis que l'appelante a déclaré que l'intimée travaillait entre 10,5 et 11 heures par jour (de 8h ou 8h30 à 19h). Le témoin L\_\_\_\_\_, qui logeait l'intimée à l'époque considérée, a indiqué que celle-ci quittait l'appartement le lundi matin à 6h, pour commencer sa journée de travail vers 7h. Compte tenu de ce témoignage et des déclarations des parties, l'estimation du Tribunal, qui a retenu que l'intimée commençait à travailler, en règle générale, à 8h chaque matin, n'est pas critiquable. Quant à l'horaire du soir, l'appelante a elle-même reconnu qu'elle fixait son dernier rendez-vous de la journée de façon à "ne pas terminer après 19h". Or, en tenant

compte du trajet entre le salon et son domicile, d'une durée minimale de 45 minutes, l'on peut raisonnablement en conclure que la fin de l'activité journalière de l'employée intervenait dans la règle à 20h. Pour le surplus, le planning produit par la gérante du salon ne spécifie pas les heures de travail effectuées chaque jour par l'appelante, laquelle n'a pas fait état d'un jour de congé hebdomadaire lors de son audition par la Police, ce qui relativise d'autant la portée de ce document. C'est également à juste titre que le Tribunal a considéré que l'intimée n'avait pas bénéficié de pauses, plus particulièrement à l'heure du déjeuner, puisqu'elle était seule à devoir surveiller les deux enfants de l'appelante, en particulier F\_\_\_\_\_, non scolarisé, tandis qu'elle devait s'occuper de préparer le repas de celui-ci chaque midi. Enfin, l'intimée, qui se prévaut d'une disposition de droit impératif, ne commet pas d'abus de droit en ayant soulevé cette prétention à l'échéance du second contrat de travail. Le jugement entrepris, qui a octroyé à l'intimée un montant total de 7'828 fr. 10 au titre des heures supplémentaires effectuées de mars à août 2015, sera dès lors confirmé.

## 2.6 L'appelante critique la décision du Tribunal de retenir que l'intimée avait effectué un service de piquet en 2015, puisqu'elle ne lui avait jamais interdit de sortir le soir. Elle critique également le tarif de 7 fr. 55 retenu par le Tribunal sur la base de l'art. 10 al. 1bis CTT-EDom, au motif que cette disposition n'était pas encore entrée en vigueur à l'époque.

### 2.6.1 Le travail à rémunérer, au sens de l'art. 319 CO, s'entend de toute occupation humaine qui tend, de manière planifiée, à la satisfaction d'un besoin. Il ne s'agit pas nécessairement d'un comportement actif. Lorsque le travailleur se tient prêt à fournir sa prestation, cette seule disponibilité à travailler contribue en effet à la satisfaction des besoins de l'employeur. Le service de disponibilité est une prestation de travail; il ne se conçoit que contre rétribution (art. 320 al. 2 CO), car le travailleur ne fournit pas cette prestation de manière désintéressée, mais en vue de la prestation principale (rémunérée) (ATF 124 III 249 consid. 3b; arrêts du Tribunal fédéral 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1 et 4A\_334/2017 du 4 octobre 2017 consid. 2.2 et 2.3). Par définition, le service de piquet implique une disponibilité. Il correspond au temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues. Lorsqu'il est assuré dans l'entreprise, le service de piquet (ou de garde) est une prestation de travail et donne lieu à rémunération; peu importe que le travailleur ait eu ou non à intervenir concrètement, ni qu'il ait disposé de temps de repos pendant sa permanence (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1 et les références citées; CAPH/89/2018 déjà cité consid. 4.1.2). L'indemnité pour le service de piquet peut être inférieure au taux de salaire de base (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1). Toutefois, lorsque ni la convention individuelle ni la convention collective ne prévoient le montant de l'indemnité, l'employeur est redevable de la rémunération habituelle (art. 322 al. 1 CO) et, si cela ne peut être établi, une décision doit être prise sur la base de l'équité (ATF 124 III 249 consid. 3a et la référence citée).

### 2.6.2 En l'espèce, c'est en vain que l'appelante conteste avoir requis de l'intimée qu'elle effectue un service de piquet. Il ressort en effet de ses propres déclarations qu'elle souhaitait disposer d'une "personne présente sur place en cas d'imprévu", étant rappelé que l'intimée a partagé la chambre de F\_\_\_\_\_ au début des rapports de travail. C'est également ce qu'a confirmé le témoin M\_\_\_\_\_, qui a déclaré que lors de la négociation du second contrat, les parties étaient convenues que, contrairement à ce qui prévalait en 2015, l'employée n'avait plus besoin d'être présente chez son employeuse durant les nuits. En outre, l'appelante ne pouvait ignorer que l'intimée, qui disposait d'un

logement de fonction seulement quatre nuits par semaine, effectuait de tels horaires dans l'intérêt de l'employeuse et non à titre gracieux et désintéressé. Les parties n'ayant pas convenu d'un tarif conventionnel pour le service de piquet, c'est à bon droit que le Tribunal a fixé le tarif applicable en équité. Il s'est inspiré à cet égard de l'art. 10 al. 1bis CTT-EDom introduit le 1<sup>er</sup> janvier 2016, lequel prévoit que lorsque le travailleur accomplit des veilles de nuit, les salaires minimaux sont majorés d'une indemnité de 7 fr. 55 par heure de veille, pour les heures entre 20h et 7h. En l'occurrence, les premiers juges n'ont pas majoré le taux horaire usuel (16 fr. 70), mais retenu le seul supplément horaire de 7 fr. 55, ce qui n'est, en soi, pas contraire à la jurisprudence. En tout état, ce tarif n'est manifestement pas excessif, étant relevé que l'appelante n'a pas chiffré le tarif qui serait, selon elle, adapté aux circonstances. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il a alloué un montant brut de 8'305 fr. à l'intimée pour le service de piquet assuré de mars à août 2015.

2.7 En définitive, les prétentions de l'intimée à l'encontre de l'appelante pour le premier contrat de travail sont fondées à concurrence de 39'961 fr. 46 (22'757 fr. 86 [soit 19'057 fr. 86 + 3'700 fr.] à titre de salaire jusqu'au 30 septembre 2015, dont à déduire la somme de 943 fr. au titre du logement de fonction + 7'828 fr. 10 au titre des heures supplémentaires + 8'305 fr. au titre du service de piquet + 2'013 fr. 50 pour les vacances, montant non critiqué en appel). Les chiffres 2 et 7 du dispositif du jugement attaqué seront annulés et il sera statué en ce sens que l'appelante est condamnée à verser la somme brute de 39'961 fr. 46 à l'intimée, sous déduction de la somme nette de 9'000 fr. - l'appelante n'ayant pas démontré qu'elle se serait acquittée d'un montant supérieur - déjà versée à ce titre, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016, le dies a quo n'étant pas remis en cause devant la Cour. Les chiffres 5 et 6 du dispositif seront par ailleurs annulés et reformulés de façon à tenir compte de ce que seule l'appelante (et non l'appelant) était partie au premier contrat de travail conclu avec l'intimé.

3. 3.1 S'agissant du second contrat de travail, les appelants critiquent l'horaire de travail de l'intimée retenu par le Tribunal (de 8h à 18h30), faisant valoir que les besoins des enfants étaient moindres qu'en 2015, l'aîné étant âgé de 14 ans et le cadet fréquentant la crèche avant d'entrer à l'école primaire, que les horaires professionnels de l'appelante s'étaient allégés et que l'intimée suivait des cours de français deux fois par semaine. Devant les premiers juges, l'appelante a déclaré que l'intimée travaillait de 11h30 à 19h les lundis et mardis et de 10h à 19h les mercredis, jeudis et vendredis. Elle a néanmoins admis que de mi-mai à fin juillet 2016, son horaire de travail débutait à 9h30 pour se terminer à 18h - sans tenir compte des trajets entre son domicile et son lieu de travail. L'intimée a quant à elle affirmé que l'horaire convenu était de 8h à 19h30, mais qu'elle avait été contrainte de faire des heures supplémentaires non rémunérées. Ces déclarations ont été corroborées par le témoin M\_\_\_\_\_, ayant officié comme traductrice lors de la négociation du second contrat; celle-ci a en effet indiqué que l'horaire de l'intimée était de " 8h à 19h30 plus ou moins ", respectivement jusqu'à 18h30 deux fois par semaine lorsque l'employée quittait le travail plus tôt pour suivre ses cours de français. Dans ces circonstances, le Tribunal a correctement apprécié les éléments de preuve recueillis et l'horaire retenu, de 8h à 18h30, ne souffre pas la critique. Le grief des appelants doit ainsi être rejeté. Le jugement entrepris sera dès lors confirmé en tant qu'il a alloué un salaire brut de 31'914 fr. à l'intimée, auquel s'ajoutent les montants de 4'862 fr. 80 (heures supplémentaires), 1'301 fr. 30 (heures effectuées le week-end) et 166 fr. 10 (heures de veille pendant le week-end).

3.2 Les appelants font grief au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait perçu des salaires quasiment identiques en 2015 et 2016. Ils allèguent que dès le mois de mars 2016, un salaire mensuel de 2'500 fr. était payé à l'intimée, auquel s'ajoutait un forfait de 100 fr. pour

ses frais de transport, cela afin de tenir compte du fait que l'employée était nourrie uniquement à midi et ne logeait plus avec la famille. L'appelante jouissait en outre d'une situation plus confortable à la suite de son mariage et tenait à "s'attacher les services" de l'intimée. Ce moyen est mal fondé. Les appelants, qui supportent le fardeau de la preuve du versement du salaire, ne démontrent pas que l'intimée, qui admet avoir perçu un salaire mensuel de 1'600 fr. ainsi que 400 fr. pour le travail effectué le week-end, aurait perçu une rémunération plus élevée. Le témoin M\_\_\_\_\_ a d'ailleurs confirmé que le salaire mensuel convenu, frais de transport inclus, s'élevait à 1'600 fr. et non à 2'600 fr. C'est donc à raison que le Tribunal a déduit un montant total de 13'600 fr. au titre des sommes nettes déjà perçues par l'intimée.

### 3.3 L'intimée reproche au Tribunal d'avoir retenu que le contrat de travail avait pris fin au 1<sup>er</sup> décembre 2016, au motif qu'elle avait restitué les clés du logement des appelants à cette date. Elle réclame le paiement de son salaire jusqu'à fin décembre 2016 en tenant compte du délai de congé.

#### 3.3.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). 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). La résiliation immédiate du contrat de travail est l'exercice d'un droit formateur unilatéral. Elle repose sur une déclaration de volonté du résiliant, sujette à réception, qui doit être claire (ATF 133 III 360 consid. 8.1.1; 128 III 129 consid. 2a; GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 6 ss ad art. 337c CO). C'est à l'employeur qui entend se prévaloir de justes motifs de licenciement immédiat de démontrer leur existence (arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.1; 4C\_174/2003 du 27 octobre 2003, consid. 3.2.3 et les références citées; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>ème</sup> éd., 2004, n. 13 ad art. 337 CO). L'abandon de poste, au sens de l'art. 337d CO, est un cas de résiliation avec effet immédiat de la part du travailleur (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeits-vertrag, 7<sup>ème</sup> éd., 2012, n. 2 ad art. 337d CO). Il présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif du travailleur d'entrer en service ou de poursuivre l'exécution des obligations découlant du contrat de travail, de telle sorte qu'il puisse être indubitablement interprété comme une résiliation (ATF 112 II 41, JdT 1986 I p. 253; WYLER, Droit du travail, 3<sup>ème</sup> éd. 2014, p. 612 ss). Dans ce cas, le contrat prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a et 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.2, 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a; 4C\_244/2000 consid. 2a et les références citées; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5<sup>ème</sup> éd., n. 2 ad art. 337d CO). La preuve de l'abandon d'emploi incombe à l'employeur (GLOOR, in Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 7 ad art. 337d CO, p. 802). Comme déjà relevé ci-dessus (consid. 2.3.1), les parties peuvent s'entendre pour mettre fin au contrat de travail en tout temps, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à contourner une disposition impérative de la loi ou d'une convention collective (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_362/2015 du 1<sup>er</sup> décembre 2015 consid. 3.2). Cela permet de mettre fin à un contrat de travail de durée déterminée avant son échéance ou à un contrat de travail de durée indéterminée sans respecter le délai de congé (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, op. cit., n.15 ad art.335CO). Un tel accord est soumis aux règles générales sur l'échange concordant des volontés et sur les vices du consentement (art. 1 à 40 CO). La manifestation concordante de cette volonté doit émaner des deux parties et doit porter tant sur la décision de mettre fin aux rapports de

travail que sur la date retenue. Un tel accord n'étant en principe soumis au respect d'aucune forme, la résiliation conventionnelle peut donc être donnée par écrit, oralement ou même tacitement (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_474/2008 du 13 février 2009 consid. 3.1; 4C\_397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1 et 3.1). 3.3.2 En l'espèce, l'intimée a déclaré devant le Tribunal qu'elle avait restitué les clés de la maison des appelants lors de son audition par la Police, en qualité de prévenue, le 1<sup>er</sup> décembre 2016. Elle n'a pas repris contact avec ses employeurs pour leur offrir ses services après avoir reçu les SMS de l'appelante des 12, 16 et 23 novembre 2016 - lesquels ne font pas état d'un quelconque licenciement -, et elle a repris une activité salariée auprès d'un nouvel employeur à la fin du mois de décembre 2016. De leur côté, les appelants ont engagé une nouvelle nounou dès le 14 novembre 2016 pour remplacer l'intimée auprès de E\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Au vu de la gravité des faits reprochés à l'employée, les liens de confiance entre les parties ont indubitablement été rompus, de façon irrémédiable, dès le moment où l'intimée a été mise en prévention du chef d'actes d'ordre sexuel sur le fils de l'appelante. On voit mal, en effet, comment l'intimée, se considérant accusée à tort d'un tel crime, respectivement les appelants, la soupçonnant de l'avoir commis, auraient raisonnablement pu poursuivre leurs relations contractuelles. Dans ce contexte particulier, la restitution des clés de la maison par l'intimée ne pouvait être comprise par les appelants que comme la manifestation de sa volonté de démissionner avec effet immédiat. Il suit de là que le Tribunal était fondé à retenir que les rapports contractuels ont pris fin, d'entente entre les parties, le 1<sup>er</sup> décembre 2016. 3.4 En conséquence, le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé. 4. 4.1 Si l'instance d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de la première instance (art. 318 al. 3 CPC). Les frais sont mis à la charge de la partie qui succombe (art. 106 al. 1 CPC). En l'occurrence, le jugement attaqué n'est pas critiquable en tant que le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 1'000 fr., conformément aux règles applicables (art. 95, 96, 104 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. C LaCC; art. 5, 69, 73 à 79 RTFMC), mis ces frais à la charge des appelants, qui ont succombé dans une large mesure, et dit qu'il n'était pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). Les chiffres 8 à 12 du dispositif du jugement attaqué seront ainsi confirmés. 4.2 Compte tenu du fait que les parties n'obtiennent que partiellement gain de cause dans leurs appels respectifs, les frais relatifs à ceux-ci seront laissés à la charge de chacune d'elles. Les frais judiciaires de l'appel principal seront arrêtés à 500 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC), et entièrement compensés avec l'avance versée par les appelants qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Les frais judiciaires de l'appel joint seront arrêtés à 300 fr. (art. 19 al. 3 let. c LaCC et art. 71 RTFMC) et l'intimée condamnée à verser ce montant à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du pouvoir judiciaire. Il ne sera pas alloué de dépens d'appel (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevables l'appel formé le 8 août 2018 par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, ainsi que l'appel joint formé le 1<sup>er</sup> octobre 2018 par C\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/163/2018 rendu le 15 juin 2018 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/1937/2017-5. Au fond : Annule les chiffres 2 et 5 à 7 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ces points : Condamne A\_\_\_\_\_ à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 39'961 fr. 46, sous déduction de la somme nette de 9'000 fr. déjà versée, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Condamne A\_\_\_\_\_ à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de travail pour l'année 2015, dont le contenu devra être conforme aux exigences légales. Condamne A\_\_\_\_\_ à remettre à C\_\_\_\_\_ le certificat de salaire pour l'année 2015, ainsi que les fiches de paie mensuelles pour l'ensemble de la période de travail. Condamne

B \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_ à remettre à C \_\_\_\_\_ un certificat de travail pour l'année 2016, dont le contenu devra être conforme aux exigences légales. Condamne B \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_ à remettre à C \_\_\_\_\_ le certificat de salaire pour l'année 2016, ainsi que les fiches de paie mensuelles pour l'ensemble de la période de travail. Confirme le jugement entrepris pour le surplus. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr., les met à la charge de B \_\_\_\_\_ et A \_\_\_\_\_, solidairement entre eux, et les compense avec l'avance de frais fournie, qui reste acquise à l'Etat de Genève. Fixe les frais judiciaires d'appel joint à 300 fr. et les met à la charge de C \_\_\_\_\_. Condamne par conséquent C \_\_\_\_\_ à verser la somme de 300 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du pouvoir judiciaire. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel. Siégeant : Madame Nathalie RAPP, présidente; Monsieur Mickael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière. Indication des voies de recours et valeur litigieuse : Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile. Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000.- fr.

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