REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

C/5490/2020-5 **CAPH/35/2022**

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 20 FEVRIER 2022

Entre

Madame A_____ et Monsieur B_____, domiciliées _____, appelants d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 12 juillet 2021 (JTPH/275/2021), comparant par Me Renuka CAVADINI, avocate, rue Agasse 45, 1208 Genève, en l'Étude de laquelle ils font élection de domicile,

et

Madame C_____, domiciliée c/o D_____, _____, intimée, comparant par le Syndicat E_____.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 8 mars 2022.

EN FAIT

A. Par jugement du 12 juillet 2021, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ et B_____ à verser à C_____ 159'330 fr. bruts sous déduction de 139'100 fr. nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2017 (ch. 2), 1'968 fr. 15 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2017 (ch. 3), et 6'026 fr. 20 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 22 mai 2019 (ch. 4), ainsi qu'à lui remettre des fiches de salaire d'avril 2015 à mai 2019 (ch. 6), invité les précités à opérer les déductions sociales légales et usuelles (ch. 5), arrêté les frais à 1'360 fr., mis à la charge des précités à raison d'un quart, et à celle de C_____, exonérée en l'état de paiement vu l'assistance judiciaire accordée, à raison de trois quarts (ch. 8 à 11), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 12) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 7 et 13).

En substance, le Tribunal a retenu que C_____ avait abandonné son poste à compter du 22 mai 2019, sans justes motifs, qu'elle avait exercé selon l'horaire admis par ses employeurs, que le salaire correspondant dû sur la base des quotités prévues par la CTT-Edom, atteignait 159'330 fr. dont à déduire le montant net versé (138'100 fr.) et 1'000 fr. que l'employée admettait rester devoir, soit 139'100 fr., que les employeurs n'étaient pas fondés à revenir sur du salaire versé en 2015, que l'employée avait démontré par déclaration de témoin avoir effectué du travail certains dimanches, dans une quotité arrêtée par conviction du Tribunal et en équité à trois heures de travail durant sept dimanches pendant trois ans, et que l'employée avait droit à un solde de vacances.

B. Par acte du 12 août 2021, A_____ et B_____ ont formé appel contre ce jugement. Ils ont conclu à l'annulation des chiffres 2 à 4, 7, et 8 à 13 du dispositif de celui-ci, cela fait, "subsidiairement" à ce qu'il leur soit donné acte de ce qu'ils reconnaissaient devoir 5'288 fr. 25 et à ce qu'il soit dit que la précitée leur devait 1'000 fr., avec suite de frais et dépens. Ils ont encore requis le prononcé d'une amende pour téméraire plaideur.

Ils ont produit des pièces nouvelles, à savoir des certificats de vaccination des parents de A_____, et des réservations de billets d'avion et d'hôtel pour leur famille en 2018 et 2019.

C_____ a conclu à la confirmation de la décision déférée.

A_____ et B_____ ont, aux termes de leur réplique, persisté dans leurs conclusions.

Par avis du 17 novembre 2021, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

C. Il résulte de la procédure les faits pertinents suivants :

a. A compter du 15 février 2010, C_____ s'est engagée au service du couple A_____ et B_____, en qualité de garde d'enfant(s) et employée domestique.

Dès le 1er avril 2015, le salaire mensuel versé et accepté était de 2'700 fr. nets.

b. C_____ allègue que, durant son emploi, elle a travaillé en moyenne du lundi au vendredi, de 8h00 à 19h30.

Elle s'occupait des enfants de la famille, soit F_____ né le _____ 2009, G_____ né le _____ 2012, et H_____ née le _____ 2015, et de l'entretien du ménage. Occasionnellement, elle gardait les enfants le samedi et le dimanche.

A_____ et B_____ allèguent que C_____ avait un taux d'activité de 33% d'avril à octobre 2015, puis de 95% dès le mois de novembre 2015; en 2016 de 90%, en 2017 et 2018 de 75%, abaissé toutefois à 45% en fin d'année 2018, et de 45% en 2019. Si des heures supplémentaires étaient demandées, elles étaient rémunérées.

Ils ont produit des relevés, établis par C_____, portant sur des heures supplémentaires effectuées entre décembre 2017 et mai 2019.

Au Tribunal, C_____ a confirmé qu'elle avait dressé lesdits relevés, qui mentionnaient notamment des heures supplémentaires réalisées et payées.

Le témoin I_____, entendu par le Tribunal à son audience du 17 mai 2021, a déclaré qu'elle avait rencontré C_____, accompagnée de petits enfants (à une reprise trois enfants dont une petite fille), lors de repas organisés le dimanche, entre cinq et huit ou neuf fois par année, pour la dernière fois trois ans auparavant environ.

c. C_____ n'a pas formé dans sa demande d'allégué spécifique consacré à ses prétentions en vacances, se limitant à avancer qu'en l'absence de la famille, elle devait procéder à des à-fonds et faire des courses.

A_____ et B_____ ont allégué, dans leur réponse, que C_____ avait bénéficié de vacances lorsque leurs parents, respectivement beaux-parents, étaient présents à leur domicile, où ceux-ci se chargeaient de la garde des enfants et des tâches ménagères. Ces séjours, dont ils ont détaillé le calendrier en produisant en outre des copies de passeports portant des timbres d'entrée et de sortie de Suisse, avaient représenté 39 jours en 2015, 25 jours en 2016, 27 jours en 2017, 11 jours en 2018, et 7 jours en 2019. De plus, C_____ avait pris divers congés, dont ils ont indiqué les dates, pendant 34 jours en 2015, 33 jours en 2016, 27 jours en 2017, 32 jours en 2018 et 7 jours en 2019; ils ont encore précisé les dates d'absence de la famille.

Il en résulte notamment que l'employée était en vacances du jeudi 2 au vendredi 24 août 2018, et la famille absente du samedi 11 au samedi 25 août 2018, et que l'employée était en vacances du 18 au 22 février 2019.

Un message whatsapp a été adressé par A_____ et B_____ à C_____ le 22 août 2018, comportant notamment le passage suivant (traduction libre de l'espagnol) : "Es-tu en Espagne ou revenue à Genève? Nous rentrerons samedi. Peux-tu acheter […]? Merci et on se voit lundi".

Au Tribunal, C_____ a déclaré que lorsque les grands-parents étaient présents, ils prenaient en charge les deux enfants aînés, de sorte qu'elle devait s'occuper de la cadette. En 2015, elle admettait avoir bénéficié de deux semaines et demie de vacances, et de 2016 à 2019 de deux semaines de vacances chaque année. Lorsque la famille était absente, elle accomplissait en une semaine ou une semaine et demie les à-fonds et autres tâches dont elle était chargée. Parfois, elle devait venir réceptionner un colis postal.

d. Les relations de travail entre les parties se sont terminées le 22 mai 2019.

e. Le 28 octobre 2020, C_____, au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 2 juillet 2020 par l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes qui avait été saisie le 10 mars 2020. a déposé au Tribunal une demande par laquelle elle a conclu à ce que A_____ et B_____ soient condamnés à lui verser 66'726 fr. à titre de différence entre le salaire dû et le salaire versé d'avril 2015 à mai 2019, 23'120 fr. à titre de rémunération d'heures supplémentaires, 9'559 fr. à titre de rémunération de vacances, 12'231 fr. à titre de salaire durant le délai de congé et 24'462 fr. à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, avec suite d'intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 décembre 2017 pour les deux premières prétentions et dès le 31 mai 2019 pour les suivantes, ainsi qu'à lui remettre des fiches de salaire.

Elle a calculé sa prétention en vacances, en appliquant le pourcentage de 10,64 aux montants qu'elle réclamait à titre de différence de salaire (66'726 fr.) et de salaire des heures supplémentaires (23'120 fr.), pour la période allant d'avril 2015 à mai 2019.

Elle a produit des relevés d'heures établis par ses soins pour la période allant de janvier à mai 2019, faisant notamment état d'un horaire le 17 janvier 2019 allant de 8h15 à 19h20, et de jours de travail les 19, 20 et 22 février 2019.

A_____ et B_____ ont conclu au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, à l'exclusion de ce qu'ils reconnaissaient devoir à la précitée 2'768 fr. 25 bruts, sous déduction de 1'000 fr., avec suite de frais et dépens.

Ils ont notamment produit un tableau qui énonce, par mois d'avril 2015 à mai 2019, le taux d'activité de l'employée, le "salaire versé" (2'700 fr. nets tous les mois, à l'exception de mai 2019 par 3'100 fr.), et le salaire prévu par le CCT-Edom. Le tableau comporte encore des montants, qualifiés de "trop perçu" ou de "dû", obtenus par différence entre la rémunération versée et celle prévue par le contrat-type adapté en fonction du taux d'activité, à savoir 10'496 fr. en 2015, 13'350 fr. 60 en 2016, 3'861 fr. en 2017, 600 fr. en 2018, 4'726 fr. 75 en 2019, pour un total considéré comme "total salaire brut dû" de 2'768 fr. 25.

Ils ont également, entre autres, versé copie d'un échange de messages, dont résulte qu'ils ont proposé à leur employée de quitter son travail, le 17 janvier 2019, plus tôt qu'habituellement soit peu après 17h00.

Aux termes de ses déterminations du 3 mars 2021, C_____ a admis devoir 1'000 fr. à A_____ et B_____.

A l'issue de l'audience du Tribunal du 17 mai 2021, les parties ont persisté dans leurs conclusions, sur quoi la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. L'appel, écrit et motivé, formé dans les trente jours, est recevable contre les décisions finales de première instance, lorsque la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 et 311 CPC).

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

Point n'est besoin d'examiner la recevabilité des pièces produites par les appelants pour la première fois en appel, dans la mesure où celles-ci ne sont pas décisives.

2. Le premier grief adressé par les appelants au jugement attaqué porte sur les montants retenus, au titre de la différence de salaire due, par le Tribunal. Celui-ci aurait écarté à tort la compensation que les appelants entendaient faire valoir, motif pris de ce qu'ils auraient rémunéré l'employée par un salaire trop élevé en 2015 au vu de l'horaire effectué par la précitée.

2.1 En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit en règle générale au principe de la liberté contractuelle (ATF 122 III 110 consid. 4b).

L'art. 360a al. 1 CO prévoit que si, au sein d'une branche économique ou d'une profession, les salaires usuels dans la localité, la branche ou la profession font l'objet d'une sous-enchère abusive et répétée et qu'il n'existe pas de convention collective de travail contenant des dispositions relatives aux salaires minimaux pouvant être étendue, l'autorité compétente peut édicter, sur proposition de la commission tripartite visée à l'art. 360b, un contrat-type de travail d'une durée

limitée prévoyant des salaires minimaux différenciés selon les régions et, le cas échéant, selon les localités, dans le but de combattre ou de prévenir les abus.

Selon l'art. 360d al. 2 CO, il ne peut pas être dérogé à un contrat-type de travail au sens de l'art. 360a en défaveur du travailleur.

A Genève, le CTT-Edom dispose que les salaires minimaux prévus ont un caractère impératif au sens de l'art. 360a CO pour une durée hebdomadaire de 45 heures. En cas de travail partiel, le salaire minimum est calculé *prorata temporis* (art. 4 al. 7).

2.2 En l'espèce, le Tribunal a déterminé la totalité de la créance de l'intimée, sur la base du salaire brut minimal découlant du CTT-Edom, dont l'application n'est pas remise en cause, du taux d'occupation admis par les appelants et des montants nets perçus par l'employée. S'agissant de ces montants nets versés, soit 2'700 fr. par mois, il a retenu qu'il s'agissait du salaire dont il était établi que les parties l'avaient convenu entre elles.

Il est constant que les appelants ont versé librement 2'700 fr. par mois à l'intimée, parfois pour un horaire très partiel, parfois pour un horaire plus important - tel que retenu par les premiers juges, sur la foi des allégués des appelants. Compte tenu du principe de la liberté contractuelle prévalant en matière de rémunération, il leur était loisible de décider de verser la même rémunération pour un horaire partiel que pour un horaire plus étendu, sous la réserve que ladite rémunération, rapportée aux horaires effectifs, soit égale ou supérieure aux salaires impératifs dus aux travailleurs.

On ne discerne donc pas de raison pour laquelle les appelants seraient fondés à revenir sur la quotité de la rémunération qu'ils ont versée selon leur propre volonté, en toute connaissance de cause de l'horaire effectué par leur employée. Contrairement à ce qu'ils soutiennent, ils ne sont ainsi titulaires d'aucune créance de ce chef envers l'intimée, qu'ils pourraient opposer en compensation.

C'est dès lors à raison que les premiers juges se sont limités à constater qu'entre avril et octobre 2015, période durant laquelle ils ont retenu que l'intimée travaillait à 33%, il n'avait pas été dérogé, en défaveur de la travailleuse, au salaire minimum découlant du CTT-Edom.

Pour le surplus, les chiffres retenus par le Tribunal ne sont pas expressément discutés par les appelants. Ces derniers se contentent de se référer à leur tableau de première instance, sans exposer en quoi les premiers juges auraient pris en considération des montants erronés; au demeurant, les résultats dudit tableau sont faussés en ce qu'ils mettent en relation des montants qui relèvent de la rémunération nette ("salaire reçu") et d'autres de la rémunération brute (salaire CCT).

La seule autre protestation des appelants tient à un montant de 1'000 fr., que l'intimée a reconnu devoir, lequel aurait été omis dans le jugement attaqué, ce qui fonderait leur conclusion constatatoire subsidiaire prise sur ce point.

Or, il résulte des considérants du Tribunal que ledit montant de 1'000 fr. a été dûment pris en compte, puisqu'il a été ajouté aux montants nets perçus par l'intimée, qui viennent en déduction des montants bruts dus par les appelants.

Le grief des appelants est ainsi infondé, de sorte que le chiffre 2 de la décision déférée sera confirmé.

3. Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait effectué trois heures de travail durant sept dimanches pendant trois ans.

3.1 Selon l'art. 8 CC, chaque partie doit, si la loi ne prescrit le contraire, prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit. En l'absence de disposition spéciale contraire, l'art. 8 CC répartit le fardeau de la preuve et détermine quelle partie doit assumer les conséquences de l'échec de la preuve (ATF 129 III 18 consid. 2.6).

En ce qui concerne l'accomplissement d'heures supplémentaires, le fardeau de la preuve incombe au travailleur. Il doit donc prouver que, sur instruction ou du moins dans l'intérêt de l'employeur, il a consacré plus de temps que ce qui était convenu contractuellement ou habituellement (ATF 86 II 155 consid. 2, cf. aussi ATF 116 II 69 consid. 4b). Lorsqu'il est très difficile voire impossible d'apporter la preuve stricte du dommage, le juge le détermine équitablement en considération du cours ordinaire des choses et des mesures prises par la partie lésée (art. 42 al. 2 CO). La détermination en équité s'applique aussi bien à la preuve de l'existence du dommage qu'à celle de l'étendue de celui-ci (ATF 132 III 379 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_298/2012 du 31 juillet 2012 consid. 3.1).

3.2 En l'espèce, l'intimée a allégué qu'elle travaillait le dimanche. Elle a offert en preuve de son affirmation l'audition d'un témoin. L'allégué a été partiellement contesté par les appelants, lesquels se sont pour le surplus exprimés globalement sur la question des heures supplémentaires, relevant que celles qui étaient accomplies (dont le dimanche) étaient notées par l'employée, connues des employeurs, et rémunérées.

De la déclaration du témoin I_____ entendu par le Tribunal (en mai 2021) résulte que l'intimée a été présente lors de repas du dimanche, en compagnie des enfants des appelants (à une reprise trois enfants, petits, dont une petite fille), entre cinq et huit ou neuf fois par année, durant un temps non déterminé, pour la dernière fois trois ans auparavant environ.

C'est donc au plus tard au printemps 2018, et au plus tôt au printemps 2016 (le témoin ayant évoqué trois enfants, dont une petite fille, sans mentionner de bébé,

et la plus jeune enfant des appelants étant née en février 2015) que la période considérée par le témoin pourrait être fixée. Aucun élément du témoignage ne porte sur la durée de chacun des épisodes relatés, qui se sont produits entre cinq et huit ou neuf fois par année.

Le moyen de preuve offert en preuve par l'intimée, régulièrement administré, ne permet ainsi pas d'établir le fait allégué.

Par ailleurs, l'intimée a admis lors de l'audience du Tribunal qu'elle avait dressé des décomptes d'heures supplémentaires (produits par les appelants), qui couvrent notamment la période allant de décembre 2017 à mai 2018, qui avaient fait l'objet d'une rémunération. Elle n'a pas exposé de raison pour laquelle elle n'aurait pas fait figurer dans ces décomptes les heures de travail du dimanche alléguées.

Sur la base de ce qui précède, la conviction exprimée par le Tribunal (soit que l'employée aurait régulièrement travaillé le dimanche, dans une mesure qu'il a fixée à sept fois par an, durant trois heures, durant trois ans entre 2016 et 2019, et que les appelants n'auraient pas allégué ni démontré que cette activité était comprise dans les heures supplémentaires déjà annoncées et rétribuées) ne résiste pas à l'examen.

Il s'ensuit que sur ce point, l'appel est fondé.

Le chiffre 3 du dispositif de la décision attaquée sera dès lors annulé, l'intimée étant déboutée de ce chef de ses prétentions.

4. Les appelants font grief aux premiers juges d'avoir retenu qu'ils n'avaient pas accordé l'entier des jours de vacances dus.

4.1 Il incombe à l'employeur, en tant que débiteur du droit aux 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. 2a/bb).

4.2 Conformément à la maxime des débats (art. 55 al. 1 CPC), il incombe aux parties, et non au juge, de rassembler les faits du procès, c'est-à-dire d'alléguer les faits pertinents (fardeau de l'allégation subjectif) et d'offrir les moyens de preuve propres à établir ceux-ci (fardeau de l'administration de la preuve) (ATF 144 III 519 consid. 5.1). En vertu des art. 221 al. 1 let. d et 222 al. 2 CPC, les faits pertinents doivent être allégués en principe dans la demande, respectivement dans la réponse, et ils doivent être suffisamment motivés (charge de la motivation) pour que la partie adverse puisse se déterminer sur eux et que le juge puisse savoir quels sont les faits admis, respectivement les faits contestés sur lesquels des moyens de preuve devront être administrés (art. 150 al. 1 CPC; pour plus de détails, cf. le même arrêt consid. 5.2.1). En vertu des art. 221 al. 1 let. e et 222 al. 2 CPC, les moyens de preuve propres à établir les faits pertinents doivent

également y être indiqués. Au regard de la maxime des débats, la personne de l'alléguant importe peu : il suffit que les faits fassent partie du cadre du procès pour que le juge puisse en tenir compte. Il n'en demeure pas moins que celui qui supporte le fardeau de la preuve (art. 8 CC) et donc, en principe, le fardeau de l'allégation objectif, a toujours intérêt à alléguer lui-même les faits pertinents, ainsi qu'à indiquer au juge ses moyens de preuve, pour qu'ils fassent ainsi partie du cadre du procès (ATF 143 III 1 consid. 4.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_164/2021 du 21 décembre 2021 consid. 3.1).

4.3 En l'espèce, l'intimée n'a formé aucun allégué précis à l'appui de ses prétentions en vacances; elle s'est limitée à avancer qu'en l'absence de la famille, elle était chargée d'effectuer à des à-fonds.

Pour leur part, les appelants ont exposé que leur employée avait bénéficié de jours de vacances, accordés soit lorsque les parents de l'appelante étaient présents au domicile familial, soit à d'autres périodes, qu'ils ont très précisément détaillées. A cet égard, ils ont offert en preuve des déclarations des précités, des copies des passeports de ceux-ci et des tableaux, dont il est admis qu'ils ont été dressés par leurs soins.

Sur ce, l'intimée a, dans sa détermination écrite, contesté sans aucun détail les allégués des appelants. Elle n'a pas pris de position sur les tableaux produits par les appelants, pour en réfuter des dates, ou mettre en cause leur cohérence par exemple.

Au Tribunal, elle a déclaré qu'en présence des parents de l'intimée, elle demeurait devoir s'occuper de la plus jeune enfant de la famille. S'agissant des absences de la famille, elle a évoqué des travaux qu'elle pouvait réaliser en une semaine ou une semaine et demie, cité un épisode particulier d'un travail ayant pris trois semaines, et la nécessité de venir parfois réceptionner un colis postal. En définitive, elle a admis avoir bénéficié d'environ deux semaines de vacances par an, sans autre précision.

Dans un calcul non contesté en tant que tel par les appelants, les premiers juges ont retenu que l'intimée avait droit, sur la période considérée, à 91 jours de vacances, dont subsistait un solde dû correspondant à 40,86 jours.

Le total des jours de vacances (242) mis en avant par les appelants est supérieur au droit ainsi établi par le Tribunal, et ce indépendamment même des périodes de présence des grands-parents des enfants de la famille (109). Lesdites périodes sont les seules qui peuvent être considérées comme ayant fait l'objet d'une réfutation quelque peu substantielle (mais non appuyée par un autre élément du dossier) de la part de l'intimée, par voie de déclaration; cette réfutation a cependant porté sur le travail résiduel allégué dans ces circonstances non contestées, et non sur les

périodes en cause. Celles-ci sont étayées par les copies de passeport produites, ce qui tend à accréditer la véracité globale des tableaux dressés par les appelants.

Pour le surplus, ces tableaux sont détaillés et précis, les dates de vacances alléguées ne sont en contradiction avec aucune autre pièce du dossier pour les années 2015 à 2018. A une reprise (22 août 2018), la lecture conjointe de ceux-ci, faisant apparaître que tant la famille des appelants que l'intimée étaient en vacances, est conforme au texte d'un message adressé par les employeurs à cette dernière (dont ceux-ci, visiblement pas à Genève ignorent si l'intimée s'y trouve ou séjourne en Espagne). Certes, en 2019, les relevés produits par l'intimée portent mention de jours travaillés, alors que ceux-ci apparaissent comme vacances dans les décomptes des appelants, par exemple au mois de février; les appelants ont mis en exergue une discordance résultant dudit décompte pour le 17 janvier 2019, sur la base de messages échangés ce jour-là qu'ils avaient produits. Dans cette mesure, les relevés de l'intimée sont sujets à caution. Enfin, l'intimée a évoqué, dans sa déclaration, quelques épisodes ponctuels pour contester avoir bénéficié de congé durant l'absence de la famille, ce qui ne paraît pas suffisant pour retenir, sur l'entier de la période en cause, qu'il se serait agi d'un travail imposé par les appelants d'une ampleur et d'une régularité telles que les vacances n'auraient pas été prises.

En définitive, compte tenu de la précision des allégués des appelants, de l'absence de substance de leur contestation par l'intimée, des pièces produites par les appelants, dont la valeur probante n'est pas absolue mais dotée d'un certain caractère concluant car cohérentes, de l'admission de l'intimée seulement lors de l'audience du Tribunal de l'existence de jours de vacances effectivement pris, et de ses relevés peu convaincants, la Cour retiendra que les appelants ont établi avoir accordé à leur employée les jours de vacances dus.

Le chiffre 4 du dispositif de la décision attaquée sera dès lors annulé, l'intimée étant déboutée de ses conclusions en paiement de salaire de vacances.

5. L'issue de la procédure ne commande pas de revoir la répartition des frais de première instance.

6. Les appelants requièrent le prononcé d'une amende pour téméraire plaideur.

En l'occurrence, il n'apparait pas que l'intimée, qui a certes succombé dans une large partie, aurait fait usage de procédés proscrits par l'art. 128 CPC. Il n'y a dès lors pas à sanctionner son attitude en procédure.

7. Il n'est pas perçu de frais judiciaires d'appel (art. 71 RTFMC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ et B_____ contre les chiffres 2 à 4 et 7 à 13 du dispositif du jugement rendu le 12 juillet 2021.

Au fond :

Annule les chiffres 3 et 4 du dispositif de ce jugement. Statuant à nouveau sur ces points :

Déboute C_____ de ses conclusions en paiement de salaire du dimanche et de vacances.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; 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.