REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

**C/4748/2018-5** **CAPH/38/2021**

# ARRÊT

# DE LA COUR DE JUSTICE

## Chambre des prud'hommes

## DU 22 FEVRIER 2021

Entre

**Madame A_____ et Monsieur B_____**, domiciliés _____, appelants d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 14 janvier 2020 (JTPH/9/2020), comparant par M^e^ Bernard REYMANN, avocat, rue de la Croix d'Or 10, 1204 Genève, en l'Étude duquel ils font élection de domicile,

et

**Madame C_____**, domiciliée _____, intimée, comparant par M^e^ Manuel BOLIVAR, avocat, Etude Bolivar de Morawitz Batou Bobillier, rue des Pâquis 35, 1201 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 23 février 2021.

## EN FAIT

**A.** Par jugement JTPH/9/2020 du 14 janvier 2020, reçu par les parties le 15 janvier 2020, le Tribunal des prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a, sur la forme, déclaré recevable la demande formée le 11 juillet 2018 par C_____ contre A_____ et B_____ (chiffre 1 du dispositif) et irrecevables les pièces produites par A_____ et B_____ le 21 juin 2019 (ch. 2).

Sur le fond, le Tribunal a condamné A_____ et B_____, conjointement et solidairement, à verser à C_____ la somme brute de 46'601 fr. 20, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2016, sous déduction de la somme nette de 28'800 fr. déjà perçue (ch. 3), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 4), condamné A_____ et B_____, conjointement et solidairement, à remettre à C_____ des fiches de salaire et des certificats annuels de salaire pour la période allant du mois de décembre 2014 au mois de janvier 2018 (ch. 5) ainsi qu'un certificat de travail complet reprenant notamment les termes du considérant 12 (ch. 6), dit que la procédure était gratuite (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

**B.** **a.** Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 10 février 2020, A_____ et B_____ appellent de ce jugement, dont ils sollicitent l'annulation du chiffre 3.

Préalablement, ils concluent à ce que la déposition de B_____ soit ordonnée.

Principalement, ils concluent au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions en paiement.

**b.** Par réponse du 13 mars 2020, C_____ a conclu à la confirmation du jugement entrepris.

**c.** Par réplique et duplique des 6 avril et 11 mai 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

**d.** Les parties ont été informées par avis du 12 mai 2020 de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les faits pertinents suivants résultent du dossier :

**a.** Les époux A_____ et B_____ et leurs cinq enfants occupent une maison sise chemin 1_____ [no.] _____ à D_____ (GE).

**b.** C_____ a été engagée par A_____ et B_____ en qualité d'employée de maison, par contrat de travail oral, pour s'occuper du ménage, du repassage et de la tenue de leur maison.

**c.** Les parties s'opposent sur la date de début de leur relation de travail.

C_____ allègue avoir été au service des époux A_____/B_____ de décembre 2014 à décembre 2017.

Quant aux époux A_____/B_____, ils soutiennent que celle-ci n'a commencé à travailler pour eux qu'à partir du mois de mars 2015 et de manière très occasionnelle et irrégulière pour un salaire horaire de 25 fr. Ce n'était qu'à compter du mois de mars 2016 que les parties avaient convenu que C_____ augmenterait son temps de travail et qu'elle effectuerait huit heures de travail par semaine.

Entendue par le Tribunal, E_____ a déclaré avoir fait la connaissance de C_____ au début de l'année 2015 par l'intermédiaire d'amis en commun, à l'occasion d'un anniversaire. Au début de l'année 2016, elle prenait le même bus que la précitée pour se rendre au travail, étant précisé qu'elle ne descendait pas au même arrêt mais plus loin.

Le compagnon de C_____ depuis six ans, F_____, a déclaré au Tribunal que sa compagne avait commencé à travailler pour la famille A_____/B_____ en 2013 ou 2014.

G_____, employée de la société de B_____, a déclaré au Tribunal que ladite société n'avait pas de locaux « *au début* », de sorte qu'elle avait travaillé au domicile des époux A_____/B_____ de 2014 à fin 2017 à un taux partiel de 50% qu'elle répartissait sur la semaine, en venant soit le matin, soit l'après-midi. Les horaires étaient réguliers, soit en général de 9h à 13h ou de 12h à 17h. Elle avait rencontré C_____ chez les époux A_____/B_____ au mois de mars/avril 2015.

Également entendu par le Tribunal, H_____, associé de B_____ depuis 2013, a quant à lui déclaré que la société dont ils étaient animateurs avait trouvé des locaux à la fin de l'année 2016 ou au début de l'année 2017. Il avait rencontré C_____ chez les époux A_____/B_____ vers le milieu de l'année 2015. Son épouse, I_____, a quant à elle déclaré au Tribunal avoir fait la connaissance de C_____ par l'intermédiaire de A_____ « *autour de 2015, un peu avant l'été* ».

**d.** Les parties s'opposent sur le nombre d'heures qu'effectuait l'employée par semaine.

C_____ allègue avoir accompli de seize à vingt-quatre heures par semaine, soit le lundi matin (quatre à six heures) de 8h à 14h et les mercredi, jeudi et vendredi après-midi (quatre à six heures également) de 12h à 18h. Elle ne travaillait pas le mardi, sauf pour compenser des heures. Lorsqu'elle était empêchée de travailler,

ses heures étaient compensées par une durée équivalente à d'autres moments de la semaine.

Les époux A_____/B_____ allèguent que leur employée ne travaillait que huit heures par semaine au maximum, réparties en deux fois quatre heures, généralement les lundis et les vendredis. Au début de l'année 2016, C_____ devait venir deux fois par semaine, le lundi et le vendredi, une fois pour le repassage, une autre fois pour le ménage. Cet horaire était très souple. Auparavant, elle venait deux ou trois fois par mois pour le repassage.

Il est admis que, lors de ses journées de travail, C_____ devait faire le ménage, la lessive et le repassage. Sa journée type comportait les tâches suivantes : ramasser le linge, effectuer des lessives, nettoyer la cuisine, les quatre salles de bain, ranger et nettoyer la maison (aspirateur, serpillère et poussière). Ses tâches pouvaient varier en fonction des instructions des employeurs et de leurs besoins. Parfois, C_____ devait nettoyer le réfrigérateur, ranger le jardin, changer les draps de lit et linges de bain (une fois par semaine), préparer des légumes, etc.

Les époux A_____/B_____ ont fait valoir que certaines chambres étaient inoccupées et que celles-ci n'avaient pas à être nettoyées. C_____ devait nettoyer trois chambres et trois salles de bain, et faire du repassage.

E_____ a déclaré qu'elle ne voyait pas très souvent C_____ dans le bus car elle-même ne travaillait que deux voire quatre heures par semaine le lundi. Ses horaires étaient fixes, contrairement à ceux de C_____. Il lui était arrivé d'apercevoir cette dernière à l'arrêt de bus lorsqu'elle-même revenait du travail, à trois ou quatre reprises. Elle la voyait en moyenne une fois par mois quand elle se rendait au travail les lundis.

F_____ a déclaré au Tribunal que sa compagne travaillait quatre jours par semaine et commençait tous les jours à 8h. Il connaissait ses horaires car ils vivaient ensemble. Les horaires changeaient parfois. Il lui était arrivé d'aller la chercher en voiture en fonction de ses propres horaires de travail.

G_____ a déclaré qu'elle ne voyait que ponctuellement C_____, à midi, lorsque cette dernière quittait la maison ou lorsqu'elle arrivait. H_____ a déclaré qu'il voyait l'employée de maison une à deux fois par semaine, plutôt en fin de matinée. Quant à son épouse, elle a déclaré ne l'avoir croisée qu'à une ou deux reprises chez les époux A_____/B_____, étant précisé qu'elle ne s'y rendait qu'occasionnellement et plutôt en soirée. Elle a ajouté qu'elle savait que C_____ travaillait chez les époux A_____/B_____ les lundis et les vendredis, voire les mercredis ou les jeudis. D'après ce que lui avait dit A_____, l'employée ne travaillait pas toute la journée mais environ huit heures par semaine pour un forfait de 800 fr. par mois. Elle-même avait employé C_____ de septembre 2015 à la fin de l'année 2016 à raison de quatre heures par mois.

**e.** Les époux A_____/B_____ ont expliqué au Tribunal que lors de la rénovation de leur maison en 2012, une "*vidéo portier*" avait été installée.

Ils ont allégué avoir donné un code d'entrée personnel à C_____ dès le 21 novembre 2016 pour qu'elle puisse entrer par le portail de la maison.

La famille A_____/B_____ disposait quant à elle de badges personnels. La maison étant domotisée et sécurisée, personne ne pouvait entrer sans code ou badge. Les tiers qui voulaient accéder à la propriété devaient sonner et la porte leur était ouverte via un J_____ [tablette] ou un K_____ [téléphone portable].

C_____ a quant à elle soutenu qu'elle n'utilisait que très rarement un code d'accès, la porte étant la majeure partie du temps ouverte. Lorsqu'un membre de la famille était présent, ce qui était fréquent, la porte était ouverte sur demande.

Elle a également déclaré au Tribunal que la maison disposait de deux fermetures : le portail de la propriété et la porte d'entrée de la maison à proprement parler. Le portail était la plupart du temps ouvert. Quant à la porte d'entrée, elle lui était ouverte par ses employeurs lorsqu'ils étaient présents. En cas d'absence, soit elle entrait par la porte située à l'arrière de la maison que le couple laissait ouverte soit A_____ lui laissait une clé. Elle a affirmé n'avoir utilisé son code que très occasionnellement dès lors que le portail était "*presque tout le temps*" ouvert. La famille A_____/B_____ bloquait parfois le portail avec une pierre lorsqu'il y avait du vent ou le laissait ouvert. A_____ a admis qu'elle laissait très occasionnellement le portail ouvert en le bloquant avec une pierre en vue de l'arrivée de clients à son domicile.

Les époux A_____/B_____ ont produit un relevé électronique du portail regroupant les entrées et sorties de la propriété pour la période du 1er juin 2017 au 4 janvier 2018, en précisant que les entrées de C_____ étaient signalées en rouge. S'agissant des sorties, il suffisait d'appuyer sur un bouton. Ce mécanisme apparaissait inscrit sous "*MASTER PERSONAL ZERO*". Les membres de la famille disposaient d'un badge qui leur permettait de sortir sans appuyer sur le bouton.

Selon les époux A_____/B_____, toutes les entrées et sorties de C_____ figuraient sur ce relevé.

A teneur de ce document, et selon les informations fournies par les époux A_____/B_____, C_____ serait venue travailler les 1er, 5, 8, 9, 16, 19, 23, 26 et 30 juin, 4, 14, 17, 19, 20, 27 juillet, 4, 15 août, 1er, 4, 6, 8, 14, 15, 18, 20, 25 septembre, 2, 6, 10, 11, 30 octobre, 1er, 6, 10, 13, 17, 20, 24, 27 novembre et 1er décembre 2017. Ces entrées étaient affichées en rouge avec l'indication "*User 6 (Personal No. 6)*".

Les entrées ayant eu lieu les 24 juin, 6, 11, 24, 27 août 2017, 1er, 3, 7, 17, 24 septembre, 6, 11, 14, 17, 26, 30 octobre, 2, 4, 15, 18, 21, 28, 29 novembre, 6, 9, 11, 15, 23, 25, 28 et 30 décembre 2017 étaient également été indiquées en rouge, mais ne concernaient pas le "*User 6 (Personal No. 6)*". Lors de ces tentatives d'entrée, l'accès avaient été refusé ("*access denied*").

F_____ a déclaré ignorer comment sa compagne accédait au domicile des époux A_____/B_____, lui-même n'étant jamais entré dans la propriété.

G_____ et H_____ ont déclaré au Tribunal que lorsqu'ils venaient travailler au domicile des époux A_____/B_____, ils sonnaient et on leur ouvrait le portail depuis la maison. G_____ a en outre confirmé qu'elle ne disposait ni de badge, ni de code pour accéder au domicile des époux A_____/B_____.

**f.** Les époux A_____/B_____ ont produit des tableaux regroupant des messages échangés entre les parties (SMS et/ou L_____ [réseau de communication]) entre le 23 décembre 2014 et le 5 décembre 2017. Ils ont allégué que ces tableaux avaient été préparés sur la base d'une extraction de données effectuée par le passé mais qu'ils ne disposaient plus des originaux sur leurs téléphones portables.

Les éléments suivants résultent de ces tableaux :

Le 23 décembre 2014 à 7h58, C_____ a envoyé le message suivant à A_____ : "*buenos dia sra yo no puedo venir*", soit, en traduction libre : *Bonjour madame, je ne peux pas venir*.

Le message suivant produit par les époux A_____/B_____ est un message transmis le 6 mars 2015 par C_____ à A_____, dont la teneur est la suivante : "*Sra A_____ es para decirle q vengo a las 1hrs30 por favor gracias y saldre mas tarde*", soit, en traduction libre : *Madame A_____, je viendrai à 1h30 s'il vous plaît, merci. Je partirai plus tard.*

A teneur des messages produits, C_____ devait travailler les lundis 2 mai, 15 août, 10 octobre et 14 novembre 2016, les mercredis 9 mars, 6 juillet, 2 novembre 2016 et 3 janvier 2017, les jeudis 25 février, 17 mars, 6 octobre, 3 et 24 novembre 2016 et 9 février 2017 et les vendredis 17 juin, 20 octobre et 23 décembre 2016, étant précisé que certaines de ces journées de travail n'ont pas été accomplies pour cause de maladie notamment.

Il ressort des échanges produits que C_____ et A_____ s'échangeaient principalement des messages lorsque la première ne pouvait pas venir travailler, notamment pour des raisons de santé (cf. le jeudi 25 février 2016, le lundi 18 avril 2016, le lundi 2 mai 2016, le mercredi 6 juillet 2016, le mercredi 2 novembre 2016, le jeudi 9 février 2017, le jeudi 9 mars 2017) ou pour proposer, l'une comme l'autre, un jour de travail de remplacement (C_____ a par exemple proposé de

venir travailler le mercredi 19 octobre et de rester une heure supplémentaire le jeudi 20 octobre 2016, A_____ a demandé à son employée de venir le jeudi 23 au lieu du mercredi 22 février 2017). C_____ a également demandé à pouvoir changer ses horaires notamment pour le lundi 14 novembre 2016, le jeudi 24 novembre 2016, le jeudi 8 décembre 2016, le jeudi 15 décembre 2016, le vendredi 23 décembre 2016, le mardi 27 décembre 2016, le jeudi 13 avril 2017, le vendredi 4 août 2017 (à la place du jeudi 3 août) et le vendredi 1er septembre 2017.

Certaines journées effectives de travail, confirmées par la teneur des messages produits, ne figurent pas sur le relevé électronique du portail, soit notamment le 2 juin 2017 (A_____ ayant indiqué à son employée qu'elle laissait la porte ouverte) et le 21 août 2017 (C_____ ayant informé son employeur qu'elle n'avait pas trouvé la clé pour fermer derrière elle).

**g.** Les époux A_____/B_____ ont admis n'avoir jamais tenu de registre des heures travaillées.

La pièce produite, qu'ils ont intitulée "*Tableau récapitulatif des heures effectuées par C_____ du 1er juin 2017 au 4 janvier 2018*", est une retranscription des entrées et sorties mises en évidence en couleur dans le relevé électronique du portail. A teneur de ce tableau, C_____ aurait travaillé 27 heures et six minutes en juin 2017, 19 heures et 20 minutes en juillet 2017, 15 heures et 48 minutes en août 2017, 32 heures et 16 minutes en septembre 2017, 15 heures et 12 minutes en octobre 2017 et 27 heures et 31 minutes en novembre 2017.

**h.** C_____ a allégué ne pas avoir bénéficié de vacances durant son emploi, ce que ses employeurs ont contesté.

Les époux A_____/B_____ ont soutenu que celle-ci avait bénéficié de l'intégralité des vacances auxquelles elle avait droit, et même davantage, dans la mesure notamment où elle prenait ses congés comme elle le souhaitait et qu'elle était dispensée de venir travailler lorsque la famille était en vacances. Selon le tableau récapitulatif des heures effectuées précité, C_____ aurait bénéficié de vacances entre le 5 et 17 juillet 2017, entre le 16 et le 24 août 2017 et entre le 24 et le 31 octobre 2017. Il ressort toutefois dudit tableau qu'elle aurait travaillé le 14 juillet de 10h à 13h45.

C_____ a notamment allégué que les membres de la famille ne partaient pas en vacances ensemble et qu'il y avait toujours quelqu'un à la maison.

Il ressort des échanges de messages produits les éléments pertinents suivants :

Le 5 février 2017, C_____ a envoyé les messages suivants à A_____ : "*Hola sra A_____ vea x ahora no boy a viajar estan los pasajes serca d 2000 fr pero lo*

*q hice en la agencia es comprar el billete con mas tiempo antes y sale mas sabarato y poder viajar mas adelante si dios quiere muchas gracias*" et "*X q en la agencia aseptan pagarlo d poco y despacio el billete*", soit en traduction libre : *Bonjour Madame A_____, je ne vais pas voyager pour l'instant car les billets coûtent environ 2'000 fr. J'ai acheté un billet à l'avance à l'agence car ça coûte moins cher et je pourrai voyager plus tard si Dieu le veut. Merci beaucoup* et *Car à l'agence, ils acceptent le paiement du billet en plusieurs versements de faibles montants*.

Le jeudi 23 février 2017, C_____ a informé ses employeurs qu'elle viendrait le lendemain pour faire du repassage et leur a demandé s'ils seraient de retour pour le week-end afin de savoir si elle devait faire les lits, ce à quoi A_____ a répondu qu'ils reviendraient le mardi suivant.

Le 10 juillet 2017, C_____ a informé ses employeurs qu'elle se trouvait en Espagne mais serait de retour le jeudi 13 juillet 2017. Il ressort des messages échangés qu'elle a effectivement travaillé le vendredi 14 juillet 2017.

Le 24 octobre 2017, C_____ a envoyé le message suivant à ses employeurs : "*Sra A_____ esta semana pienso q no vendre si ust quiere me quita esta semana en el otro mes d pago*", soit en traduction libre : *Madame A_____ je pense ne pas venir cette semaine. Si vous pouvez déduire cette semaine du salaire du mois prochain*.

F_____ a déclaré au Tribunal que sa compagne n'avait pas pris de vacances à l'époque où elle travaillait pour les époux A_____/B_____, sauf à une occasion, lors de laquelle elle s'était rendue "*environ deux ou trois jours*" en Espagne, car lorsqu'elle disait vouloir en prendre, ces derniers lui répondaient qu'elle ne serait pas payée. Lorsque celle-ci était malade, elle devait rattraper les heures de travail manquées.

**i.** C_____ a perçu pour son activité un salaire mensuel de 800 fr., payé en mains propres, sans remise de fiches de salaire ni cotisations sociales.

**j.** Le dimanche 3 décembre 2017, A_____ a informé C_____, par message, que cette dernière n'avait pas à venir travailler le lendemain mais qu'elle était la bienvenue pour boire un café.

F_____ a déclaré qu'il était avec C_____ lorsque celle-ci avait reçu un SMS de la part de A_____ lui faisant savoir qu'elle ne devait plus venir travailler. A cette époque, sa compagne avait deux "*petits boulots*" d'une à deux heures par semaine. Elle n'avait pas trouvé de travail régulier depuis lors.

**k.** Le 5 décembre 2017, C_____ a transmis le message suivant à A_____ : "*Holà Sra A_____ pero usted no me pago el ultimo dia y ust no me va reconoser*

*nada de los 3 años que yo le serbi a ust y a su familia gracias buen dia*", précisant deux minutes plus tard "*Yo le Trab todo el dia no se acuerda ust sra A_____*" soit, en traduction libre : *Bonjour Madame A_____ mais vous ne m'avez pas payé le dernier jour et vous n'allez rien me donner en reconnaissance pour les 3 ans de travail au service de votre famille et vous-même merci bonne journée* et *J'ai travaillé toute la journée, vous ne vous en souvenez pas Madame A_____*.

C_____ a déclaré au Tribunal qu'elle avait demandé à A_____ de pouvoir changer ses jours de travail afin de pouvoir trouver un autre emploi. Cette dernière lui avait répondu qu'elle n'était pas d'accord mais qu'elle allait en discuter avec son époux. C_____ avait ensuite reçu un message de sa part, le 2 ou 3 décembre 2017, lui demandant de ne plus venir travailler, étant précisé qu'elle avait travaillé le vendredi 1er décembre 2017.

**l.** Par courrier du 22 janvier 2018 adressé aux époux A_____/B_____, C_____ a indiqué avoir travaillé de décembre 2014 au 1er décembre 2017, date à laquelle elle avait été licenciée et a demandé que les motifs du congé lui soient communiqués.

**m.** Par lettre du 1er mars 2018, les époux A_____/B_____ ont répondu être surpris par la teneur du courrier précité dans la mesure où C_____ leur avait indiqué au début du mois de novembre 2017 qu'elle cesserait de travailler à leur service dès le mois de décembre, au motif qu'elle n'effectuait pas suffisamment d'heures et que cela prétéritait ses autres possibilités d'emploi.

Les époux A_____/B_____ avaient accepté de raccourcir le délai de congé pour mettre fin aux rapports de travail au 30 novembre 2017. Fin novembre 2017, C_____ les avait informés être disponible jusqu'au 15 décembre 2017, proposition qu'ils avaient déclinée puisque les rapports de travail avaient pris fin.

**o.** Par courrier du 5 avril 2018, les époux A_____/B_____ ont soutenu avoir versé à C_____ un salaire supérieur au salaire horaire minimum fixé à 19 fr. 25 par le CTT-EDom dans la mesure où celle-ci effectuait huit heures de travail par semaine, réparties en deux fois quatre heures, et qu'elle percevait un salaire mensuel de 800 fr. depuis mars 2016.

C_____ avait par ailleurs bénéficié de l'intégralité de ses vacances en nature de manière régulière. Elle n'avait par exemple travaillé que dix-neuf heures durant le mois de juillet 2017, quinze heures durant le mois d'août 2017 et quinze heures au cours du mois d'octobre 2017, tout en percevant son salaire mensuel de 800 fr.

Les époux A_____/B_____ ont admis ne pas avoir été au fait des règles d'assurances sociales et ont indiqué se charger d'affilier rétroactivement leur ancienne employée pour la période de mars 2016 à novembre 2017. Une fois ces

démarches effectuées, ils estimaient que la relation de travail serait intégralement régularisée.

**p.** Par demande non conciliée le 12 avril 2018 et introduite le 11 juillet 2018, C_____ a assigné les époux A_____/B_____ en paiement de la somme totale de 26'942 fr. 26, soit 50'478 fr. 79 brut à titre de différence de salaire, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2016, sous déduction de la somme nette de 28'800 fr. déjà perçue, 4'003 fr. 47 brut à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er juin 2016 et 1'260 fr. net, plus TVA à 8%, à titre de dommages-intérêts pour les frais d'avocat encourus avant procès.

Elle a également requis la remise de certificats de salaire et des fiches de salaire pour la période allant de décembre 2014 à novembre 2017 ainsi que d'un certificat de travail.

**q.** Par réponse du 13 septembre 2018, les époux A_____/B_____ ont conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions.

Ils ont notamment fait valoir que C_____ était à l'origine de la résiliation des rapports de travail, celle-ci leur ayant fait savoir vouloir cesser rapidement de travailler pour eux au motif qu'elle souhaitait trouver un emploi mieux rémunéré. Les parties avaient valablement résilié le contrat de travail d'un commun accord avec effet au 30 novembre 2017. Le fait que C_____ ait émis le souhait, trois semaines après cet accord, de travailler un mois de plus ne changeait rien à cet état de fait.

**r.** Lors de l'audience du 14 octobre 2019, les parties ont plaidé, persistant dans leurs conclusions respectives.

**D.** Dans le jugement entrepris, le Tribunal a estimé qu'il était suffisamment établi que le contrat de travail liant les parties avait débuté en décembre 2014. Il a considéré qu'au vu des liens entre les témoins (G_____, H_____ et I_____) et les époux A_____/B_____, soit de travail et/ou d'amitié, leur témoignage devait être apprécié avec une certaine circonspection. En revanche, il ressortait d'un message adressé le 5 décembre 2017 à A_____ que C_____ a explicitement sollicité une reconnaissance pour les trois ans durant lesquels elle avait servi la famille, ce qui permettait de considérer que les rapports de travail avaient commencé en décembre 2014, ce d'autant qu'il ne ressortait pas des échanges versés à la procédure que cette durée ait été contestée sur le moment par les époux A_____/B_____.

Selon le Tribunal, les époux A_____/B_____ n'avaient pas apporté la preuve d'un accord de résiliation pour la fin du mois de novembre 2017. Une volonté concordante à ce sujet n'était pas établie et était même contredite par les messages

adressés à C_____ au début du mois de décembre 2017, à teneur desquels les époux A_____/B_____ indiquaient à leur employée que cette dernière n'avait pas besoin de venir travailler le jour en question. Partant, il pouvait être retenu que les rapports de travail n'étaient pas rompus au début du mois de décembre 2017.

C_____ n'ayant pas perçu de salaire durant son délai de congé, la résiliation s'apparentait à un licenciement immédiat injustifié, étant précisé que les époux A_____/B_____ n'avaient jamais allégué que leur employée avait commis une faute. C_____ effectuait sa troisième année de service lorsque les rapports de travail avaient été résiliés, de sorte qu'elle avait droit à un délai de congé de deux mois, lequel parvenait à échéance le 31 janvier 2018.

Le Tribunal a ensuite déterminé les horaires de travail de l'employée, les parties s'opposant également sur ce point et les époux A_____/B_____ n'ayant pas tenu un registre des heures de travail. Compte tenu de la taille de la maison, laquelle comptait trois étages dont plusieurs chambres et salles de bains, et du nombre de personnes qui l'occupait, soit entre cinq et sept selon les périodes, il était « *hautement vraisemblable* » que l'employée passait au moins huit heures par semaine à faire la lessive et le repassage, ainsi qu'au moins six heures hebdomadaires pour le nettoyage de la maison. Le Tribunal a également relevé que le domicile des époux A_____/B_____ leur servait également de locaux professionnels durant la période d'emploi et que la maison abritait dès lors, à ce titre, outre la famille, une assistante à temps partiel et un associé à plein temps. Une telle occupation était de nature à rendre les besoins de nettoyage et de rangement plus importants que si la maison était uniquement occupée à titre de logement. S'agissant des messages SMS/L_____ produit par les employeurs, le Tribunal a considéré qu'ils ne revêtaient pas une force probante suffisante dès lors qu'il ne s'agissait pas des messages originaux, mais uniquement d'une retranscription faite par leurs soins. Quant au tableau des « *entrées et sorties* » du portail de la maison, celui-ci ne permettait pas non plus d'établir les horaires de l'employée, les enquêtes ayant permis d'établir qu'il suffisait parfois de sonner pour faire ouvrir le portail de l'intérieur et d'appuyer sur un bouton pour sortir. Même à considérer que C_____ disposait d'un code pour entrer, ce qui était contesté par cette dernière, rien ne démontrait que le relevé produit comportait l'ensemble des allées et venues de celle-ci dans la maison.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal a retenu que C_____ effectuait quatorze heures de travail par semaine.

Selon le contrat type applicable, C_____ aurait dû percevoir de décembre 2014 à décembre 2015, soit durant 51.96 semaines (12 mois + [recte : x] 4.33 semaines), un salaire brut de 13'814 fr. 10 ([51.96 semaines x 14 heures] x 18 fr. 99) et du 1er janvier 2016 au 31 janvier 2018, soit durant 108,25 semaines (25 mois x 4.33

semaines), un salaire brut de 29'203 fr. 70 ([108,25 semaines x 14 heures] x 19 fr. 27), soit la somme brute totale de 43'017 fr. 80.

Les employeurs n'avaient par ailleurs pas démontré que la part afférente aux vacances était incluse dans le salaire ni que leur employée avait bénéficié de jours de vacances. Par conséquent, C_____ avait en sus droit au paiement de 8,33% du salaire réalisé, soit 3'583 fr. 40 (43'017 fr. 80 x 8,33%).

Enfin, dans la mesure où les époux A_____/B_____ n'avaient jamais remis de fiches de salaire et de certificats de salaire à leur employée durant la période travaillée, le Tribunal les a condamnés à lui remettre ces documents. Il en allait de même du certificat de travail, lequel devait attester de la durée des rapports de travail, soit de décembre 2014 à décembre 2017, et de la bonne qualité du travail et du comportement de C_____ pendant toute la durée des rapports de travail, ceux-ci n'ayant pas allégué que la qualité des prestations aurait été inférieure à la moyenne.

## EN DROIT

**1.** **1.1** 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).

**1.2** Formé dans la forme et le délai prescrits par la loi, l'appel est recevable.

**1.3** La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., les dispositions de la procédure simplifiée s'appliquent (art. 243 al. 1 CPC), soit en particulier la maxime inquisitoire sociale (art. 247 al. 2 let. b ch. 1 CPC).

Cette maxime a pour but de protéger la partie faible au contrat, de garantir l'égalité entre les parties au procès et d'accélérer la procédure (ATF 125 III 231 consid. 4a). Selon la volonté du législateur, le tribunal n'est soumis qu'à une obligation d'interpellation accrue. Comme sous l'empire de la maxime des débats, applicable en procédure ordinaire, les parties doivent recueillir elles-mêmes les éléments du procès. Le tribunal ne leur vient en aide que par des questions adéquates afin que les allégations nécessaires et les moyens de preuve correspondants soient précisément énumérées. En revanche, il ne se livre à aucune investigation de sa propre initiative (ATF 141 III 569 consid. 2.3.1).

**1.4** La Cour revoit le fond du litige avec un plein pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 310 CPC) et applique le droit d'office (art. 57 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).

**2.** Préalablement, les appelants sollicitent que la déposition de B_____ soit ordonnée.

**2.1** Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves. Elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Le juge peut, par une appréciation anticipée des preuves, renoncer à ordonner une mesure d'instruction pour le motif qu'elle est manifestement inadéquate, porte sur un fait non pertinent ou n'est pas de nature à ébranler la conviction qu'il a acquise sur la base des éléments déjà recueillis (arrêt du Tribunal fédéral 5A_460/2012 du 14 septembre 2012 consid. 2.1).

**2.2** En l'espèce, B_____ a déjà été entendu dans le cadre de la procédure probatoire de première instance. Les appelants sollicitent néanmoins que celui-ci soit entendu à nouveau aux fins d'établir le mode de fonctionnement du portail d'entrée.

Compte tenu des pièces produites, et dans la mesure où le Tribunal a déjà procédé à l'interrogatoire des parties sur ce point, la Cour s'estime suffisamment renseignée sur les faits de la cause pour se prononcer sur les points litigieux en appel.

La conclusion préalable des appelants sera dès lors rejetée.

**3.** Les appelants invoquent une mauvaise appréciation des preuves par le Tribunal et reprochent aux premiers juges d'avoir favorisé l'intimée dans le cadre de son jugement.

**3.1** L'art. 8 CC prévoit que chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En principe, c'est au créancier d'établir les circonstances propres à fonder sa prétention, alors que c'est

le débiteur qui doit établir les circonstances propres à rendre cette prétention caduque. En matière de droit au salaire tiré d'un rapport de travail, cette répartition du fardeau de la preuve signifie que le travailleur doit apporter la preuve des circonstances de fait nécessaires à démontrer la conclusion d'un contrat de travail, de même que le montant du salaire convenu (art. 322 al. 1 CO ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_743/2011 du 14 mai 2012 consid. 3.4 ; ATF 125 III 78 consid. 3b). L'employeur qui s'oppose au paiement dudit salaire doit démontrer l'extinction du rapport de travail ou de l'obligation de paiement (ATF 125 III 78 consid. 3b). Cette obligation lui incombe quelle que soit la cause de l'extinction (ATF 125 III 78 consid. 3b et les références citées).

Le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC).

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 CPC, 2012, n. 14ss ad art. 191-192 CPC).

De simples allégations de partie, fussent-elles même plausibles, ne suffisent pas à prouver un fait, à moins qu'elles ne soient corroborées par des pièces qui accréditent la thèse soutenue (arrêt du Tribunal fédéral 5A_4114/2012 du 19 octobre 2012 consid 7.3).

Le juge d'appel dispose d'un pouvoir de cognition complet et revoit librement les questions de fait comme les questions de droit (art. 310 CPC). En particulier, il contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3). L'appréciation des preuves est arbitraire lorsqu'elle est manifestement insoutenable, en contradiction avec le dossier, ou contraire au sens de la justice et de l'équité ou lorsque l'autorité ne tient pas compte, sans raison sérieuse, d'un élément propre à modifier la décision, se trompe sur le sens et la portée de celui-ci ou, se fondant sur les éléments recueillis, en tire des constatations insoutenables (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2; 134 V 53 consid. 4.3).

**3.2** Les appelants ne sauraient être suivis lorsqu'ils prétendent que le Tribunal a favorisé l'intimée, en appliquant la maxime inquisitoire sociale, laquelle a pour but de protéger la partie faible au contrat et de garantir l'égalité entre les parties, quand bien même celle-ci a été dûment assistée d'un avocat dès la fin des relations de travail, dans la mesure où l'art. 247 al. 2 CPC s'applique à l'ensemble des litiges

relatifs au droit du travail dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 30'000 fr. et que la maxime inquisitoire profite aux deux parties, permettant au juge de se fonder sur tous les faits pertinents et établis, même si les parties ne les ont pas invoqués (ATF 107 II 233 consid. 2b). Par ailleurs, la maxime inquisitoire concerne les faits et les preuves, non les prétentions litigieuses, pour lesquelles la maxime de disposition reste la règle (art. 58 al. 1 CPC), sauf règle spéciale contraire.

En réalité, les appelants se bornent à reprocher au Tribunal d'avoir alloué à l'intimée la quasi-totalité de ses conclusions, sans indiquer quels faits ou preuves auraient été retenus ou écartés à tort. Ils admettent même que les auditions de témoins n'ont pas été déterminantes pour l'issue du litige, celles-ci n'ayant pas permis d'éclaircir les points litigieux.

Comme cela sera démontré ci-après (cf. infra consid. 4 à 7), les premiers juges n'ont pas violé les principes en matière d'appréciation des preuves dès lors qu'ils ont pris en compte tous les éléments de preuve pertinents et se sont fondés sur les éléments à la procédure.

Ce grief est dès lors infondé.

**4.** Les appelants font grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves concernant le début des relations de travail entre les parties.

**4.1** Les parties ne contestent pas que le CTT-EDom est applicable à leurs relations de travail, les dispositions idoines du Code des obligations s'appliquant à titre supplétif.

**4.1.1** Selon l'art. 319 CO, par le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni (al. 1).

Sauf disposition contraire de la loi, le contrat individuel de travail n'est soumis à aucune forme spéciale (art. 320 al. 1 CO).

Selon l'art. 320 al. 2 CO, un contrat de travail est réputé conclu lorsque l'employeur accepte pour un temps donné l'exécution d'un travail qui, d'après les circonstances, ne doit être que contre un salaire.

**4.1.2** Le contrat est parfait lorsque les parties ont, réciproquement et d'une manière concordante, manifesté leur volonté (art. 1 al. 1 CO). Cette manifestation peut être expresse ou tacite (art. 1 al. 2 CO).

**4.1.3** Les faits pertinents et contestés, qui doivent être prouvés (art. 150 al. 1 CPC), peuvent l'être selon deux modes différents : par preuve directe ou par preuve indirecte ou preuve par indices. La preuve est directe lorsque les faits

correspondant aux faits constitutifs (ou générateurs de droit) peuvent être établis directement par les moyens de preuve administrés. La preuve indirecte est apportée par indices ou par un faisceau d'indices établis par les moyens de preuve qui ont été administrés. Toute preuve par indices présuppose des déductions, qui sont le résultat du procédé que l'on appelle présomption de fait. Celle-ci désigne l'opération par laquelle le juge, sans être lié par une règle juridique, retient un fait sur la base d'un autre fait ou d'autres faits en se servant de son expérience générale de la vie, du cours ordinaire des choses ou d'une autre règle d'expérience. Le juge n'est autorisé à tirer des déductions exclusivement de règles d'expérience que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque la preuve se heurte à des difficultés particulières en raison de la nature même du fait à prouver. En effet, le juge ne peut pas, en règle générale, substituer son expérience à la preuve des faits. L'établissement des faits doit être fondé sur des indices concrets établis par l'administration des preuves, et non sur l'expérience générale de la vie du juge ; cette expérience ne doit intervenir qu'à titre accessoire dans l'appréciation (HOHL, Procédure civile, tome I, 2016, n. 1643 à 1668).

**4.2** En l'espèce, la question de la date de début de la relation de travail est contestée.

Selon les appelants, les premiers juges ont considéré comme établi que les rapports de travail avaient débuté en décembre 2014 sur la base de leur "*intime conviction*", laquelle reposait uniquement sur le message du 5 décembre 2017 de l'intimée à son employeur, à teneur duquel elle réclamait la reconnaissance de ses trois années de service.

Le contrat de travail n'ayant pas été formalisé par écrit, et aucune fiche de salaire n'ayant été remise à l'intimée durant toute la durée du contrat, c'est à juste titre que le Tribunal a cherché à déterminer par indices à quelle date il a commencé.

Il n'est pas remis en cause en appel que l'intimée a toujours été constante à affirmer qu'elle avait commencé à travailler en décembre 2014.

Les appelants se bornent à présenter leur propre version des faits, soutenant que la relation de travail a débuté en mars 2015, sans référence à une quelconque offre de preuve qu'ils auraient soumise et que les premiers juges auraient négligée. Ils font valoir avoir déclaré lors de leur audition qu'ils se trouvaient à M_____ [France] de décembre 2014 à février 2015, de sorte qu'ils ne pouvaient avoir engagé l'intimée à cette période, mais que leurs déclarations n'ont pas été protocolées au procès-verbal d'audience "*pour une raison inexplicable*". Or, il appartenait aux appelants, en l'occurrence dûment assistés, de veiller à ce que toutes les déclarations pertinentes soient consignées au procès-verbal (arrêt du Tribunal fédéral 4A_238/2015 du 22 septembre 2015 consid. 2.3). Incapables de fournir le moindre indice du début effectif de la relation de travail, les appelants

ne parviennent ainsi pas à rendre leur version des faits plus crédible. Les pièces figurant au dossier ne permettent pas davantage d'étayer leurs allégations. Au contraire, il ressort non seulement du message du 5 décembre 2017 susmentionné mais également du message du 23 décembre 2014 que les rapports de travail ont débuté en décembre 2014. Le fait que le tableau produit par les appelants ne fait pas état de messages échangés entre les parties entre le 23 décembre 2014 et le 6 mars 2015 n'est pas déterminant dans la mesure où les messages originaux n'ont pas été produits et que ce document préparé, selon les allégations des appelants, à partir d'une extraction de données effectuées par le passé ne permet pas de vérifier son exhaustivité. Pour le surplus, il ressort des échanges produits que les parties utilisaient ce moyen de communication uniquement en cas d'imprévus. En tout état, l'absence de message durant cette période ne signifie pas que l'intimée n'aurait pas déjà commencé à travailler au service des appelants.

Au vu de ce qui précède, et à l'instar du Tribunal, il y a lieu de retenir que l'intimée a été liée aux appelants à compter du 1er décembre 2014. Le jugement entrepris sera donc confirmé sur ce point.

**5.** Les appelants reprochent également au Tribunal d'avoir retenu qu'ils avaient unilatéralement mis fin aux rapports de travail en novembre 2017.

Ils soutiennent que le contrat de travail a pris fin d'un commun accord au 30 novembre 2017.

**5.1.1** Selon l'art. 23 CTT-EDom, après le temps d'essai, le contrat de travail peut être dénoncé de part et d'autre moyennant un délai de congé d'un mois pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurement.

Le délai de congé a notamment pour but de protéger le travailleur après la résiliation, de telle sorte qu'il puisse chercher une nouvelle place de travail tout en conservant l'essentiel de ses ressources. Le travailleur ne peut pas renoncer valablement à cet avantage, les délais minimaux de congé prévus par la loi étant impératifs (art. 361 al. 1 CO; CAPH/109/2019 consid. 2.3.1).

**5.1.2** Aux termes de l'art. 341 al. 1 CO, le travailleur ne peut pas renoncer, pendant la durée du contrat et durant le mois qui suit la fin de celui-ci, aux créances résultant de dispositions impératives de la loi ou d'une convention collective. Selon la jurisprudence, cette norme prohibe la renonciation unilatérale du travailleur, mais elle n'interdit pas aux parties de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 119 II 449 consid. 2a; 118 II 58 consid. 2b). Pour être valable, un accord de résiliation doit être librement consenti. En revanche, il n'est soumis à aucune exigence de forme et peut cas échéant être conclu oralement ou par actes concluants. Pour déterminer si

un tel accord a été passé, conformément aux principes généraux, il convient tout d'abord de rechercher la réelle et commune intention des parties (interprétation subjective), puis, si le juge ne parvient pas à établir en fait une telle volonté, de procéder à une interprétation objective, consistant à rechercher le sens que les parties pouvaient et devaient donner, selon les règles de la bonne foi, à leurs manifestations de volonté réciproques. La jurisprudence insiste sur le fait qu'un accord par actes concluants ne saurait être admis qu'avec retenue. La volonté commune des parties de se départir du contrat doit être établie sans équivoque. Selon les règles de la bonne foi, l'employeur ne peut conclure à la légère à une volonté du travailler de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail : il ne le peut que si cette volonté ressort de manière claire et irréfutable du comportement de l'employé. En effet, comme l'accord de résiliation fait perdre au travailleur sa protection contre le congé, qu'il peut entraîner une pénalisation en matière de prestations de l'assurance-chômage et que, moyennant que l'échéance prévue ne respecte pas le délai de préavis, il implique une renonciation au salaire pour la période considérée, il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 648-649 et les références citées).

Lorsqu'un accord de résiliation se révèle invalide, il convient d'en faire abstraction en appliquant, en lieu et place, les dispositions relevant du régime légal ordinaire régissant l'extinction des rapports de travail (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 652).

**5.2** En l’espèce, les appelants estiment qu'il résulte des messages des 3 et 5 décembre 2017 que les deux parties étaient en bons termes, attitude incompatible avec un licenciement immédiat sans justes motifs.

Or, à teneur du message transmis le 5 décembre 2017, l'intimée a effectué une journée de travail entière au début du mois de décembre, laquelle n'avait pas été payée par ses employeurs, ce qui démontrait bien que les rapports de travail n'étaient pas rompus à cette date.

Par ailleurs, il ressort précisément de cet échange que l'intimée n'avait pas renoncé, sans contrepartie, au paiement de son salaire durant le délai de congé dans la mesure où elle réclame le paiement de son dernier jour travaillé ainsi qu'une compensation financière au titre de reconnaissance pour le travail effectué durant trois années.

Ainsi, même à admettre l'existence d'un accord de résiliation pour la fin du mois de novembre 2017, une volonté concordante sur les aspects financiers de cet accord n'est pas établie.

Partant, les appelants ont échoué à démontrer que l'intimée aurait accepté, d'un commun accord avec eux, de mettre un terme au contrat de travail et de renoncer au paiement de son salaire durant le délai de congé. C'est donc à juste titre que les premiers juges ont appliqué les dispositions relevant du régime légal ordinaire régissant l'extinction des rapports de travail et accordé à l'intimée deux mois de salaire, correspondant au délai de congé auquel elle aurait eu droit, ce que les appelants ne remettent pas en cause.

Par conséquent, le jugement entrepris sera confirmé sur ce point également.

**6.** Les appelants reprochent aux premiers juges d'avoir mal apprécié la durée du travail hebdomadaire de l'intimée lorsque celle-ci était à leur service.

**6.1.1** Selon l'art. 10bis al. 3 CTT-EDom, l'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Si l'employeur faillit à son obligation de tenir un registre, l'enregistrement de la durée du travail faite par le collaborateur vaut moyen de preuve en cas de litige (art. 10bis al. 4 CTT-EDom).

Déterminer quel horaire de travail pratique l'employé est une question de fait. Dans certains cas, notamment lorsqu'il s'agit d'établir le nombre d'heures supplémentaires, le juge peut appliquer par analogie l'art. 42 al. 2 CO (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêts du Tribunal fédéral 4A_338/2011 du 14 décembre 2011 consid. 2.2 in PJA 2012 282; 4A_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 3.2)

Cette disposition instaure une preuve facilitée en faveur du lésé, en l'occurrence le travailleur (ATF 122 III 219 consid. 3a) et permet de fixer le dommage selon les règles de l'équité (arrêt du Tribunal fédéral 4A_398/2014 du 21 novembre 2014 consid. 3.2), mais ne le dispense pas de fournir au juge, dans la mesure où on peut l'attendre de lui, tous les éléments de fait constituant des indices de l'existence des heures supplémentaires exécutées et permettant ou facilitant leur estimation (ATF 131 III 360 consid. 5.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_221/2014 du 11 septembre 2014 consid. 2.4).

**6.1.2** Le salaire minimum brut pour les employés non qualifiés de l'économie domestique était de 3'700 fr. par mois du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2015 et de 3'756 fr. dès le 1er janvier 2016 (art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom).

**6.2** En l'espèce, il n'est pas contesté que les appelants n'ont pas tenu de registre des heures de travail effectuées par l'intimée. Ceux-ci estiment toutefois qu'il ressort du relevé du portail qu'ils ont produit que l'intimée travaillait environ huit heures par semaines.

Les explications et pièces fournies pour démontrer la durée du travail hebdomadaire de l'intimée alléguée par les appelants ne convainquent toutefois

pas. En effet, l'employeur a allégué que le système de sécurité du portail avait été installé en 2012 mais qu'un code d'entrée n'avait été remis à l'intimée que le 21 novembre 2016. Partant, les heures de travail effectuées par l'intimée de décembre 2014 à novembre 2016 ne figurent quoi qu'il en soit pas sur ce tableau.

Bien que les membres de la famille des appelants disposaient de badges personnels, il n'est pas impossible que ceux-ci aient pu entrer et sortir de leur domicile en sonnant, respectivement en appuyant sur le bouton prévu à cet effet. Par ailleurs, les enquêtes ont permis d'établir que de nombreuses personnes avaient accès au domicile des époux sans disposer de code ou de badge. Ainsi, les sorties inscrites sous "*MASTER PERSONAL ZERO*" ne correspondent pas nécessairement aux départs de l'intimée. S'agissant des entrées, l'intimée a allégué n'avoir utilisé son code que très occasionnellement, le portail restant régulièrement ouvert, ce que les appelants ont contesté. A_____ a toutefois admis qu'il lui arrivait de laisser le portail ouvert en vue de l'arrivée de clients. Il suffisait par ailleurs de sonner pour faire ouvrir le portail depuis l'intérieur.

En tout état, il résulte de la comparaison des pièces produites que certains jours de travail effectués par l'intimée, confirmés par les messages produits, ne figurent pas sur le relevé du portail.

Il n'est dès lors pas prouvé que l'ensemble des arrivées et départs de l'intimée au domicile des appelants, tant au niveau des dates qu'au niveau des horaires, figure sur ledit relevé.

Dans une argumentation confuse, les appelants font également valoir que, dans la mesure où l'intimée savait qu'elle devait travailler huit heures par semaine pour un salaire mensuel de 800 fr. et qu'elle n'avait jamais réclamé d'heures supplémentaires, il fallait admettre qu'elle travaillait effectivement huit heures par semaine. Or, la durée du travail hebdomadaire étant précisément contestée, la Cour de céans voit mal en quoi le fait de ne pas réclamer d'heures supplémentaires prouverait le temps de travail allégué.

Tout porte en revanche à croire que le nombre d'heures travaillées par semaine allégué par les appelants a été avancé afin de justifier le montant du salaire versé, ce d'autant que la quotité alléguée ne correspond pas aux décomptes établis par les appelants sur la base du relevé électronique du portail.

S'agissant de la motivation du Tribunal relative à l'ampleur des tâches de l'intimée, celle-ci est convaincante et ne fait pas l'objet de critiques. Il n'y a donc pas à revenir sur les horaires retenus par les premiers juges.

Les appelants ne remettent pas non plus en cause le montant du salaire fixé par le premier juge, qui a été calculé sur la base d'un horaire hebdomadaire de 14 heures.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé en tant qu'il condamne les appelants à verser à l'intimée la somme brute totale de 43'017 fr. 80 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès 1er juin, sous déduction de la somme nette de 28'800 fr.

**7.** Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir fait droit aux prétentions de l'intimée en vacances.

**7.1** Selon l'art. 21 al. 1 let. b CTT-EDom, la durée des vacances annuelles payées obligatoires est de quatre semaines dès 20 ans. Pendant les vacances, le travailleur occupé à temps partiel a droit à une indemnité qui est calculée à raison de 8,33% du salaire en espèces brut réalisé au cours des douze derniers mois s'il a droit à quatre semaines de vacances (art. 21 al. 3 CTT-EDom).

Il incombe à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver qu'il s'est acquitté de son obligation, c'est-à-dire qu'il a accordé effectivement au travailleur le temps libre rémunéré qui lui était dû (ATF 128 III 271 consid. 4b ; arrêt du Tribunal fédéral 4A_419/2011 du 23 novembre 2011 consid. 5.2).

**7.2** En l'espèce, les appelants soutiennent que le nombre de messages échangés par les parties évoquant le sujet des vacances permet de retenir qu'ils avaient accordé des vacances à l'intimée.

Or, le sujet des vacances n'est abordé qu'à trois reprises. Il ressort des messages transmis le 5 février 2017 que l'intimée n'a finalement pas réservé de billets d'avion en raison de leur prix. A teneur du message produit, elle aurait réservé un billet « *à l'avance* », sans toutefois l'avoir payé dans son intégralité, celle-ci ayant précisé que l'agence lui avait permis de payer son prix en plusieurs fois. Aucun élément ne permet toutefois de retenir qu'elle serait partie en vacances avant la résiliation des rapports de travail. Il ressort par ailleurs des échanges du 23 février 2017 que l'intimée effectuait ses heures de travail même lorsque les époux étaient absents. Enfin, les seules vacances évoquées dans l'ensemble des messages produits concernent les quelques jours passés en Espagne (du lundi 10 au jeudi 13 juillet 2017), mentionnés par le compagnon de l'intimée lors de son audition.

Il ressort toutefois du message du 24 octobre 2017 qu'en cas d'absence, l'intimée n'était pas rémunérée.

Pour le surplus, le fait que l'intimée n'ait pas réclamé de vacances pendant toute la durée de son contrat n'est pas déterminant.

Il s'ensuit que le Tribunal a retenu à raison que les appelants avaient échoué à démontrer la prise de vacances, alors qu'ils supportaient la charge de la preuve sur ce point.

Le grief est donc dépourvu de fondement.

Les appelants ne développent par ailleurs aucune critique relative au calcul opéré pour déterminer le salaire des vacances dû, soit un montant de 3'583 fr. 40.

Le chiffre 3 du jugement entrepris sera par conséquent confirmé.

**8.** L'appel est exempt de frais judiciaire compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation 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 le 10 février 2020 par A_____ et B_____ contre le chiffre 3 du jugement JTPH/9/2020 rendu le 14 janvier 2020 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/4747/2018.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais :**

Dit que la procédure est gratuite.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens.

**Siégeant :**

Monsieur Jean REYMOND, président; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

*Indication des voies de recours et valeur litigieuse :*

*Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.*

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

*Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.*