

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/22642/2013-5

CAPH/186/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 9 NOVEMBRE 2015

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, (GE), appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 3 février 2015 (JTPH/46/2015), comparant par M^e Madjid LAVASSANI, avocat, rue Marignac 9, case postale 324, 1211 Genève 12, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'une part,

et

Madame B_____, domiciliée _____, Genève, intimée, comparant par M^e Camille MAULINI, avocate, Collectif de défense, boulevard de Saint-Georges 72, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 10 novembre 2015.

EN FAIT

- A. B_____ est une ressortissante brésilienne, dépourvue d'autorisation de séjour et de travail en Suisse.

A_____, qui souffre d'un handicap physique, est au bénéfice d'une demi-rente AI depuis 2003; elle travaillait à l'extérieur quatre jours (lundi, mardi et mercredi de 8h30 à 16h00, et le vendredi de 8h30 à 15h.30) jusqu'en septembre 2012, puis, dès cette date, trois jours par semaine (idem que précédemment, sauf le mardi). Elle emploie des assistantes à son domicile pour l'aider dans sa vie quotidienne.

- B. A compter du 15 avril 2011, B_____ s'est engagée au service de A_____.

Les parties admettent que B_____ a travaillé 197 jours, jusqu'au 2 décembre 2012, à savoir un jour par semaine du 15 avril au 19 juin 2011, deux jours par semaine du 20 juin au 14 novembre 2011, et trois jours par semaine du 15 novembre 2011 au 2 décembre 2012.

Elles s'accordent également sur la rémunération perçue par B_____, à savoir 2'200 fr. pour la première période, 8'000 fr. pour la deuxième, et 29'400 fr. pour la troisième, soit au total 39'600 fr., auxquels s'ajoute 3'000 fr. versés en août 2012 pour vacances.

- C. B_____ allègue que, à l'instar de ses collègues, la rémunération convenue était de 200 fr. par période de 24 heures (de midi à midi) passées à la disposition de A_____, soit au domicile de celle-ci, soit prête à y arriver. Elle était avertie 24 heures à l'avance si elle ne devait pas se rendre auprès de son employeur à midi mais seulement à 16h00. Le mercredi, elle devait toutefois être toujours présente à 14h00 pour du repassage.

A_____ allègue que dès septembre 2011, l'horaire de B_____ était de 17h00 à 9h00 en semaine, et du samedi 12h00 au dimanche 8h00, avec la précision que de 22h00 à 7h00 l'employée pouvait dormir, son concours n'étant requis qu'un bref laps de temps une fois par nuit.

A l'audience du Tribunal du 1^{er} octobre 2014, B_____ a déclaré qu'elle avait travaillé durant la première période le mercredi, puis le mercredi et le dimanche pendant la deuxième, et enfin le lundi (dès 9h00), le mercredi et le samedi (jusqu'au dimanche 9h00) durant la troisième période. A_____, après avoir déclaré que l'employée travaillait au début de son emploi du samedi midi au dimanche midi, a reconnu qu'il s'agissait du mercredi; pour le surplus, celle-ci travaillait "normalement", sauf lorsqu'elle-même était malade, du lundi 16h00 au mardi midi, du mercredi 16h00 au jeudi midi, et du samedi midi au dimanche 8h00.

B_____ a encore déclaré qu'elle devait être disponible même lorsque A_____ travaillait, de sorte qu'il lui était impossible d'avoir un autre emploi en parallèle; le mercredi en particulier, elle faisait du repassage.

Une employée ayant travaillé pour A_____ en juin et juillet 2012, à raison du dimanche 9h00 au lundi 9h00, percevait 200 fr. en espèces pour cette période. Elle dormait dans la chambre de A_____, qu'elle devait assister entre deux et quatre fois par nuit, après l'heure de son coucher située entre 22h00 et minuit. B_____ prenait la relève le lundi à 9h00, elle lui avait expliqué de quelle manière se déroulait son service, qui correspondait au sien propre. A_____ ne se rendait pas tous les lundis à son travail, sa santé ne le lui permettant pas toujours. Il avait été constaté qu'elle était cherchée en voiture (témoin C_____, qui avait gardé les enfants de B_____ contre rémunération, pendant une année).

Une employée ayant travaillé de septembre 2012 à juin 2013 pour A_____, à raison du dimanche 9h00 au lundi 9h00, percevait 200 fr, en espèces. Elle dormait près de A_____, qui la réveillait une ou deux fois par nuit, après s'être couchée après 23h00. Parfois, A_____ ne pouvait pas aller travailler (témoin D_____, qui a déposé plainte contre la partenaire de A_____).

A_____ était conduite au travail à 9h00 du matin et ramenée entre 15h30 et 16h00, entre février et juillet 2012 (déclaration E_____).

L'aide-soignante du père de A_____, durant deux nuits par semaine en automne 2011, avait constaté qu'une employée présente, dont parfois B_____, était réveillée une à deux fois par nuit par A_____ (témoin F_____).

D. Le 2 décembre 2012, A_____ a licencié B_____.

Elle affirme avoir alors appris que le mari de son employée avait été arrêté par la police et frappé d'une mesure d'éloignement du territoire, raison pour laquelle elle avait décidé de mettre un terme à l'engagement de B_____, tout en se déclarant prête à la rémunérer jusqu'à l'échéance du délai de congé.

B_____ allègue avoir fait l'objet d'un licenciement immédiat sans justes motifs.

Par courrier de son syndicat du 12 décembre 2012, B_____ a rappelé que A_____ l'avait licenciée par téléphone en lui demandant de ne plus venir travailler, avait offert ses services jusqu'au 31 janvier 2013, et requis le paiement de son salaire jusqu'à cette date, ainsi que la différence de salaire due pour toutes les heures travaillées.

Par lettre de son conseil du 18 décembre 2012, A_____ a réservé sa détermination, sans se prononcer sur l'offre de services.

Il est admis que B_____ n'a pas travaillé après le 2 décembre 2012.

Elle a trouvé un nouvel emploi environ deux mois plus tard. Le licenciement était consécutif à l'arrestation de son mari par la police et à la détention de celui-ci (déclaration E_____).

- E.** Le 24 octobre 2013, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête de conciliation dirigée contre A_____, en paiement des montants bruts de 48'787 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 février 2012 (salaire du 15 avril 2011 au 2 décembre 2012), 4'262 fr. 65 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} décembre 2012 (vacances pour la même période), 12'766 fr. 70 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 (salaire et vacances du 2 décembre 2012 au 31 janvier 2013), et du montant net de 5'798 fr. 70 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 décembre 2012 (indemnité pour licenciement abusif).

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 27 novembre 2013, B_____ a déposé sa demande au Tribunal des prud'hommes le 27 février 2014.

Par mémoire-réponse du 29 avril 2014, A_____ a conclu à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle reconnaissait devoir à B_____ 10'323 fr. bruts sous déduction de 7'400 fr. nets, 3'555 fr. 50 bruts sous déduction de 3'000 fr. nets, et 5'280 fr. nets, et à ce que la précitée soit déboutée pour le surplus, avec suite de dépens.

- F.** Par jugement du 3 février 2015, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à verser à B_____ 87'940 fr. 80 bruts, sous déduction de 39'600 fr. nets. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 février 2012 (ch. 2), 7'325 fr. 45 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 2 décembre 2012 (ch. 3), 12'766 fr. 70 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} janvier 2013 (ch. 4), et 5'798 fr. 70 nets, avec intérêts moratoires à 5% dès le 2 décembre 2012 (ch. 5), invité la précitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 6), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).

En substance, le Tribunal a retenu que le salaire horaire était de 18 fr. 60 bruts, que l'employée avait effectué 4'728 heures de travail en 197 périodes, qu'elle avait en conséquence droit à une rémunération totale de 87'940 fr. 80 (197 x 24 h. x 18 fr. 60), dont à déduire 39'600 fr. versés, à la rémunération des vacances sur ledit montant, soit 8,33% x 87'940 fr. 80 dont à déduire 3'000 fr., ainsi qu'au salaire dû jusqu'à l'échéance des rapports de travail, ainsi qu'à une indemnité sur la base de l'art. 337c al. 3 CO correspondant à la quotité réclamée.

- G.** Par acte du 9 mars 2015, A_____ a conclu à l'annulation du jugement précité, cela fait à ce qu'il lui soit donné acte de ce qu'elle reconnaît devoir à B_____ 10'323 fr. bruts, sous déduction de 7'400 fr. nets, 3'555 fr. 50 bruts sous déduction de 3'000 fr. nets déjà versés, et 5'280 fr nets, et à ce que B_____ soit déboutée de ses conclusions pour le surplus, avec suite de dépens.

Par mémoire-réponse du 7 mai 2015, B_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée, avec suite de frais et dépens.

Les parties ont respectivement répliqué et dupliqué.

Par avis du 30 juin 2015, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

EN DROIT

1. Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

L'appel, écrit et motivé, est introduit auprès de l'instance d'appel dans les 30 jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

En l'occurrence, le présent appel, qui respecte les dispositions précitées, est recevable.

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir mal constaté l'horaire de travail de l'intimée, en particulier sans retenir l'existence d'un service de piquet pendant la nuit. A titre subsidiaire, et dans ses dernières conclusions, elle fait valoir que les heures de piquet réalisées devraient être rémunérées au quart du tarif du contrat-type.

2.1 Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Le travailleur doit en particulier démontrer son taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2015 du 30 avril 2015, consid. 3.4).

2.2 Les moyens de preuve sont notamment le témoignage, les titres et l'interrogatoire et la déposition des parties (art. 168 al. 1 CPC).

L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14 ss).

2.3 Le contrat-type de travail de l'économie domestique s'applique, depuis le 1^{er} janvier 2012, notamment aux employés de maison affectés à la prise en charge de personnes handicapées (art. 1 al. 2 CTT-EDom).

Sauf accord écrit, il ne peut être dérogé, en défaveur du travailleur, à la durée du travail, qui est de 45 heures par semaine, respectivement de huit heures par jour pour le travail à temps partiel (art. 2, 5 CTT-EDom).

Selon l'art. 7 al. 2 et 3 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%, et les heures effectuées entre 23 h et 6 h ouvrent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé payé majoré de 100%.

Un décompte détaillé mentionnant les composantes du salaire (notamment salaire brut, heures supplémentaires), ainsi que les retenues (notamment AVS, assurances, impôt à la source) est remis chaque mois au travailleur (art. 10 al. 6 CTT-Edom).

Selon la jurisprudence de la Cour d'appel, rendue sous l'empire de CTT antérieurs à celui en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012, dans le secteur de l'économie domestique, il sied en particulier de considérer le fait que la présence sur les lieux de travail ne signifie pas forcément qu'un travail effectif est accompli et ne peut pas non plus être assimilé à un "service de piquet". Ainsi, lorsqu'il apparaît que le travailleur a pu disposer d'heures libres durant son horaire de travail, il y a lieu de retenir que les éventuels dépassements d'horaire ont été compensés (CAPH 54/2007 du 30 mars 2007, cause C/15141/2005; CAPH du 16 juin 1999, cause C/XII/1139/93).

L'Arbeitsgericht de Zurich a pour sa part statué, dans le cas d'une personne chargée de prodiguer des soins à une autre qui faisait valoir un horaire hebdomadaire de 112 heures alors que 50 d'entre elles étaient consacrées à l'activité proprement dite tandis que le solde permettait un temps de repos ou de sommeil avec un piquet ("Schlafpikett/Erholungszeit"), que ledit solde ne devait pas être rémunéré en sus d'un salaire mensuel mensuel de 6'380 fr. (Entscheide 2010 n. 22, cité in STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7^{ème} éd. 2012, p. 166).

2.4 Aux termes de l'art. 14 al. 1 de l'ordonnance 1 du 10 mai 2000 relative à la loi sur le travail (OLT 1; RS 822.111), est réputé service de piquet le temps pendant lequel le travailleur se tient, en sus du travail habituel, prêt à intervenir, le cas échéant, pour remédier à des perturbations, porter secours en cas de situation d'urgence, effectuer des visites de contrôle ou faire face à d'autres situations particulières analogues; l'art. 15 al. 1 OLT 1 dispose que le temps consacré à un service de piquet effectué à l'intérieur de l'entreprise compte comme durée du travail, et doit être rémunéré, sauf accord contraire.

Ainsi, lorsque le travailleur de piquet n'est pas tenu de rester dans l'entreprise, mais doit être prêt à intervenir en cas de nécessité, seul le temps d'intervention compte comme temps de travail et doit être rémunéré et/ou compensé. Le temps

d'attente doit aussi être rémunéré lorsque le service de piquet a pour conséquence d'entraver le travailleur dans la jouissance de son temps libre, ce qui sera notamment le cas s'il doit se tenir prêt à intervenir à bref délai. L'indemnité pour le service de piquet peut être inférieure au taux de salaire de base et le contrat individuel de travail peut prévoir que ladite indemnité est intégrée dans le taux de salaire pour l'activité principale (cf. ATF 124 III 249 consid. 3b et 3c; arrêt du Tribunal fédéral 4A.523/2010 du 22 novembre 2010 consid. 5.1).

La loi sur le travail (LTr) ne s'applique pas aux ménages privés (art. 2 al. 1 let. g).

La question de la rémunération des heures de piquet doit être distinguée de celle de la comptabilisation du temps de travail (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, op. cit., p. 165).

2.5.1 En l'occurrence, il est constant que les rapports de travail ont été soumis successivement au contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique du 1^{er} juillet 2004 (aCTT), puis, dès le 1^{er} janvier 2012, au contrat-type de travail de l'économie domestique du 13 décembre 2011 (CTT-Edom).

Il est par ailleurs établi que les parties n'ont pas conclu d'accord écrit, et n'ont ainsi pas dérogé, par écrit, aux dispositions impératives du CTT, pas plus que l'employeur n'a établi de décomptes des heures travaillées ou de décompte de salaire, contrairement à ses obligations.

L'intimée a allégué, dans sa demande soumise au Tribunal, qu'elle devait être à disposition de l'appelante durant 24 heures consécutives, de midi à midi et appelable en tout temps, à raison d'une à trois fois par semaine selon les périodes, avec la précision que sa présence n'était parfois requise qu'à 16h00 et que le mercredi elle effectuait du repassage dès 14h00.

Elle a offert en preuve de ses allégués, outre l'audition des parties, les témoignages C_____, D_____, F_____ et la déclaration de son mari.

Dans sa déclaration au Tribunal, elle a évoqué, durant la deuxième période de son emploi, deux services de midi à midi, le mercredi et le dimanche, et, durant la troisième période de son emploi, trois services, selon les mêmes modalités, l'un étant toutefois raccourci de trois heures le dimanche et un autre rallongé de trois heures le lundi.

Pour sa part, l'appelante a, dans sa réponse au Tribunal, globalement admis le système de périodes de vingt-quatre heures d'affilée, sous l'angle d'une rémunération de 200 fr., en précisant que, dès septembre 2011, la présence de l'employée était requise de 17h00 à 9h00 en semaine, et du samedi 12h00 au dimanche 8h00 et que l'intimée pouvait dormir entre 22h00 et 7h00, sauf un dérangement durant la nuit. Elle admettait ainsi un horaire de travail effectif de 15 heures avant septembre 2011, puis de sept heures.

Elle a déclaré au Tribunal des horaires légèrement différents, à savoir de 16h00 à midi en semaine, et de midi à 8h00 entre le samedi et le dimanche, à compter de septembre 2011. Elle a par ailleurs précisé ses propres heures de travail, qui n'ont pas été contestées par l'intimée.

Il résulte de la déclaration du témoin C_____ qu'elle était, en juin et juillet 2012, relevée à 9h00 le lundi par l'intimée. Elle-même travaillait vingt-quatre heures de suite et devait s'occuper de l'appelante entre deux et quatre fois par nuit. Selon les témoins D_____ et F_____, ces réveils nocturnes étaient au nombre d'un ou deux. Enfin, le mari de l'intimée a déclaré que celle-ci travaillait "normalement" de midi à midi.

Ainsi, l'employée affirme qu'elle a travaillé, durant la troisième période (15 novembre 2011 au 2 décembre 2012) du samedi 12h00 au dimanche 9h00, tandis que selon l'appelante, l'horaire était du samedi midi au dimanche à 8h00, dès septembre 2011. Sur ce point, la déclaration E_____ n'apporte aucun éclaircissement, puisqu'elle n'évoque qu'un horaire "normal" de midi à midi, pas plus que le témoignage F_____ qui ne fait état d'aucun horaire de l'intimée. Les dépositions des témoins C_____ et D_____ (dont contrairement à l'avis de l'appelante il n'existe pas de circonstance avérée commandant de les mettre en doute) permettent de retenir que la transmission se faisait respectivement entre elles-mêmes et l'intimée le dimanche à 9h00 et le lundi à 9h00, pour les mois de juin et juillet 2012, et dès septembre 2012.

L'employée a déclaré que le lundi, elle était active durant la troisième période, dès 9h00, et jusqu'au mardi à 12h00, tandis que l'appelante a indiqué un horaire du lundi 16h00 au mardi midi. Le témoignage D_____ évoque une fin de service le lundi à 9h00, à compter du 10 septembre 2012.

L'intimée a, par ailleurs, allégué dans sa demande que le mercredi, elle travaillait dès 14h00, tandis que l'appelante a déclaré qu'elle commençait le mercredi à 16h00. Aucune des dépositions recueillies n'évoque ce point.

Enfin, les dépositions C_____ et D_____ précitées n'évoquent pas la circonstance que l'appelante requérait que les intéressées soient à disposition dès 12h00 avec la possibilité de ne venir qu'à 16h00 cas échéant.

Ainsi, ni la déclaration de l'intimée elle-même, ni les dépositions des témoins n'ont prouvé ses allégués d'un horaire effectif, ou en partie effectif et en partie de "piquet", de midi à midi par tranche travaillée. En revanche, l'appelante a admis qu'elle convenait avec ses diverses employées de les rémunérer 200 fr. pour chaque période de vingt-quatre heures consécutives. Tant le témoin C_____ que le témoin D_____ ont déclaré avoir été payées de la sorte, pour une telle période, accomplie de 9h00 à 9h00.

Les déclarations des deux parties sont quasi convergentes sur l'horaire effectué du samedi au dimanche, à compter de septembre ou de novembre 2011, soit du samedi midi au dimanche à 8h00 ou 9h00. Compte tenu de ce que le témoignage C_____, qui ne concerne certes que quelques mois de l'emploi de l'intimée, évoque une relève à 9h00 le dimanche matin, la déclaration de l'employée emporte conviction sur ce point.

Les déclarations des deux parties divergent pour l'horaire du lundi au mardi, s'agissant du début de cette tranche, que l'intimée fixe à 9h00 et l'appelante à 16h00, sauf en cas de maladie de sa part. La déclaration du témoin D_____, qui touche aux derniers mois de l'emploi de l'intimée, fait état d'un changement de personne à 9h00 le lundi, ce qui permet de retenir également que la déclaration de l'employée est convaincante. Cela est encore corroboré par la circonstance que la compensation entre les trois heures en moins le dimanche matin et les trois heures en plus le lundi matin entrainé dans le cadre du système global de rémunération par vingt-quatre heures pratiqué par l'appelante, laquelle a en outre expressément réservé le cas d'une maladie, admettant de la sorte que l'employée était à sa disposition.

En ce qui concerne le mercredi, l'intimée a allégué qu'elle commençait son service à 14h00, sans autre précision dans sa déclaration, tandis que l'appelante a fixé l'heure de début à 16h00. Aucun élément précis n'est ressorti des enquêtes sur ce point.

Les horaires allégués par l'intimée, soit 3 périodes de 24 heures par semaine, peuvent être considérés comme établis sur la base de ce qui précède.

2.5.2 Le total ainsi réalisé excède manifestement le maximum prévu par le contrat-type; l'intimée n'a toutefois pas fait valoir qu'elle aurait de la sorte accompli des heures supplémentaires ou des heures nocturnes. Elle n'a contesté ni qu'elle était en mesure de dormir durant la plus grande partie de la nuit, ni qu'elle n'était pas occupée au ménage, au repassage ou aux soins de l'appelante durant certaines périodes de la journée – en particulier quand la précitée était à son bureau – se bornant à préciser qu'elle devait se tenir à disposition et ne pouvait dès lors avoir d'autre emploi.

S'il n'y a pas lieu de retenir, compte tenu du secteur d'activité, un travail de piquet au sens de l'OLT, il n'en demeure pas moins que la travailleuse n'a pas accompli un travail effectif de 24 heures d'affilée, ce dont celle-ci ne disconvient pas. En application des jurisprudences cantonales précitées, il convient d'admettre que, durant cette période, un certain nombre d'heures ont pu être compensées.

Dans la mesure où il est établi que l'appelante travaillait, en tout cas de façon usuelle, une partie des jours ouvrables (entre 9h00 et 16h00) à l'extérieur de son domicile de sorte que seul son ménage/repassage était accompli et que l'intimée pouvait dormir plusieurs heures par nuit (en tout cas dès minuit et jusqu'à 7h00,

moyennant une ou deux brèves interruptions en moyenne), il peut être retenu que sur les 24 heures de présence d'affilée, le quart, soit six heures, à tout le moins représentait du temps de repos ou de sommeil. L'horaire réel était ainsi de 18 heures par période de 24 heures.

2.5.3 La rémunération horaire de 18 fr. 60 – correspondant au tarif du contrat-type de travail de l'économie domestique pour les employés non qualifiés, en vigueur au 1^{er} janvier 2012 – est admise par les deux parties. Il n'est pas non plus contesté que l'employée a perçu, durant son emploi, 39'600 fr. nets.

Les premiers juges ont retenu que l'employée avait effectué 197 périodes de 24 heures, rémunérées 18 fr. 60 de l'heure, soit un total de 87'940 fr. 80, dont à déduire 39'600 fr. déjà versés.

Compte tenu de la compensation d'heures retenue ci-dessus à concurrence d'un quart de l'horaire effectif, le montant dû était de 65'955 fr. bruts (197 x 18 x 18,60), sous déduction de 39'600 fr. nets.

Le principe du versement d'un salaire à raison de 8,33% du montant de salaire dû n'étant pas critiqué en tant que tel, le montant dû à ce titre est de 5'494 fr. 10, dont à déduire 3'000 fr. nets.

Les montants précités porteront intérêt dès la date réclamée par l'intimée, soit le 12 février 2012 (date moyenne) pour le premier d'entre eux et dès le 31 janvier 2013 pour le second (art. 339 al. 1 CO), compte tenu de ce qui suit.

3. L'appelante reproche encore au Tribunal d'avoir retenu qu'elle avait procédé au licenciement de l'intimée avec effet immédiat, alors que selon elles, les rapports de travail avaient pris fin par un congé ordinaire assorti d'une libération de l'obligation de travailler, le principe du salaire durant le délai de congé étant admis.

3.1 La résiliation du contrat de travail est une manifestation unilatérale de volonté, sujette à réception, par laquelle son auteur communique à son cocontractant sa volonté de mettre fin aux rapports de travail (ATF 128 III 129 consid. 2a p. 135 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 4A_219/2013 du 4 septembre 2013 consid. 3.2).

Elle doit être claire et précise quant à la volonté de l'auteur de mettre un terme aux rapports de travail. S'il subsiste un doute sur la volonté de mettre fin aux rapports de travail, la déclaration est interprétée en défaveur de son auteur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.339/2004 du 19 février 2004 consid. 2.1).

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence de justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO de prouver leur existence (arrêt du Tribunal fédéral 4C.400/2006 du 9 mars 2007 consid. 3.1).

3.2 En l'occurrence, l'intimée a allégué dans sa demande en justice que les rapports de travail s'étaient terminés par un licenciement avec effet immédiat sans justes motifs; elle a offert en preuve de son allégué l'audition des parties, de son mari et des témoins C _____ et D _____.

Lors de leur interrogatoire, les parties n'ont pas abordé les circonstances de la fin des rapports de travail. Les témoins n'ont pas déposé sur ce point et le mari de l'intimée a relaté la cause de la fin du contrat de sa femme, sans se prononcer sur le caractère immédiat ou non de celui-ci.

Dans son courrier du 12 décembre 2012, l'employée n'a pas fait allusion à un licenciement avec effet immédiat, se bornant à évoquer qu'il lui avait été demandé de ne plus venir, en offrant ses services et en réclamant son salaire jusqu'à la fin du contrat, fixée selon elle au 31 janvier 2013. Dans sa réponse, l'appelante a réservé sa détermination, sans contester la version présentée par l'intimée.

Il s'ensuit qu'il était dès lors clair pour les deux parties que les relations de travail ne s'étaient pas terminées abruptement au 2 décembre 2012, mais qu'elles devaient s'achever au terme du délai de congé le 31 janvier 2013, l'employé ayant dûment offert ses services sans que l'appelante ne se soit déterminée sur cette offre.

Le Tribunal a donc, à tort, retenu l'existence d'un congé abrupt emportant la fin des rapports de travail le 2 décembre 2012.

Il s'ensuit que le salaire demeurait dû jusqu'à fin janvier 2013, vacances comprises, date de la fin des rapports de travail. Compte tenu des développements précités selon lesquels seules 18 heures devaient être rémunérées par période de 24 heures, et dans la mesure où les autres éléments pris en compte par le Tribunal pour opérer le calcul de ce salaire, ne sont pas remis en cause en tant que tels par l'appelante, le montant dû est de 8'838,70 (3 x 18 x 8.8 x 18.60) auquel s'ajoute le salaire relatif aux vacances, soit 736 fr. 25 (8.838 fr. 70 x 8,33%), pour un total de 9'574 fr. 95 portant intérêts moratoires dès le 1^{er} janvier 2013 (date moyenne).

En revanche, faute de licenciement avec effet immédiat, l'employée n'avait droit à aucune indemnité en application de l'art. 337c al. 3 CO.

4. Par souci de clarté, le jugement attaqué sera annulé dans son entier, et il sera statué dans le sens de ce qui précède.
5. L'appelante obtient gain de cause sur le principe de l'absence de licenciement immédiat, et la quotité des prétentions s'y rapportant, ainsi que sur une part des autres conclusions. Il se justifie dès lors de mettre les frais d'appel à charge de chacune des parties par moitié (art. 106 al. 2 CPC), lesdits frais étant arrêtés à 500 fr. (art. 71 RTFMC).

L'intimée plaidant au bénéfice de l'assistance juridique, c'est l'Etat de Genève qui supportera provisoirement sa part des frais.

Il n'est pas alloué de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu le 3 février 2015 par le Tribunal des prud'hommes.

Au fond :

Annule ce jugement.

Cela fait :

Condamne A_____ à verser à B_____ le montant brut de 65'955 fr. sous déduction du montant net de 39'600 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 12 février 2012.

Condamne A_____ à verser à B_____ le montant brut de 5'494 fr. 10 sous déduction du montant net de 3'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 janvier 2013.

Condamne A_____ à verser à B_____ le montant brut de 9'574 fr. 95 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2013.

Invite la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires à 500 fr. couverts par l'avance de frais déjà opérée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A_____ à raison de 250 fr. et à celle de B_____ à raison de 250 fr.

Ordonne aux Services financiers du Pouvoir judiciaire de restituer 250 fr. à A_____.

Dit que les frais à la charge de B_____ (250 fr.) sont provisoirement supportés par l'Etat de Genève, compte tenu de la décision d'extension de l'Assistance juridique (ACJC/_____).

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.