REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/23231/2019-5 **CAPH/30/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 18 FEVRIER 2022

Entre

Madame A_____, domiciliée _____[GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 24 mars 2021 (JTPH/105/2021), comparant par Me Pierre-Damien EGGLY, avocat, RVMH AVOCATS, rue Gourgas 5, case postale 31, 1211 Genève 8, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée _____[GE], intimée, comparant par Me Mafalda D'ALFONSO, avocate, rue des Pavillons 17, 1205 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23.02.2022.

EN FAIT

A. Par jugement du 24 mars 2021, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à payer à B_____ la somme brute de 10'134 fr. 60, sous déduction de la somme nette de 995 fr. plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 septembre 2017 (ch. 2), ainsi que la somme brute de 1'594 fr. 25 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 novembre 2017 (ch. 3). Il a en outre condamné la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, légales et usuelles (ch. 4), condamné A_____ à remettre à B_____ un certificat de travail conforme à l'accord trouvé lors de l'audience du 1er décembre 2020 (ch. 5), dit qu'il n'était perçu ni frais, ni dépens (ch. 6), et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 7).

B. **a.** Par acte remis à la Chambre civile de la Cour de justice le 10 mai 2021, A_____ appelle de ce jugement. Elle conclut, avec suite de frais et dépens, à l'annulation des points 2, 3, 4, 6 et 7 du dispositif du jugement querellé et, à ce que, cela fait, B_____ soit déboutée de toutes ses conclusions. Subsidiairement, A_____ conclut au renvoi de la cause au Tribunal.

b. Dans son mémoire de réponse, B_____ conclut au déboutement de A_____ de toutes ses conclusions et, cela fait, à la confirmation du jugement entrepris.

c. Par acte du 7 juillet 2021, A_____ a répliqué, persistant dans ses conclusions. B_____ n'a pas dupliqué.

d. Par courrier du greffe du 13 septembre 2021, les parties ont été informées que la cause était gardée à juger.

C. Les faits pertinents suivants ressortent de la procédure :

a. A la fin de l'année 2015, A_____, domiciliée à C_____ [GE] avec sa fille, a contacté l'agence de recrutement D_____ SARL afin que des gardiens d'enfant lui soient présentés en vue d'un engagement.

Dans ce cadre, B_____, qui vit à Genève avec son conjoint et son enfant (22 ans en 2020), a été présentée à A_____.

b. Le 18 décembre 2015, A_____ et B_____ ont conclu un contrat de travail d'une durée déterminée allant du 18 décembre 2015 au 18 juin 2016. Aux termes de ce contrat, B_____ était engagée en qualité de "*nounou + travaux ménagers*". Elle devait réaliser 45 heures par semaine, et percevait un salaire horaire de 20 fr. 35, charges sociales déduites et vacances comprises.

B_____ a déclaré au Tribunal que, lors de son engagement au service de A_____, il ne lui avait pas été indiqué qu'il lui faudrait travailler pour des

périodes prolongées hors de Genève. Il n'avait pas non-plus été question de voyages à l'étranger.

A_____ a quant à elle déclaré au Tribunal avoir, au moment de l'engagement, indiqué à l'agence de recrutement qu'elle cherchait une employée payée à l'heure et disposée à effectuer des déplacements à l'étranger. Il avait été convenu avec B_____ que cette dernière effectue des déplacements à l'étranger.

Le contrat ne stipulait pas le lieu d'exécution du travail.

c. En février 2016, A_____ et D_____ SARL ont échangé des courriels au sujet du potentiel recrutement d'une tierce personne en qualité de garde d'enfants et d'aide-ménagère. Dans le cadre de ces discussions, il est apparu que la disponibilité à voyager de la potentielle employée était un critère important pour A_____.

d. Le 18 juin 2016, A_____ et B_____ ont conclu un nouveau contrat de travail, prolongeant l'engagement de la seconde en qualité de garde d'enfant et d'aide-ménagère pour une durée déterminée d'un an. Le temps de travail contractuel restait inchangé (45 heures semaines) et le salaire horaire était augmenté à 20 fr. 70, vacances incluses.

En réalité, les vacances étaient rémunérées en sus du salaire horaire susmentionné, un taux de majoration de 8,33% y étant appliqué à cette fin.

Ce second contrat ne stipulait pas non plus le lieu d'exécution du travail.

e. Durant les rapports de travail, B_____ a exercé habituellement son activité au domicile de A_____ à C_____. A plusieurs reprises, elle a été amenée à exécuter son travail à l'étranger à l'occasion des déplacements professionnels ou de loisir suivants de son employeuse :

- au Luxembourg du 30 mars au 21 avril 2016;
- à E_____ [R] durant une semaine en juin 2016;
- à F_____ [RPC] du 12 au 21 juillet 2016;
- au Luxembourg du 3 août 15 août 2016;
- aux Maldives durant environ trois semaines en janvier 2017;
- au Luxembourg du 17 au 28 mars 2017;
- au Luxembourg du 31 mai au 13 juin 2017;

- au Luxembourg du 23 août au 6 septembre 2017 (voyage sur lequel il sera revenu ci-après); ainsi que

- à I_____ [F] durant une journée à une date indéterminée.

S'agissant de l'organisation du voyage aux Maldives, B_____ a d'abord refusé de s'y rendre en adressant à son employeuse un message *whatsapp* qui a la teneur suivante : "*Bonjour A_____, à propos de votre voyage pour les vacances, ça ne sera pas possible […]. J'espère que vous ne le prendrez pas mal et ne* [vous] *fâcherez pas. C'est la première fois que je dis non*". A_____ a répondu à ce message en indiquant "*je comprends. C'est OK, ne vous tracassez pas*". Dans un second temps, l'employée est revenue sur son refus et a accepté d'accompagner son employeuse.

Le 23 août 2016, A_____ a écrit le message *whatsapp* suivant à B_____ : "*Aussi notez svp les prochains voyages : Zurich du 7 au 9 septembre, Luxembourg à nouveau (ou E_____ [R] avec moi) du 22 sept soir au +- 5 oct. Pouvez-vous regarder si vous êtes ok pour ces périodes ?*".

f. Au cours de la relation de travail, quelques tensions sont apparues entre B_____ et les parents de A_____, notamment au sujet de la prise en charge de la fille de cette dernière.

g. Au mois de juillet 2017, B_____ avait prévu des vacances afin de se rendre en Bolivie. Ses vacances ont finalement été annulées.

Elle a ainsi travaillé 200 heures durant le mois de juillet 2017. Les parties n'ont pas allégué à quoi elle était occupée durant ce mois.

A_____ a déclaré au Tribunal que sa fille se trouvait chez ses parents au Luxembourg depuis la fin du mois de juin jusqu'au 18 septembre 2017. Il était prévu que sa fille rentre le 20 août 2017 pour commencer l'école, mais cela avait été reporté plusieurs fois. Au mois d'août 2017, elle avait demandé à une reprise à B_____ d'effectuer du ménage à son domicile, ce que cette dernière avait refusé.

Selon ses déclarations devant le Tribunal, B_____ savait, au début du mois d'août 2017, que son employeuse allait partir au Luxembourg, car en l'absence de celle-ci, elle ne travaillait pas et n'était pas payée. Elle avait donc appelé son employeuse afin de savoir quand elle pourrait travailler. Son employeuse lui avait dit que si elle voulait travailler, il fallait qu'elle se rende au Luxembourg. Il avait alors été convenu qu'elle rejoigne A_____ au Luxembourg pour quelques jours seulement.

h. Le 23 août 2017, B_____ a rejoint son employeuse au Luxembourg. Début septembre 2017, elle a demandé à rentrer en Suisse, ce qu'elle a fait le 6 septembre 2017.

Le soir même de son arrivée, elle a adressé un message *whatsapp* à son employeuse en ces termes : "*Bonjour A_____, Je suis arrivée hier soir très tard*".

Le 8 septembre 2017, A_____ a envoyé à B_____ le message suivant : "*B_____ je fais quoi avec le casque moto ? Vous le voulez ou je m'en débarrasse ?*". B_____ n'a pas réagi à ce message. Elle l'a retranché de la conversation *whatsapp* qu'elle a produit en procédure, laquelle contient les messages précédents et suivants.

i. Selon les déclarations de A_____, son enfant est revenue à Genève le 18 septembre 2017.

Le 18 septembre 2017, B_____ a, par *whatsapp*, adressé le message suivant à son employeuse : "*Coucou A_____, je n'ai pas de nouvelles de vous. J'ai besoin de savoir quand je travaille et de mon salaire. Si vous me licencie[z], il me faut une lettre pour alle[r] au chômage en attendant de trouver un autre travail. Bonne journée.*".

Par courrier du même jour, elle a, sous la plume du Syndicat H_____ (ci-après : le "H_____"), signalé à A_____ qu'elle "*n'a*[vait] *jamais reçu de lettre de licenciement*". La lettre continuait en ces termes : "*Nous vous demandons donc de bien vouloir clarifier vos intentions. Nous vous rappelons à toutes fins utiles que le délai de congé prévu par le contrat que vous avez conclu avec elle est de 2 mois pour la fin d'un mois dès la 2ème année de service. Notre membre se tient à votre disposition pour reprendre son travail. Vous pouvez la contacter par téléphone au numéro suivant : 1_____. Nous vous rappelons que son salaire lui est dû que vous fassiez appel à ses services ou pas. Par ailleurs, pour le mois d'août 2017, Madame B_____ n'a pas reçu un salaire complet. Elle nous indique pourtant ne pas avoir pris de vacances durant ce mois. Nous vous demandons donc de verser à notre membre la différence de salaire, et ce à réception de la présente*".

j. Le 19 septembre 2017, l'employeuse a adressée à B_____ le message *whatsapp* suivant : "*B_____ vous êtes vivante. Je commençais à m'inquiéter pour vous… Pourquoi voudrais je vous licencier: G_____ ne parle que de vous. Elle voulait tellement vous parler hier quand on vous a appelée. Vous êtes dispo à partir de quand ?*".

Le même jour, B_____ a répondu "*Bonjour A_____, G_____ n'est pas là, alors je ne peux pas travailler et j'ai besoin de travailler et d'avoir un salaire. Je suis disponible mais j'ai besoin de travailler à Genève*".

Le 20 septembre 2017, A_____ a adressé le message *whatsapp* suivant à son employée : "*Travailler avec G_____ comportait depuis toujours la mobilité et des déplacements; et maintenant qu'il n'y a plus de Luxembourg dans notre organisation mes obligations professionnelles restent d'autant d'actualité. Donc le travail (et G_____) est bien là, et la question est juste de retrouver une organisation qui fonctionne (et vous le savez bien : je suis assez flexible).*

Par contre si c'est le désir de s'appliquer qui manque de votre part alors ce n'est PAS du tout question de licenciement mais de votre démission. Et là – pour pouvoir accomplir MON travail – il serait bien de m'aviser au plus vite au lieu de garder le silence pour que je puisse trouver quelqu'un d'autre pour G_____".

k. En automne 2017, selon ses déclarations au Tribunal, A_____ avait organisé son déménagement de Genève à Zurich. Celui-ci avait été finalisé le 30 décembre 2017. Elle avait imaginé que B_____ puisse la suivre à Zurich à mi-temps, tout en étant payée à plein temps. Selon elle, B_____ connaissait son projet de déménagement à Zurich depuis le 8 mai 2017.

B_____ a déclaré au Tribunal qu'elle savait que son employeuse avait un projet d'achat d'appartement à Zurich, mais qu'elle ignorait si elle souhait y déménager définitivement, ni quand elle aurait envisagé de mettre en œuvre un tel projet.

l. Par courrier du 2 octobre 2017, sous la plume du H_____, B_____ a une nouvelle fois requis de son employeuse de lui fournir un poste de travail au domicile de cette dernière à C_____. L'employée précisait qu'il ne lui était pas possible, pour des raisons familiales, d'exercer son emploi à l'étranger durant plusieurs semaines consécutives. Elle rappelait par ailleurs n'avoir toujours pas perçu le solde de salaire qui lui était dû pour le mois d'août 2017, ni son salaire pour le mois de septembre 2017, et mettait son employeuse en demeure de payer les montants dus à ce titre d'ici au 9 octobre 2017.

Par courrier de son conseil du 5 octobre 2017, A_____ a annoncé au H_____ qu'elle répondrait ultérieurement au courrier du 18 septembre 2017.

m. Par courrier du 19 octobre 2017 adressé au conseil de son employeuse, B_____ a démissionné avec effet immédiat de son poste de garde d'enfant, au motif qu'elle n'avait, malgré plusieurs courriers, reçu aucune nouvelle de la part de son employeuse depuis le 7 septembre 2017, notamment pour lui indiquer où et quand travailler. Par ailleurs, et malgré la mise en demeure qu'elle lui avait adressée le 2 octobre 2017, son solde de salaire du mois d'août 2017 ne lui avait toujours pas été versé, de même que celui du mois de septembre 2017. Elle requérait, en sus du paiement des salaires mentionnés ci-avant, la remise d'un certificat de travail et une lettre de libre engagement.

L'employeuse n'a pas réagi à ce courrier.

n. Par courrier du 6 novembre 2017, B_____ a, sous la plume du H_____, réclamé à son employeuse le paiement de :

- 4'369 fr. 40 bruts à titre de salaire pour le mois d'août 2017, sous déduction d'un montant net de 1'627 fr. 30 déjà versé;

- 4'369 fr. 40 bruts à titre de salaire pour le mois de septembre 2017, sous déduction d'un montant net de 995 fr. déjà versé; et

- 2'522 fr. 70 bruts à titre de salaire pour la période comprise entre le 1er et le 19 octobre 2017 inclus.

Elle réclamait en outre la délivrance des décomptes de salaires pour les mois d'août à octobre 2017, ainsi que la remise d'un certificat de travail.

o. En 2017, selon les fiches de salaires, B_____ a perçu les salaires bruts suivants :

- 4'372 fr. 75 pour le mois de janvier 2017, correspondant à 195 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 4'047 fr. 60 pour le mois de février 2017, correspondant à 180,5 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 3'509 fr. 40 pour le mois de mars 2017, correspondant à 156,5 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 4'036 fr. 40 pour le mois d'avril 2017, correspondant à 180 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 4'227 fr. pour le mois de mai 2017, correspondant à 188,5 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 4'395 fr. 15 pour le mois de juin 2017, correspondant à 196 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 4'484 fr. 85 pour le mois de juillet 2017, correspondant à 200 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances;

- 1'760 fr. 30 pour le mois d'août 2017, correspondant à 78,5 heures de travail rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70 majoré de 8,33% à titre d'indemnité vacances.

p. Pour les mois d'octobre et novembre 2017, B_____ a perçu des indemnités journalières de l'assurance chômage pour un montant brut total de 4'471 fr. 50.

q. Selon ses déclarations au Tribunal, B_____ a retrouvé un travail dans le courant de l'année 2018 en qualité de garde d'enfants.

A_____ a déclaré au Tribunal que si son employée avait démissionné, c'est qu'elle n'acceptait plus de voyager, comme cela était pourtant convenu. Cela était un vrai problème, car sa fille appréciait beaucoup cette employée. Elle n'avait jamais pu trouver une remplaçante.

D. **a.** Le 14 octobre 2019, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête en paiement de la somme brute de 20'764 fr. 10 plus intérêts moratoires à 5% l'an, sous déduction de la somme nette de 2'622 fr., dirigée contre A_____, et en remise d'un certificat de travail complet.

Faute d'accord entre les parties, une autorisation de procéder a été remise à B_____ le 26 novembre 2019.

b. Par acte déposé le 10 mars 2020 au Tribunal, B_____ a formé une demande en paiement à l'encontre de A_____, concluant à ce que cette dernière soit condamnée à lui payer le montant brut de 9'665 fr. 15, sous déduction de la somme nette de 995 fr. déjà perçue, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 15 septembre 2017, ainsi que le montant brut de 10'438 fr. 50 aves intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 30 novembre 2017, ainsi qu'à lui délivrer un certificat de travail conforme au droit.

c. Par réponse du 30 juin 2020, A_____ a conclu au déboutement de B_____ de toutes ses conclusions pécuniaires, et à ce qu'il lui soit donné acte de son engagement à délivrer à B_____ un certificat de travail conforme au droit.

d. Par acte déposé le 24 août 2020, B_____ a modifié ses conclusions en paiement. Elle a conclu à ce que A_____ soit condamnée à lui verser le montant brut de 11'425 fr. 45, sous déduction de la somme nette de 2'622 fr. déjà perçue, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 15 septembre 2017, ainsi qu'à lui verser le montant brut de 6'065 fr. 75, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 15 novembre 2017.

Par courrier du 29 novembre 2020, B_____ a réduit le deuxième chef de ses conclusions à 1'594 fr. 25, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès la date moyenne du 15 novembre 2017, afin de tenir compte des indemnités journalières perçues de

l'assurance chômage par B_____ d'un montant de 4'471 fr. 50 pour les mois d'octobre et de novembre 2017.

E. Dans le jugement querellé, le Tribunal a considéré en substance qu'après deux contrats de durée déterminée, les parties étaient liées par un contrat de travail de durée indéterminée prévoyant un horaire de travail de quarante-cinq heures par semaines rémunérées à 20 fr. 70 de l'heure, majorés de 8,33% à titre d'indemnité vacances. Le droit de l'employée au paiement de son salaire n'était pas limité aux heures effectivement travaillées, celle-ci ayant été occupée à plus de 100% les mois antérieurs à la période litigieuse. Aussi, l'employée avait droit à l'entier de son salaire pour le mois d'août 2017, puisqu'elle s'était tenue à disposition de son employeuse. Cette dernière ne pouvait se contenter de ne rémunérer que les jours effectivement travaillés par son employée. Aussi, un montant brut de 2'739 fr. 25 était dû à l'employée à titre de solde de salaire pour le mois d'août 2017.

Pour la période courant du 1er septembre au 19 octobre 2017, l'employeuse était en demeure de fournir du travail à son employée qui se tenait à disposition, de sorte que le salaire de cette dernière était dû, soit un montant brut de 4'499 fr. 25 pour le mois de septembre 2017, sous déduction d'un montant net de 995 fr., ainsi que 2'896 fr. 10 pour la période courant du 1er au 19 octobre 2017.

Les intérêts moratoires étaient dus pour tous les montants susmentionnés dès l'échéance moyenne du 25 septembre 2017.

La démission avec effet immédiat de l'employée était justifiée, de sorte que cette dernière pouvait prétendre à être placée dans la situation qui aurait été la sienne si le contrat de travail avait été résilié de manière ordinaire. Puisque le délai de congé ordinaire était de deux mois pour la fin d'un mois, elle avait droit à un montant de 9'834 fr. 25 majoré de 8,33% à titre d'indemnité de vacances. L'employée ayant limité ses conclusions, le Tribunal a condamné l'employeuse à lui verser la somme brute réclamée de 1'594 fr. 25, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 novembre 2017.

EN DROIT

1. **1.1.** L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance, dans les causes non patrimoniales ou dont la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, est, comme en l'espèce, supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC).

Formé en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel est recevable (art. 130, 131, 145 al. 1 let. a et 311 al. 1 CPC).

1.2. La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). En particulier, elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). Conformément à l'art. 311 al. 1 CPC, elle le fait cependant uniquement sur les points du jugement que l'appelant estime entachés d'erreurs et qui ont fait l'objet d'une motivation suffisante - et, partant, recevable -, pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). Hormis les cas de vices manifestes, elle doit en principe se limiter à statuer sur les critiques formulées dans la motivation écrite contre la décision de première instance (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 5A_111/2016 du 6 septembre 2016 consid. 5.3).

1.3 Le litige - dont la valeur litigieuse est inférieure à 30'000 fr. - est soumis à la procédure simplifiée (art. 243 al. 1 CPC).

La maxime inquisitoire sociale est applicable (art. 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. L'appelante reproche tout d'abord au Tribunal d'avoir procédé à une constatation inexacte des faits sur plusieurs points. En tant que de besoin, l'état de fait présenté ci-dessus a été rectifié et complété, dans la mesure utile à la solution du litige.

3. L'appelante ne conteste pas avoir été liée à l'intimée, après deux contrats de travail de durée déterminée, par un contrat de durée indéterminée à compter du 18 juin 2017.

S'agissant du travail d'une employée occupée à des tâches domestiques traditionnelles, soit la garde d'enfants et l'aide-ménagère, dans le cadre d'un ménage privé, le Contrat-type de l'économie domestique du Canton de Genève du 13 décembre 2011 (CTT-EDom, RS/GE J 1 50.03) est applicable, ce qui n'est pas contesté.

4. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir violé l'art. 324 al. 1 CO en retenant qu'elle était en demeure de verser les salaires à l'intimée pour la période du 1er août au 19 octobre 2017, ce qui n'était pas le cas faute d'offre de services de l'intimée.

4.1 Aux termes de l'art. 324 CO, si l'employeur empêche par sa faute l'exécution du travail ou se trouve en demeure de l'accepter pour d'autres motifs, il reste tenu de payer le salaire sans que le travailleur doive encore fournir son travail.

Cette demeure de l'employeur suppose, en principe, que le travailleur ait clairement offert ses services. Cette offre de travailler peut être orale ou écrite, ou encore réelle, lorsque le travailleur se présente à son poste, mais il ne suffit pas

que l'employeur puisse inférer des circonstances que le travailleur est disposé à fournir sa prestation (ATF 115 V 437 consid. 5 et 6; arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2003 consid. 2.1 et réf. citées; arrêt du Tribunal fédéral du 23 octobre 1992, paru in SJ 1993 p. 365, CAPH/228/2010 du 6 décembre 2010 consid. 2.2). Comme toutes les manifestations de volonté, cette offre du travailleur s'interprète conformément au principe de la confiance, de sorte que c'est selon les règles de la bonne foi que l'on examinera si l'intention du travailleur d'occuper son emploi était reconnaissable pour l'employeur (CAPH/228/2010 du 6 décembre 2010 consid. 2.2).

Le travailleur ne peut toutefois se voir reprocher de n'avoir pas offert ses services lorsque l'employeur l'a libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du délai de congé ou lorsqu'il n'aurait de toute manière pas accepté la prestation de travail offerte (ATF 135 III 349 consid. 4.2).

Se trouve en demeure l'employeur qui a confié à son employé moins de travail que le nombre moyen d'heures qu'il s'était contractuellement engagé à lui confier (CAPH/16/2019 du 15 janvier 2019 consid. 2.1).

4.2 Selon l'art. 168 al. 1 CPC les moyens de preuve sont le témoignage (let. a), les titres (let. b), l'inspection (let. c), l'expertise (let. d), les renseignements écrits (let. e) ainsi que l'interrogatoire et la déposition de partie (let. f).

4.3 En l'espèce, il est constant que les parties ont conclu un contrat de travail prévoyant un horaire de travail de 45 heures par semaines (194,85 heures par mois [45 heures x 4,33 semaines]), rémunérées à un taux horaire de 20 fr. 70, majoré de 8,33%.

Il ressort des fiches de salaires que l'intimée a, en 2017, effectué un nombre d'heures variant selon les mois. Il en résulte que les deux parties ont ainsi de façon concordante et tacitement modifié les stipulations écrites qu'elles avaient arrêtées. En moyenne, entre janvier et juillet 2017, l'intimée a réalisé 185,21 heures par mois, étant précisé que durant trois mois (janvier, juin et juillet 2017) elle a effectué plus d'heures que l'horaire contractuel initialement prévu de 194,85 heures et que durant quatre mois (février, mars, avril et mai 2017) elle en a effectué moins. Durant cette période, elle a perçu un salaire moyen de 4'153 fr. 28, indemnités vacances de 8,33% comprises.

Au mois de juillet 2017, à teneur desdites fiches, l'intimée a accompli 200 heures de travail. Elle n'a formé aucun allégué relatif à cette période ni fait de déclaration au Tribunal. L'appelante a allégué que l'intimée avait pour cette période un projet de vacances, ultérieurement annulé; elle n'a pas allégué à quoi l'intimée s'était consacrée durant 200 heures au mois de juillet, alors que, selon ses déclarations, sa fille était absente depuis juin 2017.

Du 1er au 22 août 2017, l'intimée n'a pas travaillé. Le 23 août 2017, elle a rejoint l'appelante au Luxembourg sur demande de cette dernière et a effectué 78,5 heures de travail jusqu'au 31 août 2017 (rémunérées 1'760 fr. 30).

Le jugement entrepris a retenu que l'appelante n'avait pas exposé les raisons pour lesquelles elle aurait confié moins d'heures à l'intimée durant le mois d'août 2017, alors qu'elle faisait appel à elle quasiment à plein temps durant les mois précédents. L'intimée, qui s'était tenue à disposition de son employeuse, avait donc droit à sa rémunération pour cette période.

Sans convaincre, l'appelante soutient que l'intimée n'aurait pas été empêchée de travailler durant cette période, et n'avait ainsi droit qu'à la rémunération des heures effectivement travaillées, laquelle lui a déjà été versée.

Il convient donc d'examiner si, pour la période du 1er au 22 août 2017, l'appelante était en demeure d'offrir du travail à son employée, étant précisé qu'elle-même et sa fille se trouvaient au Luxembourg. Aucun élément n'établit que l'appelante aurait organisé le travail de l'intimée à Genève pendant cette période, ce qu'elle n'allègue d'ailleurs pas. Sa déclaration au Tribunal selon laquelle elle aurait, à une reprise au mois d'août, instruit l'intimée d'effectuer des tâches ménagères dans son appartement à C_____ n'apparaît pas suffisante à cet égard. L'on ignore en effet le contenu des instructions qui auraient été données et l'ampleur du travail qui aurait dû être effectué, en l'absence des occupantes du domicile.

De son côté, l'intimée a déclaré au Tribunal que l'appelante lui aurait indiqué, à l'occasion d'une conversation téléphonique, que si elle voulait travailler, il lui fallait se rendre au Luxembourg. Le déplacement ensuite effectué en ce lieu par l'intimée tend à rendre les déclarations de cette dernière plus crédibles que celles de l'appelante relatives à une supposée activité ménagère à son domicile. Aucune des parties n'a non plus allégué que l'employée aurait bénéficié de vacances planifiées d'un commun accord en août 2017.

Au vu de ce qui précède, l'appelante était en demeure de fournir du travail à l'intimée.

Il en découle que le solde de salaire pour le mois d'août 2017 est dû, selon la quotité fixée par le Tribunal à 2'739 fr. 25, qui n'a pas été critiquée, fût-ce à titre subsidiaire.

4.4 S'agissant de la période ultérieure, il est constant que l'intimée a quitté le Luxembourg le 6 septembre 2017 pour revenir en Suisse, d'entente entre les deux parties. Aucune d'elles n'a allégué ce qui était convenu pour la suite.

Les contacts qui ont suivi entre les parties se sont limités à l'information que l'intimée était bien arrivée et à un message au contenu anodin adressé par

l'appelante à l'intimée (certes non produit par l'intimée en procédure, ce qui est sans pertinence), sans lui donner aucune instruction de travail.

C'est l'intimée qui s'est ensuite manifestée le 18 septembre 2017, réclamant une clarification quant à savoir si le contrat se poursuivait ou s'il prenait fin. Le même jour, par l'intermédiaire de son syndicat, elle a réclamé le solde de son salaire pour le mois d'août et requis de l'appelante qu'elle clarifie ses intentions, réitérant son offre de services.

L'appelante a répondu le lendemain à l'intimée uniquement, manifestant sa volonté de poursuivre les rapports contractuels, sans pour autant donner d'instructions et de précisions sur le travail à accomplir. L'intimée a, sur ce, réitéré son offre de services, à laquelle l'appelante n'a donné aucune réponse concrète, se retranchant derrière une question de mobilité, dont elle a elle-même reconnu qu'elle n'était plus d'actualité.

Au demeurant, les contrats de travail successifs conclus entre les parties étaient muets quant au lieu d'exécution du travail et d'éventuelles obligations de mobilité. L'employée a certes, à plusieurs reprises, été amenée à effectuer ses prestations hors de Genève pour une durée toujours limitée. Il ressort des messages échangés entre les parties au sujet de l'organisation de ces voyages que l'employée restait libre de refuser de partir, ce qu'elle a d'ailleurs fait à une reprise avant de se rétracter. Par ailleurs, s'il est effectivement établi que l'employeuse a, postérieurement à l'engagement de l'intimée, signalé à l'agence de recrutement les besoins de mobilité, rien n'indique que de telles exigences aient été communiquées à l'intimée, ni que cette dernière les ait acceptées. Aussi, contrairement à l'opinion de l'appelante, c'est à raison que le Tribunal a retenu que le contrat conclu entre les parties n'impliquait pas d'obligation de mobilité. Le simple fait que les circonstances familiales et professionnelles de l'appelante aient impliqué de nombreux déplacements n'y change rien.

Dans le même sens, les précisions que l'appelante apporte quant à son projet de déménagement à Zurich, notamment sur le lieu de scolarisation de l'enfant et sur la conservation de l'appartement à Genève, outre qu'elles ne sont pas établies, ne sont pas pertinentes.

Au vu de ce qui précède, une obligation de mobilité de l'employée n'existait pas. L'appelante était en demeure d'offrir du travail à l'intimée du 7 septembre au 19 octobre 2017, date à laquelle l'intimée a mis fin aux rapports de travail avec effet immédiat.

Aussi, l'employée a droit à une complète rémunération pour le mois de septembre 2017 ainsi que pour la période du 1er au 19 octobre 2017.

Dans la mesure où le calcul opéré par le Tribunal – lequel a arrêté le solde du salaire dû pour les mois de septembre et octobre 2017 à 7'172 fr. 65 bruts, sous déduction d'un montant net de 995 fr. – n'a pas été critiqué, fût-ce à titre subsidiaire, il sera retenu.

Par conséquent, le chiffre 2 du dispositif du jugement entrepris sera confirmé.

5. L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir violé les art. 337 et 337b CO en retenant que la résiliation du contrat avec effet immédiat par l'employée était justifiée par sa demeure de verser le salaire.

5.1 En vertu de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont notamment considérées comme tels 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).

5.1.1 Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. L'auteur du congé doit pouvoir justifier de circonstances propres à détruire la confiance qu'impliquent dans leur essence les rapports de travail, ou à l'ébranler de façon si sérieuse que la poursuite du contrat ne peut plus être exigée (ATF 130 III 28 consid. 4.1).

Lorsque la résiliation immédiate intervient à l'initiative du travailleur, peuvent être considérés comme de justes motifs une atteinte grave aux droits de la personnalité du collaborateur, consistant par exemple dans le retrait d'une procuration non justifié par l'attitude du travailleur (arrêt du Tribunal fédéral 4C.179/1993 du 17 mai 1994, consid. 2; REHBINDER, Commentaire bernois [CB], n. 10 ad art. 337 CO), une modification unilatérale ou inattendue de son statut qui n'est liée ni à des besoins de l'entreprise ou à l'organisation du travail ni à des manquements du travailleur (SJ 1986 p. 289, 300 s.), voire, sous certaines conditions, le refus de verser tout ou partie du salaire (arrêt du Tribunal fédéral 4A_199/2008 du 2 juillet 2008 consid. 2; CAPH/42/2018 du 28 mars 2018 consid. 2.2; CAPH/70/2014 du 5 mai 2014, consid. 4.1). A elle seule, la demeure de l'employeur d'accepter le travail de son employé (art. 324 al. 1 CO) ne constituera pas un juste motif. Ajoutée à d'autres circonstances, elle pourra cependant légitimer une rupture immédiate des rapports de travail (ATF 116 II 142 consid. 5c).

Une résiliation avec effet immédiat du contrat par le travailleur est justifiée lorsque l'employeur refuse de payer le salaire dû et exigible, ou se trouve en retard de le payer, malgré une mise en demeure claire (arrêts du Tribunal fédéral 4C.2/2003 du 25 mars 2003 consid. 5.2; 4C.203/2000 du 2 avril 2001 consid. 4c).

Le travailleur qui a mis en demeure son employeur de lui fournir du travail et de lui payer son salaire et qui ne reçoit pas de réponse est fondé à conclure que son employeur refuse de l'occuper et de le rémunérer, soit en d'autres termes qu'il refuse de fournir les prestations essentielles du contrat. Dans une telle situation, le travailleur, privé de revenu, est fondé à résilier son contrat avec effet immédiat (CAPH/95/2012 du 2 mai 2012).

5.1.2 La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié. Un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4).

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). A cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2011 du 2 novembre 2011 consid. 3.3).

5.2 En l'espèce, malgré la claire demande de clarification formulée le 18 septembre 2017 par l'intimée, l'appelante n'a pas fourni de travail à son employée, sans fondement, comme il l'a été retenu ci-dessus.

Relancée par courrier du 2 octobre 2017, l'appelante n'a toujours pas réagi, alors que sa position d'employeuse, partie forte au contrat, l'obligeait à clarifier ses intentions.
Plus de quinze jours plus tard, l'intimée demeurée sans nouvelles, était fondée le 19 octobre 2017 à résilier avec effet immédiat le contrat de travail qui la liait à l'appelante. Il ne saurait lui être reproché ce laps de temps comme le fait l'appelante, dont l'incurie est établie.

Aussi, c'est à raison que le jugement entrepris retient que l'intimée était en droit de résilier le contrat de travail avec effet immédiat compte tenu de la demeure de son employeuse de lui verser les soldes des salaires des mois d'août et septembre 2017, ainsi que de lui fournir du travail.

6. **6.1** Conformément à l'art. 337b al. 1 CO, lorsque la résiliation du contrat résulte de sa violation par l'une des parties la réparation du dommage consiste à replacer

l'auteur de la résiliation dans la position qui aurait été la sienne si l'exécution du contrat s'était poursuivie normalement.

Le dommage couvert par l'art. 337b al. 1 CO correspond à l'ensemble des préjudices financiers qui sont dans un rapport de causalité adéquate avec la fin anticipée du contrat de travail. Ainsi, le travailleur amené à donner une résiliation immédiate peut réclamer la perte de gain consécutive à la résiliation anticipée des rapports de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Le travailleur qui a résilié le contrat avec effet immédiat en raison du non-paiement de son salaire a le droit d'être indemnisé à concurrence de la rémunération due jusqu'au prochain terme ordinaire de congé (CR CO I-Donatiello, art. 337b N 6).

Aux termes de l'art. 23 CCT-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 et de trois mois ultérieurement.

6.2 En l'espèce, l'intimée était dans sa deuxième année de service lors de la résiliation des rapports de travail, de sorte que son délai de congé était de deux mois pour la fin d'un mois, ainsi que l'a retenu à raison le Tribunal.

Le jugement entrepris a arrêté le montant du salaire de l'intimée pour la période du 20 octobre 2017 au 31 décembre 2017 à 9'834 fr. 25, montant qui devait encore être majoré de 8,33% à titre d'indemnité de vacances. Limité par les conclusions des parties, le Tribunal a condamné l'appelante à verser à l'intimée la somme brute de 1'594 fr. 25, plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 15 novembre 2017.

Dans la mesure où ce calcul n'a pas été critiqué, fût-ce à titre subsidiaire, il sera confirmé, de sorte que le jugement entrepris sera intégralement confirmé.

7. La procédure est gratuite (art. 114 let. c CPC).

Il n'est pas alloué de dépens dans les causes soumises à la juridiction des prud'hommes (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé le 10 mai 2021 par A_____ contre le jugement JTPH/105/2021 rendu le 24 mars 2021 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/23231/2019-5.

Au fond :

Confirme ce jugement.

Déboute les parties de toute autres conclusions.

Sur les frais :

Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Shirin HATAM, juge salarié; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14.

Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF inférieure à 15'000 fr.