



## POUVOIR JUDICIAIRE

C/14031/2021

CAPH/17/2024

**ARRÊT****DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU LUNDI 26 FEVRIER 2024**

Entre

**Madame A**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 5 juin 2023 (JTPH/186/2023), représentée par Me B\_\_\_\_\_, curateur,

et

**Madame C**\_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_, intimée, comparant par Me Butrint AJREDINI, avocat, Étude Saint-Jean Avocats, rue de Saint-Jean 15, case postale 23, 1211 Genève 13,

**CAISSE DE CHÔMAGE D**\_\_\_\_\_, sise \_\_\_\_\_, autre intimée.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 5 mars 2024.

Le présent arrêt est recommunié aux parties suite à rectification d'erreur matérielle par plis recommandés du 19 mars 2024.

---

### EN FAIT

**A.** Par jugement JTPH/186/2023 du 5 juin 2023, notifié aux parties le 6 juin 2023, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a déclaré recevables les demandes formées par C\_\_\_\_\_ et la Caisse de chômage D\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ (ch. 1 et 2 du dispositif), condamné A\_\_\_\_\_ à payer à C\_\_\_\_\_ les sommes de :

- 160'128 fr. bruts à titre de solde de salaire, sous déduction d'une somme nette totale de 99'396 fr., plus intérêts à 5% l'an dès le 30 avril 2019 (ch. 3);
- 7'530 fr. 05 bruts à titre d'indemnité de vacances, plus intérêts à 5% l'an dès le 31 décembre 2019 (ch. 4);
- 8'164 fr. 85 bruts à titre de rémunération pour les jours fériés, sous déduction de la somme nette de 184 fr. 75 (ch. 5);
- 30'466 fr. 45 bruts à titre de salaire pour le travail du dimanche, plus intérêts à 5% l'an dès le 30 septembre 2018 (ch. 6);
- 9'668 fr. 55 bruts à titre de salaire durant le délai de congé, sous déduction d'une somme nette de 3'783 fr. 55 due à la Caisse de chômage D\_\_\_\_\_ (ch. 7), et
- 30'000 fr. nets à titre d'indemnité de licenciement immédiat injustifié (ch. 10).

Simultanément, le Tribunal a condamné A\_\_\_\_\_ à verser à la Caisse de chômage D\_\_\_\_\_ la somme de 3'783 fr. 55 nets (ch. 8), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 9), réparti les frais judiciaires – arrêtés à 2'260 fr. – à raison de 1'582 fr. à charge de C\_\_\_\_\_ et de 678 fr. à charge de A\_\_\_\_\_, compensé ces frais avec l'avance de même montant fournie par C\_\_\_\_\_, condamné A\_\_\_\_\_ à rembourser à C\_\_\_\_\_ la somme de 678 fr. (ch. 12 à 15), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 16) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 17).

**B. a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 6 juillet 2023, A\_\_\_\_\_ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation.

Principalement, elle conclut au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses prétentions, avec suite de frais judiciaires et dépens.

A l'appui de son appel, A\_\_\_\_\_ produit une ordonnance pénale du 9 janvier 2023 et un jugement du Tribunal des baux et loyers du 25 mai 2023.

**b.** Dans sa réponse, C\_\_\_\_\_ conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais judiciaires et dépens.

---

A l'appui de ses conclusions, elle produit un arrêt de la chambre pénale de recours du 21 juin 2023, un avis de prochaine clôture du 6 juillet 2023 et un acte d'appel à la Chambre des baux et loyers du 29 juin 2023.

c. Dans sa réponse, la Caisse de chômage D\_\_\_\_\_ conclut à ce que A\_\_\_\_\_ soit condamnée à lui verser la somme nette de 3'783 fr. 55 plus intérêts à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2021.

d. Par courrier de son conseil du 12 septembre 2023, C\_\_\_\_\_ a produit une ordonnance de classement du 25 août 2023. Elle a invoqué des faits nouveaux en relation avec cette décision.

e. A\_\_\_\_\_ et C\_\_\_\_\_ ont respectivement répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

f. Les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 6 décembre 2023.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure:

a. A\_\_\_\_\_ est une citoyenne suisse née en 1933, veuve et sans enfant. Elle est propriétaire de l'immeuble sis avenue 1\_\_\_\_\_ no. \_\_\_\_\_ à Genève, où elle est domiciliée.

b. Depuis de nombreuses années, A\_\_\_\_\_ entretient une relation d'amitié avec C\_\_\_\_\_, ressortissante brésilienne née en 1970.

c. Au mois de juin 2017, A\_\_\_\_\_ a été hospitalisée durant trois semaines en raison d'une décompensation psychique et d'autres troubles, consécutifs à une surconsommation médicamenteuse.

d. Par contrat du 3 août 2017, A\_\_\_\_\_ a engagé C\_\_\_\_\_ en qualité de "garde de personnes âgées", remplissant notamment à cette fin un formulaire d'adhésion pour les employeurs auprès de Chèque-service.

Le salaire convenu était de 2'000 fr. nets par mois, payable treize fois l'an, vacances non comprises, pour 20 heures de travail par semaine.

e. Le 19 septembre 2017, des médecins de la clinique de E\_\_\_\_\_ ont sollicité du Tribunal de protection de l'adulte et de l'enfant (ci-après: le TPAE) l'instauration d'une curatelle de représentation et de gestion en faveur de A\_\_\_\_\_.

Ils relevaient que celle-ci souffrait de troubles mnésiques et praxiques, d'anosognosie, ainsi que de difficultés sur le plan du raisonnement verbal et non verbal, entraînant une dépendance importante à l'égard de son entourage et une incapacité à assumer la gestion de ses biens conformément à ses intérêts.

**f.** Par ordonnance du 20 septembre 2017, le TPAE a institué une curatelle de gestion et de représentation en faveur de A\_\_\_\_\_. Il a désigné Me F\_\_\_\_\_, avocate, aux fonctions de curatrice.

Le TPAE a considéré que A\_\_\_\_\_ était partiellement incapable de discernement en raison de troubles cognitifs et d'une dépendance aux médicaments psychotropes, qui l'empêchaient de s'occuper de ses affaires administratives et financières.

**g.** A\_\_\_\_\_ a recouru contre cette ordonnance et sollicité la nomination de C\_\_\_\_\_ en qualité de curatrice, en lieu et place de Me F\_\_\_\_\_.

Par arrêt du 6 juin 2018, la Chambre de surveillance a rejeté le recours et confirmé la nomination de Me F\_\_\_\_\_ aux fonctions de curatrice.

**h.** Au mois de janvier 2018, A\_\_\_\_\_ a institué C\_\_\_\_\_ en qualité d'héritière universelle, par un testament dont elle indique aujourd'hui qu'il a été révoqué.

**i.** Le 12 février 2018, A\_\_\_\_\_, représentée par sa curatrice, et C\_\_\_\_\_ ont conclu un contrat de travail aux termes duquel l'employée était engagée en qualité de garde de personne âgée à compter du 1<sup>er</sup> février 2018 pour une durée indéterminée.

Son horaire contractuel était de 24 heures par semaine, soit 96 heures par mois, pour un salaire horaire de 25 fr., vacances comprises, soit 2'400 fr. nets par mois, versé douze fois l'an.

**j.** En sus de l'aide de C\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_, bénéficiait alors des services de la société G\_\_\_\_\_ SARL, qui se rendait trois fois par jour à son domicile afin de lui administrer ses médicaments. Elle jouissait en outre des soins d'un infirmier, qui venait une fois par semaine pour préparer le pilulier et l'aider à faire sa toilette.

Un physiothérapeute se rendait également deux fois par semaine à son domicile.

**k.** Au mois de juin 2018, A\_\_\_\_\_ a été hospitalisée pour une durée de trois semaines.

**k.a** Par courrier du 15 juin 2018, se référant à un entretien téléphonique du 12 juin précédent, Me F\_\_\_\_\_ a déclaré prendre note que C\_\_\_\_\_ avait pris des vacances du mardi 13 juin au samedi 16 juin 2018, compte tenu de cette hospitalisation. La curatrice a ajouté qu'elle accordait à C\_\_\_\_\_ une semaine de vacances supplémentaire, du lundi 18 juin au samedi 23 juin 2018, puisque A\_\_\_\_\_ demeurerait hospitalisée à ces dates. Elle a prié l'employée de lui indiquer si elle souhaitait prolonger ces vacances jusqu'au mardi 26 juin 2018, afin de bénéficier de deux semaines de vacances consécutives.

**k.b** Par courrier recommandé du 22 juin 2018, Me F\_\_\_\_\_ a déclaré accorder à C\_\_\_\_\_ une semaine de vacances du lundi 25 juin au samedi 30 juin 2018, dès lors que A\_\_\_\_\_ serait encore hospitalisée à ces dates. La curatrice précisait qu'il n'y avait pas de contre-indication d'ordre médical à ce que C\_\_\_\_\_ rende visite à A\_\_\_\_\_ durant ses vacances et qu'elle restait libre de le faire quand bon lui semblerait, compte tenu de ses liens d'amitié avec celle-ci.

**k.c** C\_\_\_\_\_ n'a pas réagi aux courriers susvisés. Elle soutient aujourd'hui s'être tenue au chevet de A\_\_\_\_\_ durant toute son hospitalisation.

**l.** Le 27 septembre 2018, Me F\_\_\_\_\_ a sollicité des mesures urgentes de protection auprès du TPAE, tendant à limiter l'exercice des droits civils de A\_\_\_\_\_. La curatrice exposait que C\_\_\_\_\_ lui avait fait part de prétendus souhaits de A\_\_\_\_\_ d'augmenter son temps de travail et de lui donner en location un appartement dans l'immeuble où elle était domiciliée.

A l'appui de sa requête, Me F\_\_\_\_\_ a également produit un courriel de [la banque] H\_\_\_\_\_ indiquant que la veille, C\_\_\_\_\_ s'était rendue à la banque avec A\_\_\_\_\_ pour retirer un montant de 10'000 fr. du compte de celle-ci, dont la moitié lui était destinée. La banque n'avait pas donné suite à la demande de retrait et avait invité A\_\_\_\_\_ à consulter sa curatrice.

**m.** Par ordonnance du 28 septembre 2018, statuant sur mesures provisionnelles, le TPAE a limité l'exercice des droits civils de A\_\_\_\_\_, privé celle-ci de l'accès à ses comptes bancaires et révoqué toute procuration au bénéfice de tiers.

Par ordonnance du 9 novembre 2018, statuant après audition des parties, le TPAE a confirmé ces mesures, relevant notamment que A\_\_\_\_\_ manifestait un dévouement financier à C\_\_\_\_\_ et qu'elle apparaissait sous l'emprise des désirs de cette dernière, à laquelle elle était disposée à remettre de l'argent et à accorder d'autres faveurs. Quand bien même C\_\_\_\_\_ semblait être nécessaire au maintien de A\_\_\_\_\_ à son domicile, il convenait qu'elle respecte les instructions qui lui étaient données par la curatrice et qu'elle collabore avec celle-ci, plutôt que de chercher à remettre en cause ses décisions. De même, s'il apparaissait opportun que C\_\_\_\_\_ soit logée dans le même immeuble que A\_\_\_\_\_, elle devait s'en tenir aux termes de son contrat et tout ce qu'elle ferait en sus de ses heures de travail serait considéré comme des services rendus en sa qualité d'amie de celle-ci.

**n.** Par courrier du 16 octobre 2018, la curatrice de A\_\_\_\_\_ a sommé C\_\_\_\_\_ de respecter ses horaires de travail, en indiquant que d'éventuelles heures supplémentaires ne seraient pas prises en compte sans certificat médical attestant de leur nécessité. La curatrice précisait que C\_\_\_\_\_ demeurait libre de rendre visite à A\_\_\_\_\_ quand bon lui semblait, étant donné les liens d'amitié qui les unissaient.

**o.** Le 28 novembre 2018, A\_\_\_\_\_, représentée par sa curatrice, et C\_\_\_\_\_ ont conclu un contrat de bail portant sur un appartement de quatre pièces dans l'immeuble propriété de A\_\_\_\_\_ à l'avenue 1\_\_\_\_\_.

C\_\_\_\_\_ y a emménagé avec son fils, I\_\_\_\_\_, alors âgé de dix-sept ans.

**p.** Par courrier du 15 mars 2019, Me F\_\_\_\_\_ a informé l'employée qu'elle disposait d'un solde de huit jours de vacances pour 2018.

En 2019, C\_\_\_\_\_ a bénéficié de congés, respectivement a pris des vacances, le samedi 10 août 2019, du mercredi 4 au mardi 10 septembre 2019 (cinq jours ouvrables, Jeûne genevois déduit), ainsi que du mercredi 22 janvier au samedi 15 février en 2020 (dix-huit jours ouvrables), période durant laquelle elle s'est rendue au Brésil.

**q.** Durant son absence du mois de septembre 2019, C\_\_\_\_\_ s'est fait remplacer auprès de A\_\_\_\_\_ par sa propre nièce, J\_\_\_\_\_, alors âgée de dix-neuf ans.

**q.a** A cette occasion, il est apparu que celle-ci devait également être présente auprès de A\_\_\_\_\_ le dimanche après-midi, ce pour quoi Me F\_\_\_\_\_ l'a rémunérée.

**q.b** Au retour de C\_\_\_\_\_, la curatrice a ponctuellement recouru aux services de la société K\_\_\_\_\_ SARL pour assurer une présence auprès de A\_\_\_\_\_ le dimanche 29 septembre 2019 après-midi, durant quatre heures.

**q.c** A compter du 20 octobre 2019, elle a durablement confié cette tâche à J\_\_\_\_\_, un contrat étant signé à cette fin le 7 novembre 2019.

**r.** Au mois de février 2020, A\_\_\_\_\_ a été victime d'un accident vasculaire cérébral (AVC), à la suite duquel son état de santé s'est dégradé.

Depuis lors, C\_\_\_\_\_ a demandé à plusieurs reprises à Me F\_\_\_\_\_ de l'engager à plein temps, ce à quoi celle-ci s'est opposée, au motif notamment qu'elle ne possédait pas de formation d'aide-soignante.

**s.** Aux mois de décembre 2020 et janvier 2021, A\_\_\_\_\_ a été hospitalisée à deux reprises. Un suivi psychothérapeutique hebdomadaire à domicile a été instauré.

**t.** Le 6 février 2021, Me F\_\_\_\_\_ a adressé à C\_\_\_\_\_ un message lui reprochant d'avoir dit à A\_\_\_\_\_ qu'elle pouvait rester toute la journée auprès d'elle et la priant de lui expliquer que tel ne pouvait pas être le cas. C\_\_\_\_\_ était priée de comprendre que si A\_\_\_\_\_ n'acceptait pas la présence d'une autre personne, elle devrait être placée dans un établissement médico-social (EMS).

u. A compter du 7 février 2021, Me F\_\_\_\_\_ a engagé une aide-soignante en la personne de L\_\_\_\_\_, afin de prendre en charge A\_\_\_\_\_ de 7h00 à 14h00, tandis que C\_\_\_\_\_ devait être présente de 14h00 à 18h00.

Cette aide-soignante a notamment remplacé les prestations de la société G\_\_\_\_\_ SARL.

v. Par courrier du 11 février 2021, remis en mains propres, Me F\_\_\_\_\_ a adressé un avertissement à C\_\_\_\_\_, lui reprochant d'avoir adopté un comportement inadéquat au cours des dernières semaines.

La curatrice indiquait que A\_\_\_\_\_ lui avait notamment rapporté que C\_\_\_\_\_ pouvait se montrer agressive et menaçante à son encontre et qu'elle avait tenté de la convaincre de l'employer à 100% et de renoncer à engager une autre personne. La curatrice avait alors demandé à C\_\_\_\_\_ de prêter attention à ce qu'elle disait à A\_\_\_\_\_, afin de ne pas l'angoisser, mais C\_\_\_\_\_ avait au contraire attisé les angoisses et la détresse de la personne protégée en lui faisant croire que la curatrice voulait la placer en EMS, ainsi qu'en l'incitant à prendre des mesures pour changer de curatrice.

Me F\_\_\_\_\_ a sommé C\_\_\_\_\_ d'adopter un comportement adéquat, faute de quoi son contrat de travail serait résilié avec effet immédiat.

w. Par courrier de son conseil du 17 février 2021, C\_\_\_\_\_ a contesté les reproches qui lui étaient adressés.

Elle a rappelé que l'état de santé de A\_\_\_\_\_ s'était dégradé au mois de février 2020, au cours duquel celle-ci avait été victime d'un AVC. L'intéressée présentait depuis lors une démence associée à un syndrome de dépendance aux benzodiazépines, qui tronquaient sa perception de la réalité. Depuis plus d'une année, C\_\_\_\_\_ était ainsi sollicitée matin et soir, en raison des angoisses quotidiennes dont A\_\_\_\_\_ souffrait du fait de sa maladie. Bien que C\_\_\_\_\_ ait toujours consacré plus de temps que celui pour lequel elle avait été engagée afin de rassurer la personne protégée, elle n'avait jamais tenté de convaincre celle-ci de l'employer à 100%.

C\_\_\_\_\_ a déclaré réserver tous ses droits au titre des nombreuses heures supplémentaires effectuées depuis son engagement, du tort moral causé par le comportement de la curatrice, ainsi que d'une éventuelle indemnité en cas de licenciement immédiat injustifié.

x. Par courrier du 24 février 2021, Me F\_\_\_\_\_ a déclaré résilier le contrat de travail de C\_\_\_\_\_ avec effet immédiat.

Elle a exposé avoir prié celle-ci, au cours de leur discussion du 11 février 2021, de prendre une semaine de vacances et de s'abstenir de tout contact avec A\_\_\_\_\_

---

---

durant cette période. Or, C\_\_\_\_\_ avait immédiatement expliqué à A\_\_\_\_\_ qu'elle ne voulait pas prendre de vacances et qu'elle ne savait pas pourquoi elle devrait en prendre, ce qui avait été source d'angoisse et de détresse pour la prénommée. Le 12 février 2021, après le départ de l'aide-soignante, C\_\_\_\_\_ avait pénétré dans l'appartement de A\_\_\_\_\_, dont elle avait les clés, en compagnie d'un homme et d'un chien, ce qui avait fortement perturbé celle-ci. Le 19 février 2021, la curatrice avait appelé C\_\_\_\_\_ pour lui dire de prendre une semaine de vacances supplémentaire et de ne plus contacter A\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ avait néanmoins appelé l'aide-soignante le 21 février 2021, puis A\_\_\_\_\_ le 23 février 2021, en l'importunant à nouveau.

La curatrice n'avait dès lors pas d'autre choix que de licencier C\_\_\_\_\_ avec effet immédiat.

y. Par courrier du 25 février 2021, Me F\_\_\_\_\_ a informé le TPAE de l'engagement de L\_\_\_\_\_ en qualité d'aide-soignante au service de A\_\_\_\_\_.

La curatrice indiquait que ladite aide-soignante lui avait rapidement signalé que le comportement de C\_\_\_\_\_ à l'égard de A\_\_\_\_\_, ainsi qu'envers elle-même, n'était pas adéquat. C\_\_\_\_\_ contestait tout ce que l'aide-soignante proposait et ne voulait pas contribuer à la bonne tenue de l'appartement, laissant par exemple de la vaisselle sale dans l'évier. L'appartement lui-même était très sale, C\_\_\_\_\_ ne faisait aucune course et le frigo était vide. La prénommée avait dit à A\_\_\_\_\_ qu'elle voulait travailler à 100% et qu'elle ne voulait pas qu'une autre personne s'occupe d'elle. A\_\_\_\_\_ avait rapporté à l'aide-soignante que C\_\_\_\_\_ s'était montrée agressive et menaçante envers elle, ce qui l'avait fait pleurer et rendue malade, et que ça ne pouvait plus continuer comme ça.

Au terme de son courrier, Me F\_\_\_\_\_ indiquait notamment :

*« Je vous envoie également le contrat de travail conclu avec Madame L\_\_\_\_\_. Cette dernière a dû faire de nombreuses heures supplémentaires compte tenu des circonstances et de la nécessité que ma pupille soit en présence d'une autre personne pour la protéger de Madame C\_\_\_\_\_. Il sera compliqué que Madame L\_\_\_\_\_ puisse compenser ces heures supplémentaires au vu de leur nombre et du fait qu'elle devra continuer à travailler à 45 heures par semaine. »*

- D.**
- a.** Le 25 février 2021, agissant au nom de A\_\_\_\_\_, Me F\_\_\_\_\_ a résilié le bail de C\_\_\_\_\_ avec effet au 31 juillet 2021.
  - b.** C\_\_\_\_\_ a contesté ce congé par devant la Commission de conciliation en matière de baux et loyers, puis devant le Tribunal des baux et loyers.
  - c.** Par jugement JTBL/400/2023 du 25 mai 2023, le Tribunal des baux et loyers a déclaré valable le congé notifié le 25 février 2021 à C\_\_\_\_\_ concernant

---

l'appartement qu'elle occupait dans l'immeuble sis no. \_\_\_\_\_, avenue 1 \_\_\_\_\_ à Genève.

Le Tribunal des baux et loyers a considéré que le comportement de C\_\_\_\_\_ avait rendu intolérable, pour A\_\_\_\_\_ qui vivait dans le même immeuble, la continuation des relations contractuelles, dont l'échéance ordinaire se situait à près de trois ans au moment de la résiliation anticipée.

**d.** Le 29 juin 2023, C\_\_\_\_\_ a saisi la Chambre des baux et loyers de la Cour de justice d'un appel contre ce jugement, dont le sort n'a pas été tranché à ce jour.

**E. a.** Par courriers des 24 février et 29 juin 2021, Me F\_\_\_\_\_ a déposé une plainte pénale à l'encontre de C\_\_\_\_\_, au nom et pour le compte de A\_\_\_\_\_, pour divers chefs dont abus de confiance, violation de domicile, menaces et lésions corporelles.

**b.** Le 9 janvier 2023, le Ministère public a rendu une ordonnance de classement partiel à propos des faits dénoncés de lésions corporelles simples, d'abus de confiance, d'escroquerie et de violation de domicile.

Il a considéré qu'il n'était pas établi que C\_\_\_\_\_ ait provoqué chez A\_\_\_\_\_, qui souffrait dans sa santé psychique depuis plusieurs années, une nouvelle atteinte psychique, ni qu'elle l'ait rendue plus angoissée, lorsqu'elle avait pénétré dans son appartement le 12 février 2021. Elle n'avait pas non plus violé son domicile à cette occasion, puisque celle-ci lui en avait confié les clés. Enfin, il n'était pas établi que C\_\_\_\_\_ ait effectué des achats personnels avec l'argent destiné à l'entretien de A\_\_\_\_\_.

**c.** Par ordonnance pénale du même 9 janvier 2023, le Ministère public a reconnu C\_\_\_\_\_ coupable de tentative de contrainte et l'a condamnée à une peine pécuniaire de 50 jours amende à 30 fr. pour avoir, le 28 septembre 2018, tenté d'amener A\_\_\_\_\_ à retirer la somme de 10'000 fr. de son compte bancaire, en profitant de la situation cognitive et personnelle de cette dernière pour lui faire croire qu'elle l'abandonnerait si elle ne répondait pas à ses souhaits, ce qui l'avait effrayée et angoissée.

C\_\_\_\_\_ a formé opposition contre cette ordonnance pénale.

**F. a.** Par demande déposée en vue de conciliation le 8 juillet 2021, déclarée non conciliée le 14 septembre 2021 et introduite devant le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ en paiement d'une somme totale de 225'824 fr. 50 se décomposant comme suit:

- 15'797 fr. 40 bruts, à titre de différence de salaire et heures supplémentaires effectuées pour une activité à 100%, durant la

---

période d'août 2017 à janvier 2018, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2017, date moyenne;

- 94'784 fr. 40 bruts, à titre de différence de salaire et heures supplémentaires effectuées pour une activité à 100%, durant la période de février 2018 à janvier 2021 inclus, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 mars 2019, date moyenne;
- 13'597 fr. 90 bruts, à titre de paiement des vacances non prises en nature durant la période comprise entre le 3 août 2017 et le 26 février 2021, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2019;
- 41'768 fr. bruts, à titre d'indemnité pour les dimanches travaillés du début de son engagement jusqu'au mois de novembre 2019, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 30 septembre 2018;
- 7'750 fr. 40 bruts, à titre d'indemnité pour les jours fériés durant toute la période travaillée;
- 31'594 fr. 80 nets, à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié;
- 10'531 fr. 60 bruts, à titre de salaire durant le délai de congé;
- 10'000 fr. nets, à titre d'indemnité pour tort moral;

A l'appui de ses conclusions, l'employée a allégué qu'en raison de l'état de santé de A\_\_\_\_\_, qui demandait une présence constante, elle avait travaillé à plein temps dès le début de son engagement, au mois d'août 2017. Elle n'avait jamais pris de vacances et celles-ci ne lui avaient jamais été payées. Jusqu'au mois de novembre 2019, date à laquelle sa nièce J\_\_\_\_\_ avait été engagée, elle s'était en outre occupée de A\_\_\_\_\_ tous les dimanches. Elle avait également travaillé trente-quatre jours fériés, dont deux seulement avaient été rémunérés. La curatrice avait refusé injustement de rémunérer le travail supplémentaire au motif de l'amitié existant entre les parties. Lorsque cela s'était avéré insuffisant, elle avait décidé de la licencier avec effet immédiat, sans motifs valables, puis avait résilié son bail et porté plainte contre elle, ce qui l'avait atteinte dans son sommeil et son état de santé.

L'employée a notamment produit un relevé d'appels en absence sur son téléphone portable entre le 4 et le 7 février 2021, dont il ressort un nombre très important d'appels en absence de A\_\_\_\_\_, sous le pseudonyme « A\_\_\_\_\_ ».

**b.** Dans sa réponse, A\_\_\_\_\_ a conclu au déboutement de l'employée de toutes ses conclusions, avec suite de frais judiciaires et dépens.

En substance, elle a allégué qu'elle était incapable de discernement lorsque l'employée lui avait fait signer le contrat de travail du 3 août 2017, soit entre son hospitalisation et la nomination d'une curatrice. Celle-ci avait néanmoins accepté d'engager l'employée au mois de février 2018, mais dès le départ, des conflits avaient surgi, car l'employée ne cessait de désapprouver les décisions de la curatrice, qu'elle dénigrait ouvertement auprès d'elle. L'employée faisait preuve d'une ingérence totale et ne tolérait la présence d'aucun tiers auprès de sa personne. La situation s'était envenimée lors de l'engagement d'une aide-soignante, l'employée souhaitant être elle-même employée à 100%. Outre le fait de prendre contact par téléphone, l'employée s'était introduite dans son appartement sans avertissement, ce qui avait donné lieu à une plainte pénale. La résiliation ne pouvait être qu'immédiate vu le contact étroit entre les parties et le fait qu'elle était elle-même une personne vulnérable et influençable par son entourage.

S'agissant des heures supplémentaires alléguées, l'employée confondait les aspects professionnels et les aspects amicaux de sa relation avec l'employeuse. La curatrice avait engagé J\_\_\_\_\_ pour s'occuper d'elle les dimanches lors que c'était nécessaire. Concernant les jours fériés, l'employée avait indiqué à la curatrice qu'elle les compensait en venant travailler plus tard ou en partant plus tôt, étant précisé que l'employée pouvait s'organiser comme elle le voulait. Enfin, s'agissant des vacances, celle-ci était partie plusieurs jours en 2019 sans en informer la curatrice, puis, en 2020, elle était partie un mois au Brésil. En 2021, l'employée avait pris « quelques jours de vacances » à la demande de la curatrice, en raison des tensions existantes. Si l'employée avait décidé de se rendre après de son employeuse durant ses vacances, il s'agissait d'un choix de sa part et elle ne pouvait pas prétendre à une rémunération pour cela.

c. A l'appui de sa réponse, A\_\_\_\_\_ a notamment produit une attestation datée du 13 août 2021 de la psychiatre chargée de la suivre à domicile, indiquant que depuis que L\_\_\_\_\_ intervenait dans sa prise en charge, elle se montrait nettement moins angoissée, se déplaçait plus volontiers dans son appartement et supportait plus facilement de rester seule le soir. La prise de ses médicaments était également mieux gérée, C\_\_\_\_\_ ayant eu beaucoup de difficultés sur ce plan, dès lors qu'elle ne disposait d'aucune formation d'aide-soignante.

La psychiatre relevait également que jusqu'à son licenciement, C\_\_\_\_\_ était toujours présente lors des entretiens avec sa patiente, qu'elle intervenait dans la discussion et qu'elle répondait parfois à la place de celle-ci. C\_\_\_\_\_ avait en outre demandé à la psychiatre que sa patiente soit autorisée à changer de curatrice, en dénigrant celle-ci et en invitant sa patiente à s'en méfier. Depuis le licenciement de la prénommée, A\_\_\_\_\_ avait exprimé son soulagement à la psychiatre, en lui disant que C\_\_\_\_\_ lui parlait mal, vociférait à son encontre et la soumettait à du chantage affectif.

---

**d.** Par courrier du 4 mars 2022, Me B\_\_\_\_\_ a informé le Tribunal de sa nomination en qualité de curateur de portée générale de A\_\_\_\_\_, en lieu et place de Me F\_\_\_\_\_.

Par courrier du 17 novembre 2022, le curateur susvisé a transmis au Tribunal une liste des personnes engagées au service de sa protégée lors de sa désignation, comprenant trois personnes toujours en service et une quatrième dont le contrat avait été résilié durant le temps d'essai, mais qui demeurait disponible sur appel.

**e.** Par courrier du 14 octobre 2022 reçu le 17 octobre, la caisse de chômage D\_\_\_\_\_ a informé le Tribunal de sa subrogation dans les droits de C\_\_\_\_\_ à hauteur de 3'783 fr. 55, correspondant aux indemnités de chômage versées à celle-ci après son licenciement.

**f.** Le Tribunal a procédé à des enquêtes et entendu plusieurs témoins:

**e.a** Déliée de son secret professionnel, Me F\_\_\_\_\_ a déclaré avoir toujours été très claire avec l'employée en lui disant qu'elle ne devait pas travailler plus de quatre heures par jour. La société G\_\_\_\_\_ SARL se rendait trois fois par jour au domicile de A\_\_\_\_\_ pour lui donner ses médicaments et faire sa toilette. Ces visites et la présence de l'employée à raison de quatre heures par jour étaient suffisantes dans un premier temps. Par la suite, lorsqu'elle avait constaté qu'une présence supplémentaire était nécessaire, elle avait fait appel à une aide-soignante. Elle n'avait pas engagé l'employée à 100%, car celle-ci ne possédait pas de formation d'aide-soignante. Jusqu'au mois de février 2021, sa protégée ne s'était pas plainte de l'employée. A ce moment, elle lui avait dit que sa relation avec celle-ci n'était pas si bonne et qu'il lui arrivait de crier à son encontre. Elle était bouleversée en lui racontant cela. A la question de savoir pourquoi elle ne lui en avait pas parlé avant, sa protégée lui avait répondu qu'elle craignait d'être abandonnée. S'agissant des vacances, elle-même avait toujours insisté pour que l'employée en prenne, mais cette dernière rechignait à le faire, car elle souhaitait garder son emprise sur sa protégée. Les heures supplémentaires étaient soit payées, soit compensées. Elle ne se souvenait pas comment elle avait réglé la problématique des jours fériés, mais elle avait toujours trouvé une solution, soit en compensant lesdits jours, soit en les rémunérant, soit en demandant à G\_\_\_\_\_ SARL d'intervenir.

**e.b** L\_\_\_\_\_ a déclaré avoir travaillé en qualité d'aide-soignante de A\_\_\_\_\_ pendant sept mois en 2021, avant d'être licenciée par la curatrice de celle-ci. Elle avait l'impression que ladite curatrice licenciait systématiquement les employées qui étaient trop proches de sa protégée, car elle pensait qu'elles influençaient cette dernière et qu'elle se sentait menacée. Elle-même s'était bien entendue tant avec A\_\_\_\_\_ qu'avec C\_\_\_\_\_, quoiqu'au début cela avait été un peu compliqué. Cette dernière s'était opposée à certains changements d'aménagement qu'elle voulait mettre en œuvre. Elle-même en avait parlé à la curatrice, ainsi que du

---

mauvais état d'entretien de l'appartement et du manque de nourriture. A\_\_\_\_\_ lui avait parlé de sa relation avec C\_\_\_\_\_ et de leur grande amitié. Elle avait cependant entendu la première se plaindre de la seconde auprès d'une amie au téléphone. La curatrice lui avait alors demandé de bloquer le numéro de cette personne, sans autre explication. Elle avait constaté que C\_\_\_\_\_ parlait brusquement à A\_\_\_\_\_, mais ne l'insultait pas. Elle a ajouté que lorsqu'elle-même travaillait, C\_\_\_\_\_ ne venait qu'à partir de 14h00. Au début, elle-même ne travaillait que les matins, mais après le licenciement de la prénommée, elle avait travaillé toute la journée et parfois même la nuit. A\_\_\_\_\_ demandait beaucoup de soins et une présence permanente. La plupart des nuits, elle l'appelait sans arrêt.

**e.c** Le Dr M\_\_\_\_\_, médecin traitant de A\_\_\_\_\_ depuis le mois de juillet 2018, non délié de son secret médical, a déclaré que celle-ci l'appelait très souvent à son cabinet, ou appelait les secours. La présence de C\_\_\_\_\_ auprès de sa patiente était nécessaire en tout cas une bonne partie de la journée, voire une bonne partie de la soirée, vu l'état d'anxiété de celle-ci, soit au moins six à huit heures dans la journée et deux à trois heures dans la soirée, sept jours sur sept. Cette présence apaisait sa patiente et il avait l'impression que les intéressées s'entendaient bien.

Sur question du Tribunal, le Dr M\_\_\_\_\_ a confirmé avoir déclaré dans le cadre d'une expertise pénale que sa patiente se trouvait dans une relation de soumission vis-à-vis de C\_\_\_\_\_, qui l'infantilisait beaucoup. Il avait alors ajouté que cette dernière avait un fort caractère et un comportement autoritaire avec sa patiente: lorsqu'elle était contrariée, elle menaçait tout de suite de partir si A\_\_\_\_\_ ne se pliait pas à ses exigences. De son côté, celle-ci l'implorait d'une voix anxieuse et enfantine de ne pas partir et de rester auprès d'elle pour toujours.

Le médecin traitant a également reconnu que, depuis le licenciement de l'employée et le changement de curateur, sa patiente était moins anxieuse, même s'il lui semblait jusqu'alors que la relation entre sa patiente et l'employée leur convenait bien. La jeune fille qui assurait les remplacements de l'employée était quant à elle très mature pour son âge et prenait sa patiente en charge de manière adéquate.

**e.d** Egalement entendue comme témoin, J\_\_\_\_\_ a confirmé avoir travaillé pour A\_\_\_\_\_ tous les dimanches de 14h00 à 18h00 de fin 2019 à 2021, à l'exception d'une ou deux fois. Il lui était arrivé de travailler d'autres jours de la semaine pour remplacer sa tante. La curatrice de A\_\_\_\_\_ l'avait licenciée sans qu'elle ne sache pourquoi.

**e.e** Le fils de C\_\_\_\_\_, I\_\_\_\_\_, a déclaré que sa mère s'occupait beaucoup de A\_\_\_\_\_. Elle lui faisait à manger, nettoyait son appartement, l'accompagnait à ses rendez-vous. Lors du repas du soir, sa mère faisait souvent des allers-retours chez la prénommée et ce, tous les jours de la semaine. L'état de santé de

l'intéressée lui avait semblé décliner au fil du temps. Cette dernière appelait tous les jours au téléphone et, si sa mère ne répondait pas, elle venait sonner à la porte.

**e.f** Au cours de leurs témoignages respectifs, trois voisins de A\_\_\_\_\_ ont pour leur part déclaré que celle-ci leur téléphonait parfois, ou frappait à leur porte, en étant désorientée. Il semblait à l'un d'eux que cela n'était plus arrivé depuis que C\_\_\_\_\_ s'occupait d'elle. Un autre a rapporté qu'il lui était arrivé d'entendre la prénommée L\_\_\_\_\_ hurler contre sa voisine, lui disant qu'elle était insupportable et qu'elle avait mauvais caractère.

**g.** Le Tribunal a également entendu A\_\_\_\_\_, dans le cadre d'un transport sur place.

Celle-ci a déclaré qu'elle ignorait que C\_\_\_\_\_ lui réclamait de l'argent et que le litige était géré par ses curateurs. La prénommée était sa voisine de palier et son amie. Elle l'avait énormément aidée et s'était occupée d'elle. C'était grâce à elle qu'elle avait pu rester chez elle et éviter d'être placée en EMS. A ce propos, elle faisait notamment référence à son médecin et à son ancienne curatrice, qui avait agi à son insu dans un mauvais esprit. Elle avait elle-même été hospitalisée un certain temps à la suite d'une fracture de la hanche et C\_\_\_\_\_ venait très souvent lui rendre visite. Elle ne s'était jamais fâchée avec elle. Actuellement, elle avait quatre aide-soignantes à son service. Avant cela, c'était C\_\_\_\_\_ qui s'occupait d'elle. Elle lui faisait à manger, ainsi que le ménage, et l'accompagnait pour des promenades à l'extérieur. Elle était présente tous les jours, y compris le dimanche. Le matin, elle venait à 8h00. En principe, elle ne prenait pas de pause à midi et restait avec elle jusqu'au soir, soit jusqu'à 19h00. Ensuite, elle rentrait chez elle et, en cas de besoin, elle l'appelait et venait directement. Il n'avait jamais été question d'argent entre elles. C\_\_\_\_\_ travaillait par amitié pour elle.

**h.** Les parties ont persisté dans leurs conclusions à l'audience de plaidoiries finales du 13 mars 2023, à l'issue de laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger.

**i.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que lors de la signature du contrat de travail du 3 août 2017, l'employeuse ne faisait pas encore l'objet d'une mesure de curatelle. Elle n'avait jamais invoqué la nullité de ce premier contrat avant la présente procédure et le contrat conclu en février 2018 en reprenait quasiment à l'identique la rémunération et le taux horaire. Ledit premier contrat devait dès lors être tenu pour ratifié et les rapports de travail avaient effectivement débuté au mois d'août 2017.

S'agissant du taux effectif de travail, plusieurs témoins avaient confirmé que l'état de santé de l'employeuse nécessitait une présence constante auprès d'elle, ce que confirmaient également le recours à l'entreprise G\_\_\_\_\_ SARL et l'engagement d'une tierce personne pour s'occuper d'elle le dimanche. L'employeuse elle-même avait déclaré que l'employée se tenait à ses côtés du matin au soir. La curatrice ne

pouvait quant à elle ignorer que l'employée était sollicitée bien au-delà de son horaire de travail, puisqu'elle l'avait invitée à respecter ses horaires de travail au mois d'octobre 2018 déjà. Il fallait dès lors retenir que l'employée avait travaillé à plein temps du mois d'août 2017 au mois de février 2021, date à laquelle une aide-soignante avait également été engagée. Calculé conformément au contrat-type de l'économie domestique, le salaire dû à l'employée pour toute cette période s'élevait ainsi à 160'128 fr. bruts, dont il convenait de déduire la somme nette de 99'396 fr. déjà versée.

L'employée avait également droit à 71,3 jours de vacances durant la période travaillée (soit 8,3 jours en 2017, 20 jours en 2018, 20 jours en 2019, 20 jours en 2020 et 3 jours en 2021), mais n'en avait pris que 35 (soit 12 jours en 2018, 5 jours en 2019 et 18 jours en 2020), étant précisé que les jours de vacances du mois de juin 2018 et du mois de février 2021 lui avaient été imposés et n'étaient dès lors pas comptabilisés. L'employée pouvait ainsi prétendre à une somme brute de 7'530 fr. 05 à ce titre, correspondant à 36,3 jours de vacances non pris. Elle avait également travaillé durant 116,5 dimanches du mois d'août 2017 à fin novembre 2019, ce qui lui donnait droit au paiement d'un salaire de 30'466 fr. 45 bruts, ainsi que durant 31 jours fériés du mois d'août 2017 au mois de février 2021, pour lesquels un salaire de 8'164 fr. 85 bruts lui était dû, sous déduction de 184 fr. 75 pour les deux jours fériés où elle avait été rémunérée.

Compte tenu des besoins constants de l'employeuse, du soutien quotidien que lui apportait l'employée et de la relation particulière qui les unissait, la première ne pouvait pas valablement licencier la seconde avec effet immédiat, le 24 février 2021, au motif que celle-ci aurait violé l'interdiction qui lui avait été faite de la contacter durant une période déterminée. Une telle interdiction faisait fi des spécificités du cas d'espèce, que la curatrice était censée connaître, et n'était pas compatible avec l'intérêt de la personne protégée. L'employée avait donc droit au salaire qui aurait été le sien si les rapports de travail avaient été résiliés de manière ordinaire. Elle pouvait ainsi prétendre au paiement d'une somme brute de 9'668 fr. 55 à titre de salaire durant le délai de congé, du 25 février au 30 avril 2021, sous réserve des conclusions subrogatoires de la Caisse de chômage.

La manière particulièrement brutale et virulente dont l'employée avait été licenciée, en sus de la résiliation de son bail et du dépôt d'une plainte pénale à son encontre, témoignaient du mépris de la relation d'amitié qui la liait à l'employeuse et d'un acharnement à son endroit, étant précisé que le Ministère public avait classé la plupart des infractions dénoncées. Il se justifiait dès lors de condamner l'employeuse à lui payer une somme nette de 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié. L'employée ne pouvait en revanche pas prétendre au paiement d'une indemnité pour tort moral, dès lors qu'elle ne démontrait pas avoir ressenti ces atteintes comme particulièrement douloureuses sur le plan subjectif.

---

j. Par ordonnance du 25 août 2023, statuant sur opposition de C\_\_\_\_\_ contre l'ordonnance pénale prononcée le 9 janvier 2023 à son encontre, le Ministère public a ordonné le classement de toute la procédure pénale dirigée contre celle-ci.

S'agissant de la tentative de contrainte, il a considéré qu'au vu des éléments versés à la procédure, en particulier du jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes, la dynamique relationnelle entre C\_\_\_\_\_ et A\_\_\_\_\_ n'était pas celle retenue dans sa première ordonnance. Il apparaissait désormais que la première était dévouée à la seconde à la fois comme amie et comme employée et que son licenciement immédiat, opéré de manière brutale et virulente, était injustifié. Les agissements de A\_\_\_\_\_ avaient été qualifiés d'acharnement et la potentielle emprise qu'aurait eue C\_\_\_\_\_ sur celle-ci n'avaient pas conduit le TPAE, qui connaissait parfaitement la situation, à dénoncer les faits concernés au Ministère public, ni en 2018, ni par la suite. Il n'existait dès lors pas de prévention suffisante pour retenir une tentative de contrainte.

### **EN DROIT**

1. **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.  
**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*).  
**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).
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).
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

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

**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).

**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).

**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).

---

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, 3<sup>e</sup> éd., 2021, n. 11s. ad art. 320 CO).

**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

---

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.

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.

**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, 4<sup>e</sup> éd., Berne 2019, p. 25).

**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

---

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.).

**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).

**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.

**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.

---

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.

**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 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2020, puis à 4'512 fr. bruts par mois dès le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> février 2020 au 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 1<sup>er</sup> 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).

---

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, 4<sup>e</sup> 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 outrepassé 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.

---

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 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

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 1<sup>er</sup> 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 (1<sup>er</sup> 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: 1<sup>er</sup> janvier (let. a), Vendredi-Saint (let. b), lundi de Pâques (let. c), Ascension (let. d), lundi de Pentecôte (let. e), 1<sup>er</sup> 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

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, 3<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> 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).

---

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 1<sup>er</sup> 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'autre 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

---

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.

**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 1<sup>ère</sup> 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).

**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,

---

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).

**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.

**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

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

---

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.

**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*,

---

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.

---

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).

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).

\* \* \* \* \*

**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 :**

10

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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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\_\_\_\_\_.

660

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.

**Rectification  
d'erreur  
matérielle en  
application  
de l'art. 334  
CPC**

**Rectification  
d'erreur  
matérielle en  
application  
de l'art. 334  
CPC**

**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.