



T \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Syndicat sans Frontières  
Avenue Wendt 10  
1203 Genève

A \_\_\_\_\_ et B \_\_\_\_\_ E \_\_\_\_\_  
**Dom. élu** : Me Anne HILTPOLD  
Rue Bellot 6  
1206 Genève

**Partie appelante**

**Partie intimée**

**D'une part**

**D'autre part**

**ARRET**

du 26 février 2006

Mme Marguerite JACOT-DES-COMBES, présidente

MM. Bernard JEANNERET et Pierre KLEMM, juges employeurs

Mme Janine BEAMONTE et M. André MOLNAR, juges salariés

M. Eric VAZEY greffier d'audience

**EN FAIT**

A. Le 27 janvier 2003, A\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, avocat, et son épouse B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ ont engagé T\_\_\_\_\_ en qualité d'employée de maison. Aucun contrat de travail écrit n'a été établi. Née en 1972, la travailleuse, de nationalité étrangère, ne disposait pas d'un permis de travail; elle n'était déclarée ni aux assurances sociales, ni au fisc. Le salaire net convenu était de 2'600 fr. par mois pour 49 heures de travail par semaine. T\_\_\_\_\_ prenait quatre repas de midi et un repas du soir par semaine dans la famille E\_\_\_\_\_; elle ne logeait pas chez ses employeurs.

Le 17 juin 2003, l'employée, enceinte, a reçu de son médecin un certificat attestant qu'elle présentait sept semaines d'aménorrhée. Le contrat de travail a alors été résilié à la mi-juin pour fin juillet, dans des circonstances sur lesquelles il sera revenu ci-après. T\_\_\_\_\_ a travaillé à plein temps pour le couple E\_\_\_\_\_ jusqu'au 9 juillet 2003; les quinze derniers jours, elle a formé sa remplaçante, qui avait commencé son travail le 26 juin 2003. Pour juillet 2003, T\_\_\_\_\_ a reçu fr. 2'000.- à titre de salaire, par l'intermédiaire de sa nièce, le solde devant lui être remis en mains propres.

Le 21 août 2003, l'employée, représentée par son syndicat, a informé A\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ qu'elle était prête à reprendre son travail. Par lettre du 20 octobre 2003, elle a fait savoir aux époux E\_\_\_\_\_ qu'elle considérait son licenciement comme abusif. Elle leur réclamait la différence entre le salaire reçu et celui prévu par le contrat collectif de travail genevois pour les travailleurs du secteur de l'économie domestique (fr. 4'900.-), les salaires d'août 2003 à février 2004 (fr. 12'100.-), le salaire afférent au mois de préavis (fr. 3'300.-) et celui dû pour trois semaines après l'accouchement (fr. 2'475.-), soit fr. 33'775.- au total. Les employeurs n'ont pas répondu à ces courriers.

Le 9 février 2004, T\_\_\_\_\_ a mis au monde une petite fille. Elle n'a plus exercé d'activité lucrative à partir de juillet 2003.

Aucun certificat médical n'a été produit, dont il résulterait que l'employée aurait été en incapacité de travail totale ou partielle pendant la durée de sa grossesse, en particulier en juin et juillet 2003.

B. Par demande reçue le 24 octobre 2004, T\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ en paiement de fr. 33'775.- avec intérêts à 5% l'an dès cette date; elle a par ailleurs demandé la condamnation des défendeurs à s'acquitter des cotisations de l'AVS et au deuxième pilier. Par la suite, elle a amplifié sa demande à fr. 78'290.75, se décomposant comme suit:

fr. 41'162.- différence de salaire pour janvier 2003 à juin 2004.

fr. 752,85.- indemnisation pour des jours travaillés et non compensés

fr. 1'839,40 indemnisation des heures supplémentaires.

fr. 4'736,50 indemnité pour vacances non prises.

fr. 19'800.- indemnité de licenciement.

fr. 10'000.- indemnité pour tort moral.

Les époux E\_\_\_\_\_ ont admis devoir à l'employée fr. 3'000.-, représentant la différence pendant six mois entre le salaire versé (fr. 2'600 fr.) et le salaire prévu par la CCT (fr. 3'000.-), ainsi que le solde de salaire de juillet 2003 (fr. 600.-); ils se sont également engagés à procéder au versement des cotisations sociales et légales usuelles. Ils se sont opposés à la demande pour le surplus.

C. Par jugement du 21 juin 2004, le Tribunal des Prud'hommes a condamné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ à payer à T\_\_\_\_\_ fr. 18'097.35 brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 octobre 2003, sous déduction de fr. 15'000.- net, correspondant au total des salaires versés de février à juillet 2003.

Statuant le 15 mars 2005 sur appel de l'employée, la Cour d'appel de céans a annulé ce jugement. Tout en se déclarant incompétente pour condamner les défendeurs sur ce point, elle leur a donné acte de leur engagement d'une part à annoncer la demanderesse aux cotisations sociales et au fisc, d'autre part, à procéder au paiement des cotisations légales et sociales usuelles ainsi que de l'impôt à la source. Par ailleurs, elle a condamné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ à payer à T\_\_\_\_\_ la somme brute de fr. 20'624.05, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 octobre 2003, sous déduction de la somme nette de fr. 15'000.-, et invité la partie qui en a la charge à effectuer les déductions légales et sociales usuelles.

En substance, la Cour d'appel a alors retenu que l'employée avait droit, d'après la CCT, à un montant de fr. 18'653.65 à titre de salaire pour la période du 27 janvier au 31 juillet 2003, et qu'il y avait lieu de déduire de ce montant les fr. 15'000.- versés par les employeurs. Elle a en outre alloué à

l'employée fr. 416.55 à titre de rémunération pour les heures supplémentaires et fr. 1'553.85 à titre d'indemnité-vacances.

La Cour d'appel a en outre retenu que le contrat de travail avait été résilié à la mi-juin pour le 31 juillet 2003. Il ne s'agissait pas d'un licenciement, la demanderesse n'ayant pas prouvé que le congé était le fait de ses employeurs. Les rapports de travail avaient ainsi pris fin soit par résiliation unilatérale de l'employée, soit par accord entre les parties. Point n'était toutefois nécessaire de trancher entre ces deux options, le congé intervenu étant valable dans les deux hypothèses et la demanderesse ne disposant dans aucun des deux cas d'aucune prétention au-delà du 31 juillet 2003.

D. Contre cet arrêt, T\_\_\_\_\_ a interjeté un recours en réforme au Tribunal fédéral, concluant à la mise à néant de cette décision et à la condamnation des époux E\_\_\_\_\_ à lui verser la somme de fr. 78'291.55, sous déduction de la somme nette de fr. 15'000.-.

Dans le cadre de son recours, T\_\_\_\_\_ a d'abord reproché à la Cour d'appel d'avoir méconnu les règles sur la répartition du fardeau de la preuve en retenant qu'elle n'avait pas démontré avoir été licenciée par ses employeurs. Sur ce point, le Tribunal fédéral a retenu que la recourante remettait en réalité en cause l'appréciation des preuves, grief irrecevable pour relever non du recours en réforme, mais du recours de droit public.

La recourante a en outre contesté avoir donné sa démission et a fait valoir que si elle avait accepté une résiliation pendant une période de protection, une telle convention serait entachée de lésion au sens de l'art. 21 CO. Sur le sujet, le Tribunal fédéral a retenu que l'état de fait dressé par la Cour était insuffisant, dans la mesure où il ne permettait pas de déterminer si la résiliation du contrat de travail était le fait de l'employée, ou si elle était intervenue par accord entre les parties. Or, ces éléments étaient déterminants, puisque l'acceptation par l'employée d'une résiliation proposée par l'employeur pendant une période de protection ne suffisait pas, à elle seule, de retenir que le travailleur avait la volonté implicite de renoncer à la protection accordée par les art. 336 ss CC.

Le Tribunal a dès lors partiellement admis le recours, annulé l'arrêt du 15 mars 2005 et a renvoyé la cause à cause à la Cour d'appel de céans, afin que celle-ci détermine d'abord, en fait, si le congé a été signifié unilatéralement

par l'employée puis, dans la négative, procède à une interprétation des déclarations de volonté des parties selon les principes posés par l'art. 18 CO, en particulier en recherchant de qui venait l'initiative du congé. Le cas échéant, il convenait encore d'examiner si la rupture conventionnelle du contrat ne servait pas à détourner une disposition impérative de la loi, comme l'art. 324 CO par exemple.

A la suite de l'arrêt de renvoi, l'employée a adressé une écriture à la Cour, dont les employeurs ont pris connaissance, puis la Cour d'appel a tenu une nouvelle audience, lors de laquelle les parties ont persisté dans leurs positions et conclusions antérieures.

E. En résumé, les parties ont respectivement soutenu les thèses suivantes :

E.a) L'employée a tout d'abord soutenu avoir été licenciée à fin juillet 2003 avec effet immédiat. Dans une seconde version, elle a fait valoir que le licenciement était intervenu le 19 juin 2003 pour fin juin 2003 et que son dernier jour de travail avait été le 30 juin 2003. Sur les circonstances du licenciement allégué, elle a fait valoir qu'ayant appris son état de grossesse le 17 juin 2003, elle en avait informé immédiatement B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, laquelle lui avait alors dit « qu'elle ne pouvait la garder comme ça », respectivement « qu'elle ne pouvait continuer comme ça ». Devant les premiers juges, elle a expliqué que B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ l'avait informée le 19 juin 2003 qu'elle avait engagé une remplaçante et qu'elle devait partir à fin juin. Devant la Cour d'appel, elle a donné une autre version des événements, à savoir que le 19 juin 2003, elle avait constaté que B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ avait engagé une remplaçante, ce dont elle avait inféré qu'elle devait partir ; elle avait alors interpellé B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, qui lui avait confirmé qu'elle devait partir après avoir formé sa remplaçante pendant environ quinze jours.

E.b) Les employeurs ont allégué que la travailleuse, en annonçant son état de grossesse, avait expliqué qu'elle ne souhaitait plus laver les vitres et les sols ; elle avait demandé à être libérée à mi-temps, proposant d'être remplacée par ses sœurs, ou par un tiers choisi par les employeurs, pour l'autre mi-temps. Cette proposition avait été refusée par B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ et l'employée avait alors décidé « de partir », expliquant que dans ces conditions, elle préférerait travailler avec ses sœurs, qui faisaient des ménages dans les bureaux le soir, plutôt que de rester à son service. B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ l'avait rendue attentive à la difficulté de trouver un emploi dans

son état, et lui avait alors proposé de continuer à venir une demi-journée par semaine, ce que l'employée avait également refusé. Une remplaçante avait été rapidement trouvée par le biais d'un réseau de connaissances et avait commencé à travailler le 26 juin 2003 ; en définitive, l'employée avait quitté son emploi le 9 juillet 2003, elle devait revenir encore quelques jours à fin juillet 2003, mais ne s'était plus présentée.

F. La procédure a permis d'établir les éléments suivants :

Il n'est pas contesté que le 17 juillet 2003, l'employée a informé B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ qu'elle était enceinte. Ce jour-là, elle présentait sept semaines d'aménorrhée. Les deux parties admettent en outre qu'au moment où la remplaçante de l'employée a commencé à travailler pour les époux E\_\_\_\_\_ (soit le 26 juin 2003), toutes deux étaient conscientes que le contrat de travail allait prendre fin. Enfin, il n'est plus contesté, à ce stade de la procédure, que le dernier jour de travail de T\_\_\_\_\_ a été le 9 juillet 2003, étant précisé que cette dernière a admis qu'au moment d'établir son dernier décompte de salaire, les employeurs avaient à juste titre retenu un certain montant pour des jours qu'elle n'avait pas travaillés en juillet (soit ceux courant du 28 au 31 juillet 2003).

Personne n'a assisté aux entretiens entre T\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ qui ont conduit à la fin des rapports de travail.

T\_\_\_\_\_ a dit à une autre employée, qui travaillait le week-end et qui a quitté son travail le 21 juin 2003, qu'elle était enceinte et lui a fait part de son souci quant à savoir si elle pourrait travailler durant sa grossesse (tém. C\_\_\_\_\_); à ce moment-là, le témoin n'était au courant d'aucune décision en relation avec le contrat de travail de T\_\_\_\_\_ ; elle savait que B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ avait engagé une remplaçante, mais elle ignorait si c'était pour la remplacer elle, ou pour remplacer T\_\_\_\_\_. Ce n'est qu'en automne que cette dernière, en prenant contact avec elle pour lui demander de témoigner, lui a dit qu'elle avait été licenciée en raison de sa grossesse.

La remplaçante de T\_\_\_\_\_ (tém. D\_\_\_\_\_ ) a commencé à travailler pour les époux E\_\_\_\_\_ le 26 juin 2003. Elle a été formée deux semaines par T\_\_\_\_\_, soit jusqu'au départ en vacances des époux E\_\_\_\_\_ le 10 juillet 2003. T\_\_\_\_\_ était censée revenir au retour de vacances des

époux E\_\_\_\_\_, soit le 28 juillet 2003, pour continuer à la former pendant un temps que le témoin n'a pu préciser ; T\_\_\_\_\_ ne s'était toutefois pas présentée. Le témoin n'a pas été surpris du départ de T\_\_\_\_\_, car cette dernière lui avait dit (ce dont elle se souvenait parfaitement) qu'elle ne voulait plus continuer à travailler en raison de sa grossesse, parce que la tâche était lourde et qu'elle craignait pour le bébé.

A un étudiant travaillant occasionnellement comme jardinier chez les époux E\_\_\_\_\_ (tém. F\_\_\_\_\_), T\_\_\_\_\_ a déclaré à fin juin 2003 qu'elle partait en vacances en juillet ; elle ne lui a pas fait part d'un éventuel licenciement, pas plus qu'à une autre étudiante qui a travaillé comme jardinière chez les époux E\_\_\_\_\_ entre fin juin et fin juillet 2003 (tém. G\_\_\_\_\_).

Le compagnon de T\_\_\_\_\_ (décl. H\_\_\_\_\_) a déclaré qu'il avait appris la grossesse début juin et que leur séparation remontait à mi juin 2003. Après la séparation, « peut-être encore en juin », T\_\_\_\_\_ lui a dit avoir été licenciée, en raison de sa grossesse, ce à quoi il n'a pas réagi particulièrement. Elle ne lui a jamais dit qu'elle voulait un travail différent ou plus léger ou encore qu'elle souhaitait s'arrêter de travailler.

Le beau-frère de T\_\_\_\_\_ (décl. I\_\_\_\_\_) l'a accueillie chez lui à la mi-juillet ; il ne savait pas qu'elle était sans travail, mais uniquement qu'« elle était en litige ». Elle lui a dit avoir été licenciée car elle était enceinte et il avait « bien dû lui dire qu'elle avait des droits ».

T\_\_\_\_\_ a également dit à son frère (décl. J\_\_\_\_\_) qu'elle avait perdu son travail au début de sa grossesse, son patron ne la voulant plus car elle était enceinte.

### **EN DROIT**

1. L'autorité cantonale dont la décision a été annulée est tenue de statuer dans les limites de l'arrêt de renvoi, dont l'autorité ne s'étend pas seulement au dispositif mais également aux considérants (art. 38 OJ, art. 66 al. 1 OJ; ATF 112 Ia 353 consid. 3c/bb p. 354; 111 II 94 consid. 2 p. 95 et les arrêts cités;

POUDRET, in Commentaire de la loi fédérale d'organisation judiciaire, n. 1.3.4 ad art. 66 et la jurisprudence mentionnée). En principe l'autorité cantonale ne saurait donc se fonder sur des motifs que le Tribunal fédéral a expressément ou implicitement rejetés, ni remettre en cause des points définitivement tranchés dans les considérants de l'arrêt, même si le dispositif prononce une annulation totale et que l'autorité cantonale doit statuer à nouveau sur l'ensemble (ATF 116 II 220 consid. 4a p. 222; 112 Ia 353 consid. 3c/bb p. 354/355).

En l'espèce, l'arrêt du Tribunal fédéral du 2 novembre 2005 ne remet pas en cause la décision de la Cour de céans du 5 mars 2005, en tant qu'elle statue sur la recevabilité de l'appel, la différence de salaire réclamée par l'appelante jusqu'au 31 juillet 2003, le salaire réclamé pour des jours fériés travaillés, le paiement d'heures supplémentaires, l'indemnité-vacances pour la période antérieure au 31 juillet 2003, enfin qu'elle déclare irrecevables les conclusions de l'appelante tendant à la condamnation de ses employeurs à s'acquitter des cotisations sociales et légales usuelles.

Ces questions n'ont dès lors pas être réexaminées à ce stade de la procédure.

L'arrêt de renvoi ne remet en outre pas en question la décision de la Cour, en tant qu'il est retenu qu'un licenciement du fait des employeurs n'a pas été établi, question qui n'as dès lors pas davantage à être réexaminée à ce stade de la procédure.

2. En revanche, conformément aux considérants de l'arrêt de renvoi, la Cour doit examiner si la résiliation des rapports de travail est le fait de l'employée, ou si les parties en ont convenu d'accord entre elles.

Sur le sujet, la Cour relève tout d'abord qu'aucune des parties n'a plaidé, durant la présente procédure, l'existence d'un accord sur la résiliation des rapports de travail.

L'appelante a varié dans ses déclarations, alléguant tout d'abord avoir été licenciée à fin juillet avec effet immédiat, puis soutenant dans un second temps avoir été licenciée au moment où sa remplaçante avait commencé à travailler, soit deux jours plus tard (soit le 19 juin 2003) pour le 30 juin 2003. Aucune de ces versions n'a été étayée de preuve, et il a au contraire

été établi que l'appelante, contrairement à ses dires, d'une part avait travaillé jusqu'au 9 juillet 2003, d'autre part que sa remplaçante avait commencé son travail le 26 juin 2003 seulement. Ces variations et le fait que les déclarations de l'appelante se sont révélées partiellement contraires à la réalité entament la crédibilité de la version soutenue en dernier lieu.

Les employeurs, quant à eux, ont de manière constante allégué que l'appelante avait renoncé à son travail, après avoir sollicité sans succès une réduction de son temps de travail, expliquant qu'elle préférait travailler avec soeurs, qui faisaient des nettoyyages de bureau le soir.

Les allégués des employeurs sur le sujet sont confirmés par les déclarations du témoin D\_\_\_\_\_, qui a affirmé à plusieurs reprises lors de son audition que l'appelante, avec laquelle elle a travaillé du 26 juin au 9 juillet 2003, lui avait expliqué qu'elle ne souhaitait plus travailler en raison de sa grossesse, qu'elle avait décidé de quitter son emploi chez les époux E\_\_\_\_\_, où la tâche était lourde, car cela pouvait être dangereux pour le bébé, enfin qu'elle cherchait un temps partiel.

A cela s'ajoute que l'appelante n'a pas fait part d'un licenciement (ou même que ses employeurs lui auraient demandé de quitter son emploi) ni à sa collègue C\_\_\_\_\_ (à laquelle elle n'a parlé d'un licenciement qu'en automne 2003, au moment où elle lui a demandé de témoigner dans la présente cause), ni aux témoins F\_\_\_\_\_ (auquel elle a indiqué, à fin juin 2003, qu'elle allait partir en vacances) et G\_\_\_\_\_, qui travaillaient occasionnellement chez les époux E\_\_\_\_\_. Sur le sujet, les déclarations des membres de sa famille et du père de son enfant, faites à titre de renseignements, doivent être prises avec réserve et ne peuvent contrebalancer les témoignages faits sous serment rappelés ci-dessus.

La solution qui précède n'est pas incompatible avec le cours ordinaire des choses et l'expérience de la vie: il n'y a en effet rien d'in vraisemblable à ce qu'une employée travaillant 49 heures hebdomadaires, dans un travail exigeant un certain nombre d'efforts physiques, souhaite diminuer son temps de travail en raison de sa grossesse et dans la perspective d'une future naissance. Sur le sujet, l'appelante a certes fait valoir qu'il était impensable de retenir qu'elle avait voulu quitter son emploi, alors qu'elle était dans une situation précaire, le père de l'enfant l'ayant quittée. Sur le sujet, la date précise de la séparation du couple n'est pas établie : les déclarations du père de l'enfant (décl. H\_\_\_\_\_, lequel a fait état d'une séparation survenue à

« mi-juin ») sont insuffisamment précises pour que l'on puisse retenir que lors des discussions intervenues entre les parties entre le 17 et le 19 juin, celle-ci serait déjà intervenue. Ces déclarations paraissent en outre en contradiction avec celles du beau-frère de l'appelante (décl. I \_\_\_\_\_), qui a affirmé avoir accueilli l'appelante chez lui après la séparation du couple, à mi-juillet 2003 seulement. En tout état, l'appelante n'a pas allégué avoir, entre le 17 juin et le 26 juin 2003, indiqué à B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ que son ami l'avait quittée et n'a pas fait part d'un éventuel état de détresse à ses collègues F\_\_\_\_\_ et G\_\_\_\_\_, indiquant au contraire à fin juin à l'un d'entre eux qu'elle s'apprêtait à partir en vacances.

En définitive, sur la base des éléments sus rappelés, la Cour tient pour acquis que c'est l'appelante qui a pris l'initiative, en annonçant sa grossesse à B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ le 17 juin 2003, de solliciter de sa part une réduction de son temps de travail à un mi-temps, proposant que l'autre mi-temps soit assuré par sa (ou ses) sœur(s), proposition qui n'a pas trouvé l'agrément de ses employeurs et que, s'étant heurtée à ce refus, elle a décidé de quitter son emploi à une date qui se situe entre le 17 et le 26 juin 2003. Les parties admettent par ailleurs toutes deux que l'appelante n'a pas accepté la proposition de B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, de venir travailler un jour par semaine, de sorte que le contrat de travail n'a pas été modifié en ce sens.

3. La Cour retient dès lors que la relation de travail a pris fin en raison de la décision de l'appelante de quitter son emploi, faute d'avoir pu obtenir de ses employeurs une réduction de son temps de travail.

Elle tient de même pour acquis que les parties se sont ensuite entendues sur les modalités de la fin des rapports de travail, en ce sens que l'appelante devait former sa remplaçante pendant environ quinze jours, soit jusqu'au 9 juillet 2003, veille du départ en vacances de ses employeurs, ce qu'elle a du reste fait ; le fait que l'appelante admette qu'un montant a à juste titre été retenu sur son salaire de juillet, en raison de jours non travaillés, vient enfin confirmer qu'il avait été convenu que les rapports de travail viendraient à échéance le 31 juillet 2003.

La fin des rapports de travail étant le fait de l'employée et l'accord des parties n'ayant porté que sur les modalités de cette dernière, il n'y a pas lieu d'examiner si un tel accord tendait à détourner des dispositions impératives de la loi. Sur le sujet, la Cour relève toutefois que rien n'interdit à un

travailleur de quitter son emploi pendant la période de protection, et qu'aucun certificat médical n'a été produit à la procédure, attestant d'une éventuelle incapacité de travail de l'appelante durant sa grossesse, qui aurait pu entraîner l'application des art. 324 et ss CO visés dans l'arrêt de renvoi.

4. Les considérants qui précèdent conduisent à rejeter les prétentions de salaire et d'indemnité-vacances élevées par l'appelante en relation avec la période postérieure au 31 juillet 2003, ainsi que celles tendant à l'allocation d'indemnités "de licenciement" et pour tort moral.

Compte tenu de l'issue de la cause, il se justifie de réexaminer la précédente décision de la Cour, s'agissant des frais de la procédure. L'appelante supportera ainsi les  $\frac{3}{4}$  de l'émolument d'appel (soit fr. 600.-) et les intimés le solde (soit fr. 200.-).

### **PAR CES MOTIFS**

### **LA COUR D'APPEL**

#### **A la forme :**

- déclare recevable l'appel interjeté par T\_\_\_\_\_ contre le jugement rendu le 21 juin 2004 par le Tribunal des Prud'hommes dans la cause C/22545/2003-5.

#### **Au fond :**

- l'annule et,

#### **Statuant à nouveau :**

- se déclare incompétente, ratione materiae, pour condamner A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ à verser aux institutions concernées les cotisations légales et sociales usuelles, ainsi que l'impôt à la source ;

- donne toutefois acte à A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_ de leur engagement à annoncer T\_\_\_\_\_ aux assurances sociales et au fisc, et à procéder au versement des cotisations sociales et légales usuelles et de l'impôt à la source ;
- condamne A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, pris conjointement et solidairement, à payer à T\_\_\_\_\_ la somme de fr. 20'624,05 (vingt mille six cent vingt quatre francs et cinq centimes) brut, avec intérêts à 5% l'an dès le 20 octobre 2003, sous déduction de la somme nette de fr. 15'000.- ;
- invite la partie qui en a la charge à effectuer les déductions sociales et légales usuelles ;
- condamne A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ E\_\_\_\_\_, pris conjointement et solidairement, à payer à l'état de Genève la somme de fr. 180.- (cent quatre vingt francs) ;
- les condamne à rembourser à T\_\_\_\_\_ fr. 200.- (deux cents francs) correspondant au  $\frac{3}{4}$  de l'émolument d'appel ;
- dit que ce dernier est pour le surplus acquis à l'Etat ;
- déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

La présidente