



POUVOIR JUDICIAIRE

* COUR D'APPEL*

(CAPH/200/2010)

(CAPH/201/2010)

Monsieur

E_____

Dom. élu : Me Christian GIROD

Etude Schellenberg & Wittmer

Rue des Alpes 15 bis

Case postale 2088

1211 Genève 1

Madame

T_____

Dom. élu : Me Jean-Pierre GARBADE

Rue de la Synagogue 41

Case postale 5654

1211 Genève 11

Partie appelante et intimée

Partie appelante et intimée

PAYS A_____

Dom. élu : Me Christian GIROD

Etude Schellenberg & Wittmer

Rue des Alpes 15 bis

Case postale 2088

1211 Genève 1

Partie intimée

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 29 novembre 2010

M. Christian MURBACH, président

MM. José TRIPIANA et Thierry ULMANN, juges employeurs

Mmes Béatrice BESSE et Astrid JACQUOT, juges salariées

M. Pierre-Alain STÄHLI, greffier d'audience

EN FAIT

A. a) En date du 22 novembre 2006, T___, ressortissante indonésienne, a été engagée par le Consulat général du Pays A___, à Genève, en qualité de domestique à la résidence du Consul général, E___.

En cours de procédure (cf. ci-dessous, lit. B.h), E___ a produit la copie d'un contrat de travail, daté 22 novembre 2006 (pièce 27 de son chargé), ne comportant pas la signature de T___, indiquant que celle-ci était engagée par le Consulat général du Pays A___, à Genève, en qualité de servante à la résidence du Consul général, E___ (sise _____, à Genève), pour un salaire mensuel "forfaitaire" de fr. 2'691.-, incluant "les assurances sociales, maladie et autres". Les vacances étaient fixées à 30 jours par an et ne pouvaient pas être compensées par des indemnités pécuniaires. Tout litige devait être soumis au Service général du service civil au Pays A___, dont l'avis était définitif (pièces 20, 27 et 27 ter chargé E___).

E___ a également produit la copie, d'une part, de l'accord, daté du 2 novembre 2006 (10 octobre 1427 de l'an Hégire selon le calendrier musulman), donné par Ministère des affaires étrangères du Pays A___ au contrat de travail susmentionné, qui indiquait que ce dernier débutait le 24 septembre 2006, soit le 1^{er} septembre 1427 de l'an Hégire, et, d'autre part, de la requête préalable d'engagement, qui portait la date du 7 décembre 2006 (le 16 décembre 1427 de l'an Hégire).

La maison sise _____ 1223 Cologny, résidence de E___, est la propriété exclusive du Pays A___.

b) Le 13 décembre 2006, T___ a été établie une carte de légitimation de type K, délivrée par le Département fédéral des affaires étrangères de la Confédération suisse (ci-après: DFAE), indiquant qu'elle était employée de maison au service du Consulat général du Pays A___.

Les démarches effectuées pour conclure l'assurance-maladie de T___ ont été accomplies par le Consulat du Pays A___.

B___, secrétaire auprès du Consulat du Pays A___, s'est chargée du paiement des polices d'assurance-maladie de T___.

c) Le 24 août 2007, T___ a quitté son emploi avec sa sœur C___, qui, depuis le 8 novembre 2005, travaillait avec elle à la résidence du Consul général.

d) Par lettres des 30 août et 3 septembre 2007, T___ a fait valoir divers griefs à l'encontre de son employeur et soulevé des prétentions à hauteur de

fr. 68'727.58, qu'elle a justifiées en exposant, en substance, avoir travaillé sans percevoir de salaire du 1^{er} décembre 2006 au 24 août 2007, de 7h30 à minuit, sept jours sur sept, enfermée sur son lieu de travail. Elle affirmait, en outre, ne pas avoir résilié son contrat de travail.

e) Par courriers des 30 août et 13 septembre 2007, le Consulat général a contesté les allégations susmentionnées et fait valoir que T___, nourrie et logée, avait indiqué vouloir travailler pour soutenir financièrement sa famille dans son pays d'origine, de sorte que les parties avaient convenu qu'une partie importante du salaire mensuel de fr. 2'530.-, primes d'assurance-maladie payées par l'employeur non déduites, serait conservée par le Consulat général afin d'être versée à la première requête de l'employée à sa famille établie en Indonésie. Un tel versement avait déjà eu lieu et l'employeur restait en conséquent devoir un montant de fr. 20'462.-, pour solde de tout compte, à son ancienne employée qui avait débuté son travail le 10 novembre 2006, étant auparavant employée de la famille de E___, et avait abandonné son poste de travail le 24 août 2007, résiliant ainsi le contrat de travail.

f) Par pli du 19 septembre 2007, le Consulat général a réitéré au conseil de T___ que le contrat de travail de sa mandante avait pris fin le 24 août 2007, mais en tant que de besoin, pour le cas où il venait à être établi que les rapports contractuels n'étaient à ce jour pas achevés, il a résilié ledit contrat de travail avec effet au 31 octobre 2007.

g) En réponse à la lettre du 15 octobre 2007, par laquelle le nouvel avocat de T___ se constituait et sollicitait un certain nombre de renseignements et de pièces, le Consul général a indiqué, par courrier du 19 octobre 2007, avoir versé, pour solde de tout compte, le montant dû de fr. 20'052.-. Il a ajouté que le contrat de travail, soumis au droit de l'Etat A___, avait été résilié par l'employée et que l'accord relatif à la conservation du salaire avait été conclu oralement.

h) Par lettre du 29 octobre 2007, T___, par le biais de son avocat, a accusé réception du montant de fr. 20'052.- et indiqué qu'elle l'acceptait à titre d'acompte et non pour solde de tout compte. Au surplus, elle a formulé d'autres prétentions, faisant notamment valoir qu'en faisant abstraction du salaire dû pour les heures supplémentaires, le solde encore dû s'élevait à fr. 20'000.- et qu'elle avait en outre droit à une indemnité à titre de licenciement abusif et de tort moral.

B) a) Par acte mis à la poste le 6 décembre 2007, T___ a déposé devant la Juridiction des prud'hommes une demande en paiement (enregistrée sous no C/27573/2007-5) à l'encontre de E___, d'un montant de fr. 80'742,10, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2007, ce à titre de complément de salaire (fr. 6'628.-), d'indemnité de vacances non prises (fr. 3'142,90), d'heures supplémentaires et jours fériés (fr. 50'391,70) ainsi que d'indemnité pour licenciement abusif (fr. 20'580.-).

Dans ses conclusions, T___ a également sollicité que E___ soit condamné à lui remettre un certificat de travail complet mentionnant qu'elle avait donné pleine et entière satisfaction dans son travail et qu'elle quittait son emploi le 31 octobre 2007, libre de tout engagement.

aa) A l'appui de ses prétentions, T___ a fait valoir que le Consul général du Pays A___ l'avait engagée, à son service privé et non dans l'exercice de ses fonctions consulaires, par l'intermédiaire de sa sœur C___, qui travaillait déjà pour le Consul général à Genève depuis le 8 novembre 2005. Arrivée à Ville D___ le 21 août 2006 en passant par le Sultanat d'Oman, elle avait travaillé d'abord durant deux mois au service de la mère du Consul général, puis pendant un mois pour son frère en attendant que son employeur vienne la chercher. Elle était arrivée à Genève le 1^{er} décembre 2006. Son salaire avait été payé très irrégulièrement. Le 21 février 2007, le Consul général avait envoyé fr. 1'250.- sur le compte bancaire de sa sœur en Indonésie en paiement de quatre mois de salaire, dont les mois de septembre à novembre 2006 travaillés en Arabie saoudite et les mois de décembre 2006 à février 2007 travaillés en Suisse. Elle avait ensuite touché à cinq reprises 700.- saoudi réals (SR), soit l'équivalent de fr. 1'105.-. Son dernier salaire avait été payé au début d'août 2007, au retour de l'employeur du Pays A___, pour le mois de juillet. A l'instar de sa sœur, elle devait travailler très dur, commençant sa journée à 7h30 et terminant son travail souvent à minuit. Elle n'avait aucun jour de congé et ne bénéficiait pas de vacances. Les produits hygiéniques lui étaient achetés par d'autres employés du Consul général. Le Consul général avait trois enfants en bas âges, respectivement de trois mois, trois ans et demi et quatre ans et demi. Les deux plus âgés allaient à l'école enfantine, conduits par l'un des chauffeurs. Elle s'occupait surtout du ménage et lorsqu'elle avait terminé, aidait sa sœur qui était chargée des enfants. Elle avait quitté son poste d'employée de maison à la résidence privée du Consul général le 24 août 2007 en raison des conditions de rémunération et de travail insupportables. Elle ne touchait en effet qu'un salaire de SR 700.- par mois, correspondant à environ fr. 221.- par mois, pour quatorze à quinze heures de travail par jour, sept jours sur sept. Le Consul général avait confisqué son passeport et elle était totalement dépendante de lui, ne parlant que l'indonésien.

T___ a encore affirmé que E___ avait trompé la Mission permanente de la Suisse auprès l'Organisation des Nations Unies en lui faisant croire qu'elle était employée au service du Consulat général du pays A___ et qu'il l'avait donc engagée dans l'exercice de ses fonctions consulaires, alors qu'elle avait en réalité été engagée à son service privé.

Par ailleurs, son salaire de SR 700.- était manifestement usuraire, ce que n'ignorait pas le Consul général, qui connaissait le montant du salaire minimum dû aux termes des normes du contrat-type de travail de l'économie domestique, ayant

déjà fait l'objet d'une procédure pénale initiée par d'autres employées de maison philippins, en 2004, pour des faits semblables.

Son licenciement, intervenu par courrier du 19 septembre 2007, résiliant le contrat avec effet au 31 octobre 2007, était abusif puisqu'intervenu en représailles de sa décision de réclamer le paiement des arriérés de salaire. A cet égard, les affirmations de son employeur au sujet d'un accord oral passé avec elle, afin de garder son salaire n'étaient pas sérieuses, dès lors que l'avocat de E___ avait admis, dans son courrier du 30 août 2007, que l'employeur «est actuellement en train de calculer précisément les montants qui leur sont dus», ce qu'il n'aurait plus eu besoin de faire, s'il avait mis le salaire de son employée de côté, à sa disposition. L'indemnité pour ce licenciement abusif devait tenir compte de toutes les circonstances et en particulier du fait qu'elle devait rester à Genève pour pouvoir défendre ses intérêts. Ne parlant que l'indonésien, elle n'avait à ce jour pas trouvé de nouvel emploi. L'attitude de E___ lui causait donc un dommage qui consistait dans les frais de logement, nourriture et autre, ce qui allait largement au-delà du salaire dû jusqu'à la fin du contrat.

ab) Dans ses écritures responsives du 14 juillet 2008, E___ a conclu, principalement, à ce que le Tribunal constate son immunité de juridiction, subsidiairement qu'il admette l'exception d'absence de légitimation passive et, partant, rejette dans les deux hypothèses la demande et les conclusions formulées à son encontre. Plus subsidiairement encore, il a conclu à ce que la demanderesse soit déboutée de toutes ses conclusions.

A titre liminaire, E___ affirmait que T___ avait été instrumentalisée par le Syndicat sans Frontières, préférant "noircir à gros traits la réalité" et recourir à des "clichés sordides", n'hésitant pas à alerter la presse aux fins de susciter l'opprobre public sur le Consulat en tenant des "propos aussi attentatoires à l'honneur que fantaisistes". T___ s'était trouvée au bénéfice d'une carte de légitimation «K», réservée aux membres du personnel de service, et avait été affectée à sa résidence par le Consulat, puisque les activités exercées dans ladite résidence étaient complémentaires à celles effectuées au Consulat. T___ avait ainsi été engagée par le Consulat général du pays A___ de Genève, soit donc par le Pays A___, et non par E___ à titre privé. D'ailleurs, les paiements et autres obligations contractuelles de l'employeur avaient toujours été effectués par le Consulat, et non par le Consul. T___ avait été engagée suite à la demande de sa sœur, preuve que les conditions de travail étaient loin d'être abusives. Engagée principalement pour prendre soin des trois enfants du Consul général, T___ n'était sollicitée que lorsque l'épouse de celui-ci avait besoin d'aide pour s'occuper du seul enfant restant à domicile, puisque deux des trois enfants étaient déjà scolarisés et ne revenaient qu'en fin d'après-midi. En outre, T___ et sa sœur n'étaient pas appelées à s'occuper ensemble des enfants et se répartissaient donc les tâches. Enfin, les autres tâches de maison étaient accomplies par d'autres employés. Dès lors, les conditions de travail étaient agréables, proches,

voire inférieures à six heures par jour. T___ avait, de plus, toujours bénéficié des jours de congé qu'elle avait souhaité prendre ainsi qu'à tout le moins d'un jour de congé minimal par semaine. Elle avait également été en mesure de prendre des vacances lorsqu'elle en avait fait la demande. Le salaire mensuel convenu entre les parties était de fr. 2'530.-, T___ étant par ailleurs nourrie par les cuisiniers de la résidence du Consul et logée dans une chambre meublée au sein du bâtiment. Ses frais d'assurance-maladie avaient également été avancés par le Consulat, et non par le Consul à titre personnel. En outre, le Consulat lui versait une somme complémentaire à titre d'argent de poche. Enfin, les parties avaient convenu, par accord oral, que le salaire ne serait pas versé en fin de mois mais à la fin des rapports de travail, sauf requête de paiement de T___. En effet, celle-ci souhaitait constituer des économies et utiliser certains de ces fonds pour soutenir financièrement sa famille dans son pays d'origine. A certaines reprises, T___ et sa sœur avaient demandé à ce que certains montants soient versés chez des membres de leur famille, ce qui avait été fait. Ainsi, un montant de fr. 1'250.- avait été versé à sa demande sur le compte de sa famille en Indonésie.

En date du 24 août 2007, T___ avait abandonné son poste, en quittant abruptement son lieu de travail sans en avertir le Consulat, alors qu'elle n'avait jamais fait valoir de prétentions qui n'auraient pas été respectées et avait reçu une avance de trois mois d'argent de poche. Peu après, le Syndicat sans Frontières avait fait valoir diverses prétentions et avait accusé le Consulat d'esclavagisme. Par son représentant, T___ avait aussi tenu des propos insultants et gratuits à l'égard de son employeur et indiqué n'avoir plus l'intention de travailler au service de celui-ci; cette position n'avait jamais changé.

Enfin, pour éviter de perdre son passeport, T___ avait convenu avec le Consulat que celui-ci le conserve; ce dernier n'avait donc pas été confisqué, terme "inapproprié et calomnieux".

E___ a encore fait valoir que, de par sa fonction de Consul général du Pays A___ de Genève, il était un fonctionnaire consulaire au sens de la Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963 et bénéficiait dès lors de l'immunité de juridiction au sens de l'art. 43 al. 1 de ladite Convention. En outre, le contrat de travail avait été conclu entre T___ et le Consulat, respectivement le Pays A___, et non avec lui à titre privé, de sorte que l'art. 43 al. 2 de la Convention de Vienne n'était pas applicable. Par ailleurs, seul l'employeur de T___ avait la légitimation passive dans le cadre de la demande en paiement intentée sur la base des art. 319 et suivants CO. Or, l'employeur était le Consulat du Pays A___, et non lui. En effet, T___ était non seulement au bénéfice d'une carte de légitimation de type «K», mais elle avait en outre été engagée par le Pays A___ qui avait exécuté les obligations de l'employeur et accepté sa démission, puis, plus tard, à toutes fins utiles, prononcé le licenciement de celle-ci. Le fait que T___ avait exercé ses tâches dans la résidence du Consul général n'y changeait rien, cet élément étant sans aucune pertinence; la demeure du consul

était considérée par le Pays A___ comme une extension du Consulat et il était fréquent qu'un contrat de travail ne soit pas exécuté dans les locaux même de l'employeur.

Par ailleurs, C___ n'avait pas été licenciée, mais avait quitté son travail de manière abrupte et injustifiée le 24 août 2007, sans avoir jamais formulé auparavant de prétentions envers le Consulat qui n'auraient pas été satisfaites, de sorte que, sans une quelconque mise en demeure de l'employeur, elle n'était pas fondée à refuser la prestation de son travail. En fait, T___ avait démissionné avec effet immédiat. Cette démission n'était aucunement justifiée au sens de l'art. 337b CO, puisque T___ n'avait jamais indiqué au Consulat que les conditions de travail lui déplaisaient, que sa sœur lui avait même suggéré de la rejoindre, que T___ venait d'obtenir une avance d'argent de poche de trois mois et qu'elle aurait pu mettre son employeur en demeure tout en offrant ses prestations pour le cas où ses prétentions seraient respectées. Au surplus, un licenciement de la part du Consulat n'aurait pas été abusif, au vu notamment de la manière particulièrement attentatoire à l'honneur avec laquelle T___ avait exercé ses prétentions. La teneur des courriers du Syndicat sans Frontières et l'appel à la presse constituaient par ailleurs une violation du devoir de fidélité que devait T___ à son employeur.

En outre, E___ a contesté que T___ avait effectué des heures supplémentaires ou pouvait bénéficier de jours de congé ou de vacances, relevant que celle-ci n'apportait aucun élément concret permettant d'établir ses allégués à ce sujet, voire de les rendre vraisemblables.

b) Par acte mis à la poste le 31 mars 2008, T___ a également déposé une demande en paiement (enregistrée sous no C/6535/2008-5) à l'encontre du PAYS A___ "pris conjointement ou alternativement avec son Consul général à Genève, Monsieur E___", d'un montant total de fr. 80'742,10.

Le contenu et les conclusions de la demande sont identiques à ceux figurant dans la demande susmentionnée de T___ du 6 décembre 2007 à l'encontre de E___ (cause C/27573/2007-5).

c) ca) Par acte mis à la poste le 6 décembre 2007, C___, ressortissante indonésienne, sœur de T___, a déposé devant la Juridiction des prud'hommes une demande en paiement (enregistrée sous n° C/27582/2007-5) à l'encontre de E___, d'un montant de fr. 182'107,70 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2007, ce à titre de complément de salaire (fr. 34'665,50), d'indemnité de vacances non prises (fr. 6'790,30), d'heures supplémentaires et jours fériés (fr. 161'527,70) ainsi que d'indemnité pour licenciement abusif (fr. 20'580.-).

cb) Par acte mis à la poste le 31 mars 2008, C___ a également déposé une demande en paiement (enregistrée sous

n° C/6537/2008-5) à l'encontre du PAYS A___ "pris conjointement ou alternativement avec son Consul général à Genève, Monsieur E___", d'un montant total de fr. 182'107,70.

Le contenu et les conclusions de la demande sont identiques à ceux figurant dans la demande susmentionnée de l'intéressée du 6 décembre 2007 à l'encontre de E___ (cause C/27582/2007-5).

d) Les procédures C/27573/2007-5 et C/6535/2008-5, ainsi que C/27582/2007-5 et C/6537/2008-5, ont fait l'objet d'une instruction parallèle.

e) ea) Lors de la comparution personnelle des parties du 2 décembre 2008, T___ a déclaré qu'après avoir travaillé, au mois d'août 2006, à Ville D___, elle était venue en Suisse. Sa sœur, qui y travaillait déjà pour le compte de E___, lui avait en effet dit que la situation de travail à Genève était bonne et qu'elle souhaitait qu'elle vienne l'aider. Sa sœur l'avait également informée qu'il n'y aurait pas de jours de congé, que les heures de travail étaient longues et que l'ambiance au sein de la résidence de l'employeur n'était pas facile. Lors de son arrivée à Genève, il y avait environ huit employés dans la résidence du Consul; elle n'avait remplacé personne en occupant son poste. Son travail débutait à 7h30; elle nettoyait la maison, puis effectuait le repassage des habits des enfants. Vers 14h00, elle prenait son repas, puis gardait les enfants jusqu'en soirée, parfois même jusqu'à minuit, attendant le retour du Consul, étant précisé que ce dernier et son épouse étaient souvent absents le soir, deux à trois fois par semaine. Elle avait aussi fait le ménage dans la chambre à coucher de E___, celle des enfants et le salon. Elle aidait également en cas de réception. Sa sœur s'occupait essentiellement des enfants et recevait les ordres de l'épouse du Consul. Une autre collègue, non logée à la résidence, arrivait vers 10h00, nettoyait la chambre de jeu des enfants, le salon, repassait les habits de E___ et de son épouse; parfois, elle servait les repas des précités. De temps à autre, l'épouse du Consul s'occupait des enfants, jouant avec eux, les nourrissant. Elle n'avait pas de jour de congé pendant la semaine. Elle ne pouvait jamais quitter la maison seule. Elle aurait souhaité sortir, mais n'avait pas osé le demander. Elle avait beaucoup de travail et ne disposait pas d'heures de libre. Lorsqu'elle avait besoin de produits de toilette, elle demandait à l'épouse du Consul ou à une collègue non logée à la résidence de les lui acheter. Elle avait découvert Genève en accompagnant la famille de E___ lorsque celle-ci se promenait. Elle était partie en août 2007 parce que son salaire était trop faible, qu'elle n'avait pas de jours de congé, que les enfants étaient insupportables et que l'épouse du Consul n'était pas agréable avec elle. Elle avait reçu l'équivalent de 5 mois de travail, soit environ fr. 1'250.-, versés en monnaie du pays A___, soit par l'épouse de E___, soit par ce dernier. Cet argent avait été envoyé en Indonésie, par le Consul, par ordre de transfert. Elle avait ensuite reçu, à trois reprises, SR 700.- par mois. T___ a enfin affirmé qu'il n'existait aucun accord au terme duquel son employeur conserverait son salaire

et le lui remettrait à la fin de son emploi. Elle n'avait jamais signé un contrat de travail.

eb) Lors de cette même comparution personnelle du 2 décembre 2008, E___ a déclaré rejeter les prétentions de T___, précisant ne pas représenter le Pays A___, qui était l'employeur de l'intéressée. Par ailleurs, il a persisté alléguer être au bénéfice de l'immunité diplomatique, de sorte qu'il ne pouvait pas répondre aux questions du Tribunal, sauf à enfreindre les instructions de son Etat.

f) Par lettre du 26 janvier 2009, adressée au Tribunal, T___ s'est étonnée de ce que la requête préalable litigieuse, qui devrait logiquement précéder la confirmation de l'engagement de l'employée, portait une date postérieure à la confirmation de son engagement. Elle a également relevé que la lettre de confirmation d'engagement ne comportait pas de tampon du Ministère des affaires étrangères du Pays A___, ce qui faisait douter de son authenticité. Elle a aussi demandé à pouvoir produire des pièces nouvelles, au vu de la requête préalable du 7 décembre 2006, et souhaité que les enquêtes portent aussi sur des éléments de fait expliquant pourquoi elle n'avait pas pu être engagée officiellement avant la fin de l'année 2006, alors même qu'elle avait travaillé au service du Consul général, en personne, à Genève depuis le mois de novembre 2005. En bref, ces éléments étaient que F___ avait été engagée par le Consul général en personne, au moyen d'un contrat signé par lui-même, que cette employée avait quitté les services du Consul général en 2004 en déposant une plainte pénale, enregistrée sous P/14254/04, que le DFAE, respectivement la Mission Suisse auprès de l'ONU, avait interdit au défendeur de réengager d'autres employées de maison tant qu'il n'avait pas réglé les arriérés de salaire et autres prétentions formulées par F___, que le règlement définitif de ce litige et le classement définitif de la procédure pénale n'étaient intervenus qu'au mois de décembre 2005 et que c'était donc seulement au cours de l'année 2006 que le Consul général avait été autorisé à entamer les démarches pour engager à nouveau des employées de maison au moyen d'une carte de légitimation.

g) ga) Lors de l'audience du 3 février 2009, le Tribunal a préalablement établi une note, dans laquelle il a indiqué avoir dispensé E___ d'assister à ladite audience, l'intéressé ayant fait valoir qu'il ne pouvait pas répondre aux questions du Tribunal et des parties, n'ayant pas été autorisé par le Pays A___ à s'exprimer dans les causes instruites devant la Juridiction des prud'hommes. Les premiers juges ont également pris note de ce que E___ versait à la procédure un rectificatif indiquant qu'il fallait lire, sur les traductions des pièces 20 et 22 de son chargé, la date du 16 novembre 1427 de l'an Hégire (à savoir le 7 décembre 2006) au lieu du 16 décembre 1427 de l'an Hégire.

gb) Entendue comme témoin lors de l'audience susmentionnée, G___, assistante du Consul général et employée du Consulat genevois du Pays A___ depuis 18 ans, a déclaré connaître les employés de service qui travaillaient pour le Consu-

lat du Pays A___ à Genève, employés qui étaient engagés après avoir obtenu le feu vert du DFAE ainsi qu'un visa à l'ambassade suisse de leur pays d'origine. Lorsque ces employés arrivaient à Genève, le Consulat préparait le dossier et l'envoyait à l'ambassade du Pays A___ à Berne, avec notamment le passeport. Une carte de légitimation était obtenue 2 à 3 semaines plus tard, laquelle était remise à l'employé concerné. Elle connaissait également les employés de service qui étaient engagés par les membres du Consulat à titre personnel au terme d'une procédure un peu différente, en ce sens que le diplomate devait remplir une "garantie de l'employeur".

G___ a confirmé avoir rempli "les papiers" pour l'engagement de T___ et de sa sœur, qui avaient été engagées par le Consulat. Il était indiqué qu'elles travaillaient au service du Consulat. Si sa mémoire était bonne, l'aînée des deux sœurs avait été engagée une année, voire 10 ou 11 mois avant l'arrivée de sa sœur cadette à Genève. C'était à ce moment-là que les contrats de travail avaient été établis. Elle n'avait jamais entrepris de démarches pour que C___ soit engagée à titre privé par E___. Elle se souvenait que l'intéressée était venue une fois en visite à Genève, avec un visa ad hoc, et qu'elle avait travaillé au préalable soit chez la mère du Consul général, soit chez la belle-mère de ce dernier. C___ avait reçu son premier visa de Ville D___.

Le témoin a confirmé que ses assistantes s'étaient occupées des démarches pour les assurances maladie des deux sœurs. Les employés travaillant au domicile du Consul général étaient considérés comme des employés du Consulat, ce qui avait été établi il y avait environ 13 ans. Il n'y avait pas d'employés engagés à titre privé, même s'ils étaient au service du Consul dans sa résidence. Ces employés restaient au service du Consulat même en cas de changement du Consul. Les contrats du personnel privé du Consul étaient établis au nom du Consulat du Pays A___. Elle répétait que pour l'engagement du personnel du Consulat, il fallait d'abord obtenir l'autorisation du Ministère des affaires étrangères du Pays A___, puis faire une demande de visa auprès du DFAE. Elle ignorait sur quelle base C___ avait travaillé pendant une dizaine de mois avant l'établissement de son contrat de travail et la délivrance de sa carte de légitimation. Elle confirmait que C___ était arrivée en Suisse approximativement entre 10 et 12 mois avant sa sœur, ne se souvenant plus exactement de la date. A ce moment-là, elle avait fait la demande pour que l'intéressée puisse entrer en Suisse avec un visa en vue d'une prise d'emploi. Elle confirmait qu'un contrat avait été établi en arabe pour C___, mais n'avoir pas été en charge pour établir ce document, s'étant occupée uniquement des démarches avec Berne. E___ était en Suisse depuis 6 ans et avait des employés à son service avant les deux sœurs. Ces personnes s'occupaient vraisemblablement du ménage et des enfants. Il lui semblait qu'il y avait eu "un petit laps de temps" entre les précédents employés au service du Consul et la venue des deux sœurs. C___ n'était pas seule au service du Consul avant que sa sœur n'arrive; il y avait en tout cas 2 ou 3 autres personnes qui avaient été "engagées à l'heure" pour le compte du Consul; à cet

égard, elle se souvenait des noms de H___ et de F___ et pensait qu'elles étaient effectivement employées du Consulat au service du Consul; elle se souvenait également d'un chauffeur nommé I___. Elle n'était pas au courant des litiges ayant opposé ces personnes au Consulat ou au Consul et confirmait que sur les cartes de légitimation des nommés H___, F___ et I___, il était indiqué que ceux-ci étaient engagés au service du Consulat, de sorte qu'elle en déduisait que les contrats de travail avaient également été établis au nom du Consulat. Toutefois, elle n'avait jamais vu ces contrats, qui étaient adressés au chef du personnel. Elle ne savait pas si les diplomates recevaient des allocations du Pays A___ pour payer leurs employés privés. Il lui semblait qu'une des deux sœurs avait dû, en cours d'emploi, renouveler son passeport auprès de son ambassade à Berne, mais elle ne savait pas ce qu'il était advenu de l'ancien passeport de l'intéressé. Elle savait que C___ était arrivée du Pays A___. C'était le Consulat qui avait fait la demande à l'ambassade du Pays A___ à Berne qui établissait ensuite la note verbale pour le DFAE.

gc) Toujours lors de cette audience du 3 février 2009, le conseil de E___ a indiqué ne pas avoir d'explication concernant le fait que la requête préalable d'engagement de T___ était postérieure à la confirmation de l'engagement de celle-ci.

Pour sa part, T___ a indiqué, par le biais de son avocat, que la production de son ancien passeport, à propos duquel le responsable de l'ambassade d'Indonésie lui avait indiqué qu'il avait été envoyé chez E___, était une pièce essentielle, dans la mesure où il lui permettait de prouver être restée en Suisse entre novembre 2005 et novembre 2006 et qu'il lui semblait être retournée à Ville D___ en juillet 2006 lorsque les enfants du Consul général étaient partis en vacances, ajoutant ignorer si son passeport avait été "tamponné" lors de son retour en Suisse.

h) Dans son chargé du 27 février 2009, E___ a notamment produit copie du contrat de travail de T___ (cf. ci-dessus lit. A.a).

i) ia) Le témoin J___ a indiqué, lors de l'audience du 19 mars 2009, avoir travaillé pour le Consulat de 2000 à 2008, en qualité de chauffeur, mais ne plus travailler actuellement dans le milieu diplomatique. En cas de changement de Consul général, tel par exemple en 2003 ou 2004, les employés demeuraient; ainsi, le personnel travaillant à la résidence privée du Consul général était resté lors du changement de 2003 ou 2004. Il n'y avait pas de modification de contrat pour le personnel lorsqu'un nouveau Consul général arrivait. Personnellement, il avait travaillé de 9h à 15h, à temps plein, et n'était pas présent à la résidence pendant la journée. Il prenait le Consul général devant la porte et le déposait au même endroit en le raccompagnant à la résidence, avant de parquer la voiture dans le garage de la résidence, sis au sous-sol, de sorte qu'il ne pouvait pas voir qui se trouvait à l'intérieur de la résidence. Un deuxième chauffeur prenait la relève à partir de 15h. Il ignorait comment était organisé le travail pour le personnel de maison affecté à la résidence du Consul général, mais connaissait les employés

travaillant à la résidence. Il ne se souvenait pas des premiers employés qui y avaient travaillé. En 2003-2004, il devait y avoir trois ressortissants philippins, engagés par le Consul général ; il ne se rappelait pas exactement la date de leur départ, environ quelques mois après l'arrivée à Genève du Consul général. Ensuite, pendant quelques mois, des personnes étaient venues à la résidence, sans y résider, quittant les lieux le soir. T___ et sa sœur n'étaient pas arrivées en même temps; la plus grande en taille [C___] était arrivée en premier, en octobre 2006, et la seconde entre deux et quatre mois plus tard, en 2007.

Le témoin s'est souvenu de quelques visites de la belle-mère du Consul général à Genève, tout en précisant ne pas pouvoir affirmer que celle-ci n'était venue que trois fois à Genève ; il était parfaitement imaginable qu'elle ait vécu à Genève sans qu'il le sache.

Le témoin a précisé que lorsqu'il disait que le Consul général avait engagé du personnel, il entendait dire qu'il s'agissait du Consulat. C'était le Consulat général qui signait le contrat et c'était lui qui décidait d'engager ou non du personnel. Lui-même avait été engagé par le précédent Consul général, mais son contrat avait été conclu avec le Consulat.

ib) Lors de cette audience, T___, au vu du contrat de travail la concernant produit par E___ a amplifié ses conclusions, portant le total de ses prétentions à fr. 94'796,90.

T___ a également déclaré, sans avoir été contredite à ce sujet, que sa sœur et elle-même, lorsqu'elles avaient quitté le Consulat, n'avaient plus l'intention de travailler pour le compte de leur employeur, même si le salaire dû leur avait été payé.

j) En date du 9 novembre 2009, le Tribunal des prud'hommes a rendu quatre jugements, soit :

- un jugement contradictoire (TRPH/706/2009) à l'encontre de E___, rejetant son exception d'immunité de juridiction [ch. 2 du dispositif] et le condamnant à payer à T___ la somme brute de fr. 12'372,30, avec intérêts moratoires à 5% l'an, dès le 31 octobre 2007 ([ch. 4 du dispositif], soit : fr. 1'922.- à titre de salaire pour la période du 1^{er} décembre 2006 au 30 septembre 2007, fr. 1'103,25 à titre d'indemnité de logement et de nourriture, fr. 4'682.65 à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature, fr. 4'664,40 à titre d'heures de travail effectuées les jours ouvrables, dimanches et jours fériés) ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au projet proposé par E___ et mentionnant le 24 août 2007 comme la date de fin des rapports de travail entre les parties [ch. 5 du dispositif].

- un jugement par défaut (TRPH/708/2009) condamnant le Pays A___ à payer à T___ la somme brute de fr. 12'372,30, avec intérêts moratoires à 5% l'an, dès le 31 octobre 2007 ([ch. 4 du dispositif], ainsi qu'à lui remettre un certificat de tra-

vail conforme au projet proposé par E___ et mentionnant le 24 août 2007 comme la date de fin des rapports de travail entre les parties [ch. 5 du dispositif].

Dans ce jugement par défaut, le Tribunal a indiqué qu'il résultait de l'instruction de la cause C/27573/2007 qu'il ne faisait "nul doute", au vu des documents officiels produits, que le Pays A___ était bien l'employeur de T___, laquelle avait effectué une prestation personnelle de travail tant pour ledit Royaume que pour E___, au domicile privé de qui elle avait travaillé, avec la précision que les employés travaillant au domicile du Consul général étaient également considérés comme des employés du Consulat, et, donc, du Pays A___ . Les premiers juges ont également retenu que les prétentions de T___ à l'encontre du Pays A___ lui étaient allouées à hauteur de celles qui lui avaient été octroyées dans la cause C/27573/2007-5.

- un jugement contradictoire (TRPH/707/2009) à l'encontre de E___, rejetant son exception d'immunité de juridiction [ch. 2 du dispositif] et le condamnant à payer à C___ la somme brute de fr. 78'016,20, avec intérêts moratoires à 5% l'an, dès le 31 octobre 2007 [ch. 4 du dispositif], ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au projet proposé par E___ et mentionnant le 24 août 2007 comme la date de fin des rapports de travail entre les parties [ch. 5 du dispositif].

- un jugement par défaut (TRPH/705/2009) condamnant le Pays A___ à payer à C___ la somme brute de fr. 78'016,20, avec intérêts moratoires à 5% l'an, dès le 31 octobre 2007 [ch. 4 du dispositif], ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au projet proposé par E___ et mentionnant le 24 août 2007 comme la date de fin des rapports de travail entre les parties [ch. 5 du dispositif].

Dans les deux jugements susmentionnés rendus contradictoirement, notifiés le 11 novembre 2009 et reçus le 18 du même mois, le Tribunal des prud'hommes a relevé que le Pays A___ et E___ s'étaient mis d'accord pour engager ensemble T___ et sa sœur, C___, de sorte qu'ils étaient solidairement responsables des engagements à l'égard de tiers, comme cela résultait des règles applicables au contrat de société simple (art. 544 al. 3 CO).

C. Le Pays A___ n'a pas fait opposition au jugement par défaut TRPH/708/2009 rendu à son encontre par le Tribunal des prud'hommes le 9 novembre 2009.

D. a) Par acte mis à la poste le 16 décembre 2009, T___ appelle des deux jugements, contradictoires et par défaut, du 9 novembre 2009 susmentionnés la concernant (TRPH/706/2009 et TRPH/708/2009), concluant à l'annulation des chiffres 4 et 5 des dispositifs desdits jugements et, statuant à nouveau sur ces deux points, à ce que E___ et le Pays A___ soient condamnés, conjointement et solidairement, à lui verser la somme nette de fr. 94'796,90, avec intérêts à 5% l'an à partir du 31 octobre 2007, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail in-

diquant le 29 octobre 2008, subsidiairement le 10 novembre 2007 comme date de fin des rapports de travail, les jugements entrepris devant être, pour le surplus confirmés.

b) ba) Par acte déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 14 décembre 2009, E___ appelle également du jugement contradictoire TRPH/706/2009 rendu à son encontre le 9 novembre 2009 par le Tribunal des prud'hommes, concluant à son annulation, et, cela fait, statuant à nouveau, à ce que soit admise l'exception d'absence de légitimation passive de sa personne et, partant, rejetée la demande de T___ à son endroit. Subsidiairement, il conclut à l'annulation dudit jugement et au déboutement de T___ de toutes ses conclusions.

bb) Dans son mémoire de réponse du 8 février 2010 à l'appel formé par E___, T___ conclut, préalablement, à la réouverture des enquêtes par son audition et celle de sa sœur, C___, au sujet de leurs horaires de travail et "des pièces 20, 22 et 27 def. en procédant selon les art. 272 ss de la loi de procédure civile applicable par analogie, en appliquant l'art. 274 al. 2 LPC, et en ordonnant au défendeur/appelant de produire les originaux des pièces contestées arguées de faux, avec transmission, cas échéant desdites pièces au Procureur général comme le prévoit l'art. 278 al. 2 LPC".

Au fond, elle conclut au rejet de l'appel formé par E___ et à l'annulation des chiffres 4 et 5 du dispositif du jugement TRPH/706/2009 du 9 novembre 2009 condamnant E___ à lui payer la somme brute de fr. 12'372,30, avec intérêts moratoires, et statuant à nouveau, à ce que E___, pris conjointement et solidairement avec le Pays A___ soit condamné à lui payer la somme nette de fr. 94'796,90, avec intérêts à 5% l'an dès le 31 octobre 2007, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail conforme au projet qu'elle avait proposé sous pièce 18a de son chargé, "mais mentionnant comme date de fin de contrat soit le 29.10.2008, subsidiairement le 10.11.2007 ou le 31.10.2007", le jugement entrepris devant être confirmé pour le surplus.

bc) Dans son mémoire de réponse du 11 février 2010 à l'appel formé par T___, E___, a conclu au déboutement de l'intéressée de toutes ses conclusions, préalables et au fond.

bd) En date du 21 mai 2010, les conseils de E___ ont fait parvenir à la Cour de céans des observations complémentaires relatives aux écritures du 9 février 2010 de sa partie adverse, dans la mesure où celle-ci y développait "une toute nouvelle argumentation juridique, fait part de nombreux éléments qui n'ont jamais été articulés auparavant, ni dans son propre appel, ni dans le cadre de la procédure de première instance, et produit également 4 nouvelles pièces".

c) Lors de l'audience du 3 juin 2010 devant la Cour de céans - au cours de laquelle il a été procédé à l'instruction parallèle des causes C/27573/2007-5 et C/27582/2007-5 ainsi que C/6535/2008- 5 et C/6537/2008-5 -, l'avocat de T___ a déclaré ne pas s'opposer à ce que les écritures de ses confrères du 21 mai 2010 susmentionnées soient versées à la procédure, dans la mesure où il pouvait s'exprimer à leur sujet lors de l'audience, ce qu'il a été autorisé à faire.

L'avocat de T___ a ainsi déclaré s'opposer préalablement, le cas échéant faire incident à ce sujet, à l'autorisation qui avait été donnée à E___ de ne pas comparaître à l'audience et d'être représenté par son conseil, ayant des questions à poser à l'intéressée, notamment s'agissant des conditions dans lesquelles s'étaient noués les rapports contractuels avec ses clientes ainsi que diverses autres questions au sujet des modalités des emplois de ses mandantes.

A ce sujet, le conseil de E___ a déclaré que son client avait l'interdiction du Pays A___ de participer à une audience judiciaire prud'homale ainsi que de répondre aux questions qui lui étaient posées, précisant que sa présence n'apparaissait pas nécessaire dans le cadre de la présente procédure, dans la mesure où son client ne s'était pas occupé de l'engagement de T___ et de sa sœur et que des explications à ce sujet figuraient de manière exhaustive dans ses écritures. Par ailleurs, T___ n'avait pas demandé expressément une comparution personnelle de E___, alors qu'elles avaient sollicité d'être entendues à la présente audience en comparution personnelle.

Le conseil de T___ a également affirmé que E___ avait tout intérêt à "s'abriter" derrière le Pays A___, dont il était notoire qu'il n'exécutait pas les jugements le condamnant, afin d'éviter de devoir s'acquitter, notamment, des charges sociales relatives aux salaires. Le Pays A___ avait également intérêt à ce que son Consul général ne soit pas considéré comme l'employeur de l'appelante, car, en cas de condamnation de E___, c'était ledit Royaume qui, en dernier ressort, devrait payer les montants octroyés à T___.

d) A l'issue de l'audience du 3 juin 2010 susmentionnée, la cause a été gardée à juger.

La motivation des premiers juges ainsi que les arguments des parties et les pièces qu'elles ont produites seront examinés, dans la mesure utile, ci-dessous.

E. Dans son arrêt, rendu le même jour que la présente décision, concernant les causes C/27582/2007-5 et C/6537/2008-5 susmentionnées, la Cour de céans a retenu que le Pays A___ avait été le seul employeur de C___ depuis le 23 octobre 2006.

EN DROIT

1.

1.1. Déposés dans le délai et la forme prescrits (art. 59 al. 1 de la loi sur la Juridiction des prud'hommes, LJP), les appels interjetés contre le jugement contradictoire TRPH/706/2009 sont recevables.

Satisfaisant aux exigences légales en la matière, l'appel de T___ contre le jugement par défaut TRPH/708/2009 du 9 novembre 2009 est également recevable.

1.2. Le Pays A___ n'ayant pas fait opposition au jugement par défaut du 9 novembre 2009, ce dernier est devenu exécutoire en ce qui le concerne, de sorte qu'il ne peut être revu, en principe, que dans la mesure de l'appel interjeté par T___ contre ledit jugement (cf. toutefois ch. 3.2. ci-dessous). Le Pays A___ ne pouvant pas prendre d'autres conclusions que celles tendant à la confirmation du jugement rendu par défaut (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, Commentaire de la loi de procédure civile genevoise, art. 306C N. 2 *in fine*), il n'a pas été requis de se déterminer au sujet de l'appel interjeté contre ledit jugement. C'est sans doute également pour cette raison que le Pays A___, alors qu'il avait été assigné comme partie dans le mémoire d'appel susmentionné et qu'il était défendu par l'un des conseils de E___, n'a, à juste titre, pas demandé à répondre audit mémoire.

1.3. Dans le jugement contradictoire susmentionné, le Tribunal des prud'hommes a estimé que le Pays A___ et E___ s'étaient mis d'accord pour engager ensemble T___, de sorte qu'ils étaient solidairement responsables à l'égard de tiers, comme cela résultait des règles applicables au contrat de société simple (art. 544 al. 3 CO). Dès lors que les membres d'une société simple constituent une communauté du droit civil titulaire ensemble d'un seul et même droit (art. 530ss; ATF 116 II 49, JT 1992 I 66 consid. 3), ils forment des Consorts matériels nécessaires, notion découlant du droit matériel fédéral (ATF, in SJ 1977 p. 396, consid. 2b), qui exige - afin d'éviter des jugements contradictoires ou dont l'exécution serait incompatible - la jonction des causes (BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, op. cit., art. 106 N. 1).

En l'occurrence, les deux jugements querellés et procédures y relatives - contradictoires et par défaut - étant de nature différente, il ne sera pas formellement procédé à la jonction des causes les concernant. Toutefois, en raison de leur étroite imbrication et des risques de contrariété de décisions et d'impossibilité d'exécution, il paraît difficile d'examiner séparément ces deux procédures et les appels dont elles font l'objet, lesquels seront, dès lors joints, et jugés dans un seul et même arrêt.

2. E___, contestant avoir été l'employeur de T___, et, partant, sa légitimation passive, cette question sera examinée en premier lieu.

2.1. A cet égard, les premiers juges ont considéré que s'il ne faisait "nul doute", au vu des documents officiels produits, que le Pays A___ était bien l'employeur de T___, il ressortait également des faits de la cause que E___ était le bénéficiaire des prestations de l'employée à qui il - voire son épouse - donnait des instructions. T___ avait effectué une prestation personnelle de travail tant pour le Pays A___ que pour son Consul général et avait travaillé au domicile privé de ce dernier, faisant le ménage et s'occupant de ses enfants, avec la précision, selon le témoignage de G___, que les employés travaillant à la résidence du Consul étaient également considérés comme des employés du Consulat. Par ailleurs, T___ était rémunérée pour le temps qu'elle mettait à disposition de ses employeurs, logeait au domicile du Conseil général et ne pouvait disposer de ses journées comme elle le souhaitait, de sorte qu'elle se trouvait dans un rapport de subordination avec ledit Consul, pour qui elle effectuait du travail à son domicile privé. Si le salaire qu'elle percevait était formellement payé par le Pays A___, cela tenait avant tout à la charge du Consul général, à ses prérogatives ainsi qu'au fait que ce dernier avait fait procéder à son engagement par les services consulaires qu'il dirigeait.

Le Tribunal a également estimé que le Pays A___ et E___ s'étaient mis d'accord pour engager ensemble T___, de sorte qu'ils étaient solidairement responsables des engagements envers elle, tel que cela résultait des règles applicables au contrat de société simple.

2.2. L'appelant fait valoir qu'il est extrêmement rare dans la pratique qu'une personne soit engagée par deux employeurs dans le cadre d'une société simple, ce cas de figure n'étant évoqué, en général, que lorsqu'une personne effectue un travail dans le cadre d'un conglomérat de sociétés au sein duquel il est difficile de savoir qui est l'employeur lorsque des prestations bénéficient à plusieurs employeurs différents en même temps. Selon l'appelant, cette construction juridique, "artificielle", du Tribunal paraissait avoir été dictée par le fait que le Pays A___ bénéficiait d'une immunité d'exécution, ce qui n'était pas forcément le cas de son Consul général. De telles considérations n'avaient toutefois pas lieu d'être dans le cadre de la détermination d'une légitimation passive.

E___ soutient également que tous les éléments résultant des enquêtes démontraient que T___ avait été l'employée du seul Pays A___ . Le fait que l'intéressée recevait des ordres de sa part et de celui de son épouse n'était pas pertinent, dans la mesure où, en tant que Consul général, il était un organe, respectivement un auxiliaire du Pays A___, sa position à ce titre étant similaire à celle de tout supérieur hiérarchique dans le cadre de n'importe quelle personne morale. Il ne faisait aucun doute que par la fonction qui lui était assignée par le Pays A___, à savoir, servir dans la demeure privée de son Consul, T___ était placée sous l'autorité hiérarchique des époux E___, organes, respectivement auxiliaires de son employeur, soit le Pays A___ . Considérer que le seul pouvoir d'instruction était

susceptible de créer une relation contractuelle de travail revenait à admettre que tous les supérieurs hiérarchiques deviendraient par là-même des co-employeurs, y compris l'épouse du Consul général, à propos de laquelle on pourrait alors aussi considérer qu'elle a conclu un contrat de société simple avec son mari et le Pays A___. S'il avait obtenu des domestiques privés à sa disposition, c'était précisément en raison de son statut de Consul général du Pays A___, rapport qui relevait de la fonction publique du Pays A___. A cet égard, il était un employé de l'Etat A___ qu'il représentait et ses relations avec ledit Etat étaient régies par un contrat de travail. Au demeurant, si le Pays A___ et son Consul général avaient décidé, en société simple, d'engager T___, leurs deux noms auraient dû être mentionnés dans le contrat de travail relatif à l'intéressée, ce qui n'était pas le cas, le nom du Consul général ne figurant pas dans ce document. En fait, la tâche de T___ n'était pas de servir la personne privée de E___, mais d'œuvrer dans la maison du Consul du Pays A___ en exercice, que ce soit E___ ou ses successeurs, ce qui démontrait que l'engagement de l'intéressée était lié au fonctionnement du Consulat et au "confort de fonctionnement" du Consul en fonction et de sa famille, au-delà des personnes concernées. Le lieu d'exécution du travail de T___, qui travaillait et vivait dans la demeure privée du Consul, était également sans pertinence, dans la mesure où il ne s'agissait pas de la demeure propre et personnelle dudit Consul, mais de la résidence privée de fonction, propriété elle-même du Pays A___ - également extension du Consulat - que E___ et sa famille devaient quitter à la fin des fonctions de celui-ci pour en laisser l'usage à son successeur.

2.3.

2.3.1. Pour sa part, T___ affirme n'avoir jamais vu, ni signé, le contrat de travail, daté du 22 novembre 2006, établi par le Pays A___, dont se prévaut E___ pour "s'exonérer de toute responsabilité". Elle déclare n'avoir appris l'existence de ce document - au demeurant produit uniquement en copie - que lors de sa production par sa partie adverse, le 27 février 2009. Selon elle, ce contrat, tout comme la requête préalable d'engagement datée du 16 décembre 1427 de l'an Hégire (correspondant au 7 décembre 2006) et la confirmation d'engagement, datée du 10 octobre 1427 de l'an Hégire (soit le 2 novembre 2006) étaient des faux qui n'avaient été confectionnés que pour simuler son engagement par le Pays A___. En particulier, le Ministère compétent du Pays A___ ne pouvait pas donner son accord au contrat de travail un mois avant d'en avoir été requis et d'avoir reçu des exemplaires de ce contrat le 7 décembre 2006. De même, les déclarations du témoin G___ étaient fausses, sans forcément que cette personne ait voulu induire la justice en erreur, ayant pu ignorer l'existence de certains documents. En outre, les communications faites par le Consul général aux autorités suisses, en particulier au DFAE, n'attestaient pas de leur véracité, lesdites autorités n'ayant aucun moyen de vérifier l'exactitude des déclarations faites par ledit Consul. Ce dernier n'avait pas établi non plus l'existence d'un accord oral entre les parties portant sur une rémunération de salaire jusqu'à la fin du contrat.

A supposer que son employeur contractuel fût le Pays A___, T___ soutient que sa créance à l'encontre de E___ reposerait, pour un montant identique, sur une créance en dommages et intérêts découlant du "crime d'usure" dont elle avait été victime de la part du Consul général, qui s'était rendu coupable de cette infraction en profitant de sa situation de détresse, de faiblesse et d'inexpérience pour lui imposer un salaire en totale disproportion avec la valeur des prestations fournies. Toutes les conditions de l'art. 157 du Code pénal (CP) étaient réunies dans le cas d'espèce compte tenu notamment des antécédents du Consul général, qui avait déjà agi de la même manière à l'encontre de deux anciennes employées de maison qui avaient également introduit des procédures prud'homales à son endroit (causes C/1580-1584-11096/2005-5). Comme l'avait mentionné le témoin G___, c'était en raison de ces procédures que le DFAE avait suspendu la délivrance de visa pour de nouveaux employés de maison de E___, dans l'attente du classement de la procédure pénale qui avait été déposée à son endroit.

Si, par impossible, le contrat du 22 novembre 2006 était authentique et avait été dûment approuvé par le Ministère des affaires étrangères du Pays A___ et que le Consul général devait être considéré comme un employeur solidairement responsable du paiement de son salaire, T___ fait valoir que c'est bien le salaire figurant sur ce document qui faisait foi en tant qu'il était supérieur au salaire minimum prévu par le contrat-type de travail et que, même si elle n'avait pas signé ce contrat et que c'était le Consul général qui l'avait soumis pour approbation au Ministère précité, ledit Consul s'était engagé à l'employer à des conditions plus favorables que le salaire minimum légal, la volonté de simulation portant sur l'identité de l'employeur et non pas sur les conditions de travail et de rémunération.

2.3.2. A ces arguments, E___ répond que les propos de sa partie adverse étaient "incohérents", dans la mesure où c'était elle-même qui avait assigné le Pays A___ en tant que son employeur devant la Juridiction des prud'hommes, osant maintenant soutenir que les enquêtes avaient établi, à tort, que ledit Royaume était son employeur, alors même que ces enquêtes avaient justement montré le contraire. Par ailleurs, si T___ soutenait que l'Etat A___ devait répondre à titre subsidiaire et causal des fautes commises par son subordonné, le Consul général, c'est qu'elle admettait que ce dernier n'avait agi à son égard qu'en sa qualité de Consul général et, par conséquent qu'en qualité d'auxiliaire et de représentant du Pays A___ et non à titre personnel.

S'agissant des prétentions de T___ fondées sur la responsabilité délictuelle, due à une prétendue usure, E___ fait valoir que la Juridiction des prud'hommes ne saurait connaître de litiges entre deux personnes n'étant pas liées par un contrat de travail, et ce même si lui-même était un organe du Pays A___. Dans cette hypothèse, il n'y avait pas de connexité avec des prétentions de droit du travail empêchant le prononcé d'un jugement séparé des diverses prétentions de sa partie ad-

verse, lesquelles pouvaient être jugées séparément, preuve en était que ce n'était que dans son mémoire de réponse à l'appel que l'intéressée avait pour la première fois fait valoir une telle prétention.

Enfin, E___ affirme que, de toute façon, il ne saurait tomber sous le coup de l'art. 157 CP, les conditions d'application de cette disposition n'étant pas applicables en l'occurrence, faute, notamment, d'une disproportion entre le salaire versé à l'intéressée, légèrement inférieur à celui prévu par le contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel du 30 mars 2004 (ci-après CTT).

2.4. Il est vrai que la copie du contrat de travail du 22 novembre 2006, produit en copie par E___, mentionnant comme employeur le Consulat général du Pays A___, soit l'Etat A___ lui-même, ne comporte pas - contrairement au contrat semblable signé le 23 octobre 2006 par sa sœur, C___ (cf. causes C/27582/2007-5 et C/6537/2008-5) - la signature de T___. Par ailleurs, les dates apposées sur la requête préalable d'engagement, soit le 16 décembre 1427 de l'an Hégire (le 7 décembre 2006) et la confirmation d'engagement, soit le 10 octobre 1427 de l'an Hégire (le 2 novembre 2006), de par leur contradiction chronologique permettent de se poser quelques questions au sujet du moment auquel ces documents ont été établis et des circonstances de leur élaboration.

Quoi qu'il en soit à cet égard, il ne résulte pas de la procédure que T___ se soit vue soumettre ce contrat, ni qu'elle en ait eu connaissance. De même, E___ n'a pas établi que l'intéressée avait reçu la carte de légitimation de type K, délivrée le 13 décembre 2006 par le DFAE, indiquant qu'elle était employée de maison au service du Consulat général du Pays A___.

Lorsque, comme en l'espèce, la volonté des parties ne peut pas être établie en matière contractuelle, le principe de la confiance permet d'imputer à une partie le sens objectif de sa déclaration ou de son comportement, même si celui-ci ne correspond pas à la volonté intime de l'intéressée (ATF 130 III 417 consid. 3.2; ATF 129 III 118 consid. 2.5; ATF 128 III 419 consid. 2.2 et les références doctrinales).

En l'occurrence, T___ - qui est venue travailler à Genève le 1^{er} décembre 2006, par l'intermédiaire de sa sœur, déjà employée par le Consulat du Pays A___ - pour le compte du Pays A___ - depuis le mois d'octobre précédent - n'allègue pas, ce qui ne ressort du reste pas du dossier, que sa sœur lui avait indiqué avoir été engagée par E___ à titre personnel. Elle n'affirme pas non plus que, lors de son engagement, le Consul général lui a fait une telle déclaration ou que son comportement à cette occasion laissait paraître qu'il l'engageait personnellement et qu'il était son employeur, ce qui ne ressort pas non plus de la procédure.

Par ailleurs, même si le contrat du 22 novembre 2006 susmentionné n'a pas été

signé par T___, ce n'est pas le Consul général qui a apposé sa signature sur ce document, mais son adjoint, K___, pour le compte de la Représentation du Pays A___. En outre, les démarches effectuées pour conclure l'assurance-maladie de T___ ont été accomplies par le Consulat du Pays A___. C'est également B___, secrétaire auprès du Consulat du Pays A___ qui s'est chargée du paiement des polices d'assurance-maladie de T___ et de sa sœur. C'est aussi le Consulat général du Pays A___ à Genève qui a procédé au paiement du salaire de l'appelante, notamment en Indonésie, jusqu'à la fin du rapport de travail. C'est encore le Consulat du Pays A___ qui a réagi à la démission de l'appelante, puis a prononcé, à toutes fins utiles, son licenciement, par courrier du 19 septembre 2007.

De surcroît, les témoins G___ et J___, ont tous deux confirmé que T___ et sa sœur avaient été engagées par le Consulat du Pays A___. A ce propos, ces deux témoins ont indiqué que tous les employés travaillant au domicile du Consul du Pays A___ étaient considérés comme des employés du Consulat et ce depuis 13 ans et qu'il n'y avait pas d'employés engagés à titre privé, même si ceux-ci étaient au service du Consul dans sa résidence, avec la précision que les employés restaient au service du Consulat, même en cas de changement du Consul et que les contrats du personnel privé du Consul étaient établis au nom du Consulat du Pays A___.

Certes, E___ ainsi que son épouse donnaient tous deux des instructions à T___ pour l'accomplissement de ses tâches. Toutefois, contrairement à ce que semblent avoir considéré les premiers juges, ce fait n'a rien d'inhabituel s'agissant de E___, dans la mesure où il était est un agent diplomatique du Pays A___ et, à ce titre, occupait une position similaire, par rapport aux autres employés du Consulat, à celle d'un supérieur hiérarchique dans le cadre d'une entreprise ou d'une personne morale. Le pouvoir de E___ de donner des instructions à T___ ne saurait ainsi créer une relation contractuelle de travail entre les parties, une telle prérogative appartenant à tout supérieur hiérarchique, dépendant lui-même d'un employeur, notamment dans une entreprise, voire à un locataire de service, ce sans que leur incombent des obligations découlant d'un contrat de travail, en particulier répondre du paiement du salaire, des vacances et autres prestations à l'égard de l'employé qui leur est subordonné.

On ne saurait non plus inférer des instructions données par l'épouse du Consul général à T___ l'existence d'un contrat de travail entre cette dernière et E___.

Il résulte ainsi de ce qui précède que T___ a été engagée en tant que domestique dans la demeure de fonction mise à disposition de tous les consuls en poste à Genève par l'Etat A___. Elle a été attachée au service de E___, consul alors en exercice, qui officiait en tant qu'agent du Pays A___, afin de s'occuper de la résidence dudit consul - propriété exclusive du Pays A___ et considérée comme une extension du Consulat de ce pays - et de sa maisonnée, y compris pour exécuter des tâches d'ordre privé, et ce sans être directement liée aux occupants de

ladite résidence, puisque, à l'instar de tous les autres employés attachés au service du consul en exercice, elle restait en place en cas de départ de ce dernier afin de servir le nouvel arrivant et sa famille.

Il ne ressort pas non plus du dossier que l'appelante estimait être au service privé du Consul plutôt qu'à celui du Consulat du Pays A___. A cet égard, même si cet élément n'est pas déterminant, le courrier du 30 août 2007 du mandataire de l'époque de l'appelante, adressé à l'avocat du Consulat du Pays A___, envoyé moins d'une semaine après le départ de T___ et de sa sœur de la demeure du Consul, est sans ambiguïté sur ce point puisqu'il indiquait s'occuper du conflit de travail opposant "plusieurs travailleurs à Genève au service du Pays A___", ce qui confirme que les intéressées se considéraient comme des employées de cet Etat et non pas de son consul.

L'ensemble des considérations susmentionnées exclut l'existence d'un contrat de société simple entre le Pays A___ et son Consul général en tant qu'employeurs conjoints de T___. A cet égard, il convient de relever qu'il ne ressort pas du dossier que E___ et le Pays A___ se seraient entendus pour engager ensemble T___ et assumer ensemble les obligations découlant de son contrat de travail.

Force est ainsi d'admettre que l'employeur de l'appelante a été, dès son engagement, le seul Pays A___. Au demeurant, il serait pour le moins singulier que T___ et sa sœur ait eu, durant la période où elles ont travaillé ensemble à la résidence du Consul général du Pays A___, deux employeurs différents, E___ pour la première et le Pays A___ pour la seconde, et ce alors que la Cour de céans a retenu dans l'arrêt qu'elle a rendu dans les causes C/27582/2007-5 et C/6537/2008-5 susmentionnées concernant C___ que cette dernière avait eu pour seul employeur l'Etat A___ dès le 23 octobre 2006).

E___ n'ayant ainsi pas la légitimation passive dans le cadre de la présente procédure, cela conduit au rejet (ATF 114 II 346 consid. 3a) de la demande de T___ le concernant et, partant, à l'annulation du jugement contradictoire querellé.

3. T___ ayant fait appel du jugement rendu par défaut sur ce point, il convient de déterminer la date de la fin des rapports de travail entre T___ et le Pays A___.

3.1. A ce sujet, le Tribunal a considéré que l'intéressée avait résilié unilatéralement son contrat de travail le 24 août 2007 pour de justes motifs, les circonstances étant telles qu'on ne pouvait exiger d'elle la continuation des rapports contractuels, en particulier le fait que son employeur ne lui avait pas remis le montant auquel elle avait contractuellement droit, soit fr. 2'691.- par mois, mais des sommes "nettement inférieures" au montant de fr. 2'530.- que le Consul général lui avait d'ailleurs longtemps présentées comme le salaire convenu contractuellement. Par ailleurs, elle n'avait pas pu bénéficier de jours de vacances.

T___ avait ainsi droit à ce qu'elle aurait gagné jusqu'à l'échéance contractuelle des relations de travail, soit jusqu'au 30 septembre 2009.

3.2. Dans son mémoire d'appel du 17 décembre 2009, relatif aussi bien au jugement contradictoire que par défaut rendu le 9 novembre 2009, T___ affirme que c'est de manière insoutenable que les premiers juges ont considéré qu'elle avait mis fin à son contrat de travail le 24 août 2007 en quittant son emploi, alors que cette décision ne résultait d'aucune de ses déclarations, ne résultant, selon le Tribunal, que "des circonstances". Or, sa partie adverse ne pouvait pas, de bonne foi, inférer de ces circonstances, la volonté de son employée de ne plus jamais réintégrer son poste de travail si le salaire était payé. A cet égard, les premiers juges avaient méconnu les circonstances de son départ et celles de sa sœur, en ce sens que toutes deux avaient quitté la maison du Consul général sans emporter leurs affaires personnelles, ce qui ressortait de la lettre de l'avocat du Pays A___ et de son Consul général du 30 août 2007 ("ma mandante souhaite remettre les affaires personnelles de ces dernières mais a besoin pour cela desdites clés"). Par ailleurs, dans sa lettre du 3 septembre 2007, le Syndicat sans Frontières, qui était intervenu pour défendre ses intérêts et ceux de sa sœur avait écrit à l'avocat de son employeur de prendre note que toutes deux n'avaient pas abandonné leur travail, mais avaient été obligées de cesser de travailler en raison du salaire très bas qui leur était octroyé (RS 900.- pour l'une et RS 700.- pour l'autre), ne correspondant pas au minimum salarial à Genève, de la surcharge de travail d'une journée de 07 h. 30 à minuit, 7 jours sur 7 et de l'enfermement, mais sans résilier leur contrat, puisqu'elles n'avaient pas démissionné, mais n'avaient pas non plus été licenciées, s'agissant d'un arrêt de travail pour de justes motifs.

Concernant la fin de son contrat de travail, T___ soutient avoir été en droit de cesser de travailler sans mettre fin à son contrat puisque son salaire ne lui était pas payé à la fin du mois. Par ailleurs, son employeur ne lui avait pas donné l'occasion d'offrir à nouveau ses services, puisqu'elle n'avait touché une partie des arriérés de salaire qu'au mois d'octobre 2007, soit un mois après que son employeur eut déclaré vouloir résilier son contrat.

T___ fait également valoir qu'aux termes de l'art. 28 al. 3 CTT, le licenciement du travailleur devant impérativement intervenir par écrit, le contrat conclu en novembre 2006 prévoyant que les parties devaient s'informer par écrit de leur intention de mettre un terme au contrat 2 mois au moins avant la date de son échéance, et l'employeur ayant résilié, par courrier du 19 septembre 2007, le contrat avec effet au 31 octobre 2007, ladite résiliation était intervenue trop tard par rapport à l'échéance contractuelle du contrat, que l'on prenne le calendrier grégorien (9 septembre 2006) ou hégire arabe (11 septembre 2006). Le délai de 2 mois avant l'échéance du contrat le 12 octobre 2007 n'ayant pas été respecté, ledit contrat avait été reconduit, d'entente entre les parties, d'une année hégire, soit jusqu'au "29.9.1429 de l'an Hégire", correspondant au 29 octobre 2008, pré-

cisant à cet égard que, si dans son mémoire d'appel, elle avait admis une résiliation du contrat au 31 octobre 2007, "c'était avant d'avoir reçu copie du contrat conclu entre les parties qui modifie la situation juridique".

3.3.

3.3.1. Selon l'art. 337 al. 1, 1ère phrase CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs. Doivent notamment être 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 (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 ; 127 III 351 consid. 4a et les références).

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 (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; 116 II 145 consid. 6a p. 150). Le Tribunal fédéral revoit avec réserve la décision d'équité prise en dernière instance cantonale. Il intervient lorsque celle-ci s'écarte sans raison des règles établies par la doctrine et la jurisprudence en matière de libre appréciation, ou lorsqu'elle s'appuie sur des faits qui, dans le cas particulier, ne devaient jouer aucun rôle, ou à l'inverse, lorsqu'elle n'a pas tenu compte d'éléments qui auraient absolument dû être pris en considération; il sanctionnera en outre les décisions rendues en vertu d'un pouvoir d'appréciation lorsqu'elles aboutissent à un résultat manifestement injuste ou à une iniquité choquante (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32, 213 consid. 3.1 p. 220; 129 III 380 consid. 2 p. 382; 127 III 153 consid. 1a p. 155, 351 consid. 4a p. 354).

La partie qui résilie un contrat de travail en invoquant un juste motif ne dispose que d'un court délai de réflexion dès la connaissance des faits pour signifier la rupture immédiate des relations. Un délai de réflexion généralement de deux à trois jours est présumé approprié; un délai supplémentaire n'est accordé à celui qui entend résilier le contrat que si l'on se trouve en présence d'événements particuliers qui justifient une exception à la règle dans le cas concret (ATF 130 III 28 consid. 4.4 p. 34 et les arrêts cités).

Il appartient à la partie qui résilie avec effet immédiat de prouver l'existence de justes motifs (ATF 130 III 213 consid. 3.2 p. 221 et l'arrêt cité; ATF 4A-251/2009 du 29 juin 2009).

La résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs constitue une ultima ratio, exclue lorsque d'autres mesures de moindre importance peuvent être prises, par exemple la notification d'un avertissement avec menace de résiliation immédiate ou une résiliation ordinaire. A cet égard, il doit notamment être tenu compte de l'importance du manquement, de l'existence éventuelle d'un avertissement préalable, de la durée du délai de résiliation, ou de l'existence d'un contrat de durée déterminée, pour décider s'il y a lieu ou non de supporter la poursuite des rapports de travail et jusqu'à l'échéance ordinaire, eu égard à l'ensemble des circonstances. Une fois que les faits sont connus, il y a lieu d'agir avec célérité, sous peine de forclusion, le délai de résiliation extraordinaire étant court (2 ou 3 jours). Les justes motifs doivent être appréciés avec sévérité. Si la gravité des justes motifs n'est pas élevée au point de rendre impossible la poursuite des relations contractuelles, un avertissement doit préalablement être adressé à l'autre partie. En règle générale, mais pas de manière absolue, la résiliation pour justes motifs présuppose l'inobservation du contrat par l'autre partie (WYLER, droit du travail, 2008, p. 505 et les références citées).

Par ailleurs, il y a abandon d'emploi au sens de l'art. 337 d al. 1 CO, lorsque le travailleur refuse d'entrer en service ou quitte son poste abruptement sans justes motifs, ce qui présuppose un refus conscient, intentionnel et définitif de poursuivre l'exécution du travail confié (ATF du 21.10.1996 in SJ 1997 p. 149 ; ATF 112 II 41 c.2).

3.3.2. En l'occurrence, comme les premiers juges l'ont relevé, l'employeur de T___ n'a pas établi ses allégations concernant l'existence d'un accord oral entre les parties pour différer les versements du salaire dû à l'employé. En revanche, il est vrai que T___ ne s'est vue payer qu'une faible partie du salaire prévu par le CTT ou contractuellement si l'on admet la validité du contrat de travail non signé par elle du 22 novembre 2006.

L'intéressée n'a toutefois pas allégué n'avoir appris la rémunération supérieure de ses collègues au service du Consulat que quelques jours avant de prendre la décision de quitter le Consulat, le 24 août 2007. Elle n'a pas non plus déclaré avoir sollicité auparavant de son employeur qu'il lui verse des montants plus élevés que ceux qu'elle a reçus ou que, si elle avait sollicité une augmentation de ces montants, elle se serait heurtée à un refus de sa part.

La même constatation peut être faite s'agissant des jours de vacances et des horaires de travail de l'intéressée, celle-ci n'ayant pas établi s'en être jamais plainte auprès de son employeur.

Dès lors, le court délai de réflexion de 2 à 3 jours exigé pour résilier avec effet immédiat un contrat de travail fait défaut dans le cas d'espèce.

Par ailleurs, lors de l'audience du 19 mars 2009, T___, a expliqué que, lorsqu'elles avaient quitté le Consulat, sa sœur et elle-même n'avaient plus l'intention de travailler pour le compte de leur employeur, même si le salaire dû leur avait été payé. Cette affirmation n'a fait l'objet d'aucune contestation de la part de C___.

Dès lors, force est d'admettre que l'intéressée et sa sœur ont pris, le 24 août 2007, de manière consciente, la décision unilatérale de mettre définitivement fin à leurs contrats de travail sans aucune volonté de renouer des relations contractuelles avec le même employeur.

Il découle de l'ensemble des éléments qui précèdent qu'on ne saurait retenir que T___ a résilié son contrat pour de justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO.

Toutefois, T___ a valablement fait appel du jugement par défaut, de sorte que ce dernier n'a acquis à son égard ni force exécutoire (ou force jugée formelle) ni autorité de chose jugée (ou force de chose jugée au sens matériel ; cf. F. HOHL, Procédure civile, I, nos 1282 et 1289). En revanche, ce même jugement par défaut a acquis force exécutoire à l'encontre du Pays A___, faute pour celui-ci de s'être opposé audit jugement (cf. art. 466 LPC). Il en découle, notamment, que les montants accordés à T___ par les premiers juges ne pourront pas, dans le cadre de son appel contre ledit jugement, être revus à la baisse.

4. Il reste ainsi à déterminer les montants dus à T___ par son ex-employeur.

4.1.

4.1.1. Considérant que T___ avait droit, en vertu du contrat de travail conclu entre les parties, à un salaire mensuel de fr. 2'691.-, nourrie et logée, les premiers juges lui ont octroyé ce montant (représentant pour la période concernée, une somme de fr. 26'910.-), plus favorable que celui prévu à l'art. 18 al. 1 lit. c ch. 1 CTT (fr. 2'530.- de salaire en espèces en plus de prestations en nature [gîte et couvert, estimés à fr. 900.-,]), soit, en définitive, un solde d'un montant total de fr. 1'922.-, déduction faite du salaire perçu par l'intéressée (fr. 22'270.- au total), de l'avance reçue (fr. 1'250.- versés à sa famille en Indonésie) et des primes d'assurance-maladie payées par son employeur (fr. 1'468.-).

4.1.2. Pour sa part, T___, dans son mémoire d'appel (p. 3 "II/GRIEFS EN FAIT", ch. 1) reproche au Tribunal d'avoir établi de manière arbitraire le montant de salaire qui lui a été versé, sa partie adverse n'ayant pas établi lui avoir payé plus de trois fois RS 700.-, soit fr. 663.-, fr. 1'250.- versés à sa famille et fr. 20'052.- réglés en octobre 2007, soit un total de fr. 21'965.-. L'appelante ajoute toutefois encore à ce montant les primes d'assurances maladie réglées par son employeur, soit la somme de fr. 1'468.- (mémoire d'appel, p. 8 ch.4), arrivant ainsi à fr. 23'463.-.

Par ailleurs, l'appelante estime lui être due à titre de salaire, selon le CTT, la somme de fr. 29'840.- (fr. 2'530.- x 11 mois).

4.1.3. L'art. 322 al. 1 CO prévoit que l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat type de travail ou par une convention collective.

Les parties n'ayant pas été valablement liées par un contrat de travail écrit, c'est le CTT qui est applicable, prévoyant un salaire en espèces de fr. 2'530.- par mois.

Dans la mesure où il a été admis que l'appelante avait abandonné son emploi le 24 août 2007, mais que le jugement par défaut est exécutoire pour le Pays A___, ce sont les montants fixés par les premiers juges à cet égard qu'il convient de retenir (cf. ci-dessus, ch. 3.2.4.2, dernier paragraphe).

Dès lors, la rémunération de T___ durant cette période devait être de fr. 25'300.- (fr. 2'530.- x 10 mois).

Il ne résulte pas de la procédure que le Pays A___ a payé à son ex-employée plus que la somme totale de fr. 23'463.-, de sorte qu'en définitive, c'est un solde de fr. 1'830.- qu'elle devrait lui verser (fr. 25'300.- moins fr. 23'464.-).

Toutefois, dans la mesure où le jugement par défaut octroie à ce titre à T___ une somme de fr. 1'922.-, il n'y a pas lieu de diminuer ce montant, qui doit ainsi être confirmé.

L'appel de T___ sur ce point est ainsi rejeté.

5.

5.1. S'agissant de l'indemnité pour les jours de vacances non pris en nature, les premiers juges ont retenu que T___ n'avait pas bénéficié d'un seul jour de vacances, de sorte que, dans la mesure où son contrat de travail prévoyait un droit à 30 jours de vacances par an, elle devait être indemnisée en conséquence, soit à hauteur de fr. 4'682,65 (13,04% x fr. 3'591.- [salaire de fr. 2'691.- + indemnité logement et nourriture de fr. 900.-] x 10 mois).

5.2. Sur ce point, T___ ne conteste pas le montant retenu par les premiers juges à ce titre.

Le jugement par défaut entrepris sera dès lors, confirmé à cet égard.

6.

6.1. Les premiers juges ont débouté T___ de ses conclusions en paiement de fr. 27'408,65 réclamés à titre d'heures supplémentaires accomplies durant les

jours ouvrables, au motif qu'elle n'avait pas démontré avoir travaillé 14 à 15 heures par jour. En revanche, il apparaissait que l'intéressée avait travaillé, durant son emploi, 7 jours par semaine, étant à disposition de son employeur tout le temps, y compris les dimanches et les jours fériés, ce qui représentait un total de 52 jours, de sorte qu'elle avait droit, à ce titre, à une somme de fr. 89,70 par jour (fr. 2'691.-/30 jours), soit, au total, à fr. 4'664,40.

6.2. T___ soutient, notamment, qu'en raison du refus de sa partie adverse de répondre aux questions lors de sa comparution personnelle et des déclarations en tous points concordantes et détaillées qu'elle avait faites, ainsi que sa sœur, entendue séparément, lors de leur audition, il convenait - dans la mesure où en droit genevois, l'interrogatoire des parties est considéré comme une mesure probatoire (art. 197 et 206 LPC; ATF 4P. 227/2001, consid. 4b) - de tenir pour avérés les horaires détaillés allégués et de considérer comme établi qu'elle commençait son travail à 7h30 pour le terminer vers 22h00 ou minuit, soit 13 heures par jour, ce qui correspondait, sur 6 jours ouvrables, à 78 heures par semaine. Elle avait détaillé les tâches qu'elle devait accomplir quotidiennement lors de l'audience du 2 décembre 2008.

Dès lors, dans la mesure où elle n'aurait dû accomplir que 46 heures de travail par semaine, elle avait effectué hebdomadairement 32 heures supplémentaires (78 heures - 46 heures, de sorte que, avait droit, du 1^{er} décembre 2006 au 24 août 2007 à fr. 27'408,64 (38 semaines x 32 heures = fr. 1'590,9 heures x fr. 22,54).

L'appelante fait par ailleurs grief aux premiers juges, en retenant à cet égard un nombre total de 52, d'avoir mal calculé les jours fériés et dimanches durant lesquelles elle avait travaillé, n'ayant pas eu d'activité du 25 août au 31 octobre 2007. En réalité, elle avait travaillé durant 38 dimanches et 8 jours fériés. Le Tribunal avait également erré dans son calcul en omettant de tenir compte, dans le salaire horaire, de la valeur des prestations en nature et de l'augmentation du salaire les jours fériés et dimanches, de 150% selon l'art. 13 al. 2 CTT.

6.3.

6.3.1. A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire, dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1^{er}). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé en versant un salaire normal majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

Il appartient au travailleur de prouver, d'une part, qu'il a accompli des heures supplémentaires et, d'autre part, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou qu'elles étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER, Commentaire du contrat de travail, 3ème éd., p. 32; STREIFF/VONKAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, 5e éd., n. 10, p. 82; MÜLLER, Die rechtliche Behandlung der Überstundenarbeit, thèse Zurich, 1986, p. 59). L'employeur est également tenu à rémunération lorsqu'il n'a émis aucune protestation, tout en sachant que le travailleur effectuait des heures supplémentaires, et que ce dernier a pu déduire de ce silence que lesdites heures étaient approuvées (ATF 86 II 155 consid. 2 p. 157); ce n'est que si le travailleur prend l'initiative d'accomplir des heures au-delà de la limite contractuelle contrairement à la volonté de l'employeur ou à son insu que la qualification d'heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO prêtera à discussion (ATF 116 II 69 consid. 4b et les références).

Par ailleurs, lorsque le travailleur a prouvé avoir effectué des heures supplémentaires dont le nombre ne peut plus être établi de manière exacte, le juge pourra en faire l'estimation par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO; le travailleur devra toutefois alléguer et prouver, dans la mesure du possible, toutes les circonstances qui permettent d'apprécier le nombre d'heures supplémentaires exécutées, car la conclusion selon laquelle les heures alléguées ont effectivement été fournies doit s'imposer au juge avec une certaine force (consid. 4a non publié de l'ATF 123 III 84; cf. également Matthias MÜLLER, op. cit., p. 59).

Lorsqu'il est avéré que l'employé a régulièrement dépassé le temps de travail normalement convenu par le contrat ou la convention collective, il n'est pas obligé d'apporter la preuve stricte de chaque heure supplémentaire effectuée. Dans ces circonstances, le juge peut faire application par analogie de l'art. 42 al. 2 CO. Le juge ne saurait toutefois se référer à cette norme lorsque le travailleur aurait eu la possibilité d'apporter la preuve d'un nombre déterminé de ses heures supplémentaires, par exemple en recourant à une carte de pointage, ou à tout document relatif à son devoir d'annoncer les heures supplémentaires à son employeur (STAEHELIN, Commentaire zurichois, n. 16 ad art. 321c CO; TERCIER, Les contrats spéciaux, 2e éd., n. 3069 p. 44 ; BRÜHWILER, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2e éd., n. 13 ad art. 321c CO, p. 79/80; WYLER, Droit du travail, Berne 2002, p. 90). En effet, les heures supplémentaires, effectuées dans l'intérêt de l'employeur mais à son insu, doivent lui être annoncées dans un délai utile, dont la durée est controversée (ATF 129 III 171 consid. 2.2 p. 174 et les références), cela pour lui permettre d'approuver ces heures supplémentaires ou de prendre les mesures d'organisation interne nécessaires à éviter le travail supplémentaire à l'avenir (ATF 66 II 155, in JT 1961 I 235, cité dans ATF 129 III 171, in JT 2003 245).

Selon l'art. 12 al. 1^{er} CTT, la durée de la semaine de travail pour les travailleurs à temps complet est de 46 heures. L'art. 13 CTT règle la problématique des heures supplémentaires, l'art. 15 CTT celle du repos hebdomadaire du travailleur à temps complet en stipulant, à son alinéa premier, que le travailleur doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine, en principe le dimanche. Enfin, à teneur de l'art. 16 al. 1 et 4 CTT, les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants: 1^{er} janvier, Vendredi-Saint, lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1^{er} août, Jeûne genevois, Noël et 31 décembre. Les travailleurs à temps complet astreint pour une raison valable à travailler un jour férié légal qui ne tombe pas un dimanche doivent bénéficier d'un jour de congé en compensation. Quant à l'art. 13 al. 2 CTT, il précise que les heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix du travailleur à temps plein, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50%.

6.3.2. En l'occurrence, force est de constater que T___, alors que le fardeau de la preuve à cet égard lui incombait, n'a pas établi avoir travaillé et/ou avoir été à la disposition de ses deux employeurs successifs 7 jours par semaine et avoir travaillé 14 à 15 heures par jour (cf. sa demande du 6.12. 2007, p. 1 ch. 1). Elle n'a fait citer, tant en première instance qu'en appel, aucun témoin, notamment les nombreux membres du personnel, actuels ou passés, employés par le Consulat, ni n'a produit le moindre document susceptible de prouver ses dires à ce sujet, en particulier un décompte des heures effectuées, notamment au fur et à mesure de leur accomplissement. A cet égard, le Tribunal ne s'est fondé sur aucun élément concret si ce ne sont les déclarations, contestées, de T___ et de sa sœur, ce qui est insuffisant.

En effet, les deux intéressées ont disposé de plusieurs mois pour s'entretenir du litige et si leurs déclarations sont globalement conformes à leurs demandes en justice, elles divergent néanmoins au sujet du nombre d'heures accomplies, puisque C___ a indiqué avoir achevé son travail vers 22h00-23h00, alors que T___ a déclaré avoir parfois travaillé jusqu'à minuit (PV de CP du 2.12.2008, p. 3 et 5). Par ailleurs, il résulte des déclarations de T___ que lorsqu'elle est venue rejoindre sa sœur à Genève, ce n'était pas pour remplacer un autre employé du Consulat (PV de CP du 2.12.2008, p. 6). Cela a eu pour effet de décharger C___ de certaines tâches, comme l'a admis l'intéressée ("Au niveau du partage des tâches, j'ai travaillé moins lorsque ma sœur est arrivée [PV de CP du 2.12.2008, p. 3]). Par ailleurs, T___ a admis elle-même qu'il y avait moins d'activité durant le week-end (PV du 2.12.2008, p.6).

Le refus de E___ de répondre à des questions lors de sa comparution personnelle devant le Tribunal ne saurait sans autre entraîner l'admission des allégués de sa partie adverse au sujet de ses heures de travail, en particulier par application, même analogique, de l'art. 211 LPC, à teneur duquel si une partie refuse de répondre ou si, sans justifier d'aucun empêchement légitime, elle ne comparaît pas

en personne, le juge peut tenir contre elle les faits pour avérés. Certes, l'interrogatoire des parties est considéré en droit genevois comme une mesure probatoire (cf. art. 197 et 206 LPC, applicables par renvoi de l'art. 11 LJP). Toutefois, le juge dispose d'une grande liberté d'appréciation quant à l'opportunité de l'audition d'une partie lorsque celle-ci a eu l'occasion de s'exprimer par écrit sur les faits dont elle se prévaut (SJ 1966 p. 16; 1955 p.285; BERTOSSA/GAILLARD/GUYET/SCHMIDT, op. cit. art. 197 LPC no 3 et art. 206 n° 2).

Or, en l'occurrence, les parties ont pu largement s'exprimer par écrit dans leurs écritures (cf. à cet égard ATF 4P. 227/2001, consid. 4b) et répondre ainsi, dans le détail, aux allégués adverses.

Par ailleurs, E___ s'est d'abord prévalu normalement de son immunité diplomatique, puis lorsque celle-ci a été levée, dans le jugement contradictoire querellé, a indiqué, sans avoir été véritablement contredit sur ce point, avoir l'interdiction du Pays A___ de participer à une audience prud'homale et de répondre aux questions qui pourraient lui être posée. L'appelante n'a pas non plus formellement sollicité la comparution personnelle de l'intéressé avant l'audience devant la Cour de céans, alors qu'elle a expressément demandé d'y être entendue ainsi que sa sœur.

Dès lors, on ne saurait tirer de conséquences procédurales particulières de l'absence du Consul général du Pays A___ dans le cadre de cette procédure, même si cette absence, y compris en appel, est éminemment regrettable, étant toutefois relevé à cet égard qu'il apparaît peu probable, si ce n'est exclu, que l'intéressé aurait fourni de vive voix des explications différentes de celles exposées dans ses écritures sur la question, ce que l'appelante n'allègue du reste pas.

Il découle ainsi de ce qui précède que, faute d'avoir été établis et corroborés par les éléments de la procédure, les allégués de l'appelante au sujet de l'accomplissement d'heures supplémentaires durant les jours ouvrables, les dimanches et jours fériés doivent être rejetées. Au demeurant, contrairement à ce que semble considérer l'appelante, le travail durant les dimanches et les jours fériés ne constitue pas forcément l'accomplissement d'heures supplémentaires. En effet, selon l'art. 16 al. 2 CTT, le dimanche et les jours fériés, seule l'exécution des travaux strictement nécessaires peut être exigée du travailleur, l'art. 13 al. 2 CTT précisant que, pour l'employé à plein temps, les heures supplémentaires effectuées les dimanches et les jours fériés donnent droit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%. Dès lors, le travail accompli le dimanche et les jours fériés n'est considéré comme heures supplémentaires, et rémunéré comme tel, que s'il dépasse le nombre d'heures maximum prévu par semaine, soit pour un employé à plein temps, 46 heures. Or, il a été vu plus haut que l'appelante ne l'avait, en l'occurrence, pas établi.

L'appel de T___ à l'endroit du jugement par défaut querellé doit ainsi être rejeté sur ces points.

6.3.3. Le jugement par défaut a octroyé à T___ une somme de fr. 4'664,40 à titre de jours de travail effectués les dimanches et jours fériés.

6.3.3.1. Dans son appel, T___ réclame à ce titre la somme de fr. 15'446,80 (ou, subsidiairement fr. 11'935.-) du 1^{er} décembre au 23 août 2006, portant sur un total de 46 jours de congé, 39 dimanches ainsi que 7 jours fériés) au lieu des 52 jours retenus à cet égard par les premiers juges. Elle soutient que le Tribunal avait également erré dans son calcul en omettant de tenir compte, dans le salaire horaire, de la valeur des prestations en nature et de l'augmentation du salaire les jours fériés et dimanches, de 150% à teneur de l'art. 13 al. 2 CTT.

6.3.3.2. Pour déterminer la rémunération due à titre de jours de travail durant les dimanches et jours fériés accomplis par T___ du 1^{er} décembre 2005 au 23 août 2007, il convient de retenir à ce titre, conformément à l'art. 16 al. 1 et 4 CTT, 38 dimanches et 7 jours fériés, soit, au total, 45 jours.

L'intéressée pouvant prétendre à un salaire mensuel de fr. 2'530.- soit fr. 84,35 par jour, auquel s'ajoute le salaire en nature de fr. 900.- par mois, soit fr. 30.- par jour, on arrive à un montant total de fr. 5'145,75 (fr. 114,35 x 45 jours).

Cette somme étant plus élevée que celle admise en première instance, le jugement par défaut sera réformé sur ce point.

7. S'agissant du certificat de travail retenu par les premiers juges dans leur jugement par défaut à l'encontre du Pays A___, document retenant comme date des fins de rapports de travail le 24 août 2007, compte tenu de ce qui a été dit à cet égard ci-dessus à propos du jugement par défaut et de sa force exécutoire à l'endroit du Pays A___, il y aurait lieu de confirmer entièrement ledit jugement entrepris sur ce point.

Toutefois, afin d'éviter une contradiction - qui est, avec l'incompatibilité d'exécution l'un des buts de la jonction de causes - entre le jugement par défaut querellé et le présent arrêt, qui retient le Pays A___ comme seul employeur de T___, il convient de modifier la phrase retenue par les premiers juges, selon laquelle T___ a "...été engagée, comme employée de maison pour travailler dans le ménage privé de E___, Consul général du Pays A___ à Genève", et de la remplacer par la phrase suivante, au demeurant plus proche de la réalité: "...a été engagée comme employée de maison pour travailler au sein de la résidence privée de fonction de E___, Consul général du Pays A___ à Genève".

8. Il résulte ainsi de l'ensemble des développements ci-dessus qu'en définitive, le Pays A___ versera à son ex-employée les sommes suivantes, avec les intérêts moratoires usuels :

- fr. 1'922.- à titre de salaire;
- fr. 4'682,65 à titre d'indemnité pour vacances non prises en nature;
- fr. 5'146,75 à titre de paiement des jours de travail effectués les dimanches et jours fériés;
- fr. 1'103,25 à titre d'indemnité de logement et de nourriture (cf. ch. 8, partie "En droit", du jugement contradictoire, repris dans le jugement par défaut et n'ayant pas fait l'objet d'un appel);

soit, au total fr. 12'853,45, arrondis à fr. 12'854.-, représentant une différence de quelque fr. 481.- par rapport à la somme que lui a octroyée le Tribunal (fr. 12'372,30).

Le jugement par défaut querellé sera modifié en ce sens.

9. A teneur de l'art. 42A du règlement fixant le tarif des greffes en matière civile, un appel en matière prud'homale ayant fait - comme en l'espèce - l'objet d'un émolument de mise au rôle en vertu de l'art. 42 dudit règlement, peut, en fin de procédure, donner lieu à un émolument complémentaire, dont le montant est fixé, selon l'art. 25 du règlement précité, en fonction notamment des intérêts en jeu, de la complexité de la cause, de l'ampleur de la procédure ou de l'importance du travail qu'elle implique.

Au vu des critères susmentionnés, en particulier du travail qu'a impliqué la présente procédure et des intérêts en jeu, il se justifie, en l'espèce, de fixer un émolument complémentaire de fr. 1'500.-.

10. Selon l'art. 78 al. 1 LJP, l'émolument de mise au rôle est mis à la charge de la partie qui succombe. Il en va de même, par analogie, de l'émolument complémentaire fondé sur le règlement fixant le tarif des greffes en matière civile susmentionné.

En l'occurrence, devant la Cour de céans, T___ réclamait, tant à l'égard de E___ que du Pays A___, pris solidairement, la somme totale de 94'796,90 au lieu des fr. 12'372,20 que lui avait alloué le Tribunal, soit une différence de quelque fr. 82'425.-. En définitive, elle se voit octroyer un montant total de fr. 12'854.- correspondant aux 13,5% environ de ses prétentions et à quelque fr. 481.- de plus que la somme que lui avait accordée le Tribunal, soit moins de 4% supplémentaires.

T___ a, par ailleurs, succombé en partie sur la question, mineure, de son certificat de travail.

E___, qui concluait, dans son appel, à ce que soit admise son exception d'absence de légitimation passive, a obtenu gain de cause sur ce point.

Ayant succombé par rapport à l'appel de E___, T___ supportera l'émolument d'appel dont E___ s'est acquitté.

Par ailleurs, n'ayant obtenu que très faiblement satisfaction dans le cadre de son appel contre le jugement par défaut, l'appelante ne saurait être considérée comme la partie victorieuse, ses conclusions étant, de surcroît, exagérées (art. 176 al. 2 LPC, applicable par renvoi de l'art. 11 LJP), ce qui a porté à conséquence sur les frais exposés, en particulier le montant de l'émolument d'appel dont elle s'est acquittée ainsi que sur le montant de l'émolument complémentaire susmentionné.

Dans ces conditions, T___ supportera la totalité de l'émolument d'appel dont elle a la charge ainsi que de l'émolument complémentaire susmentionné.

Il n'y a pas lieu à condamner le Pays A___ au paiement d'émoluments, dans la mesure où il n'a pas participé à la procédure.

* * *

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 5

A la forme :

Déclare recevables :

- l'appel interjeté par T___ le 17 décembre 2009 contre le jugement TRPH/708/2009, rendu par défaut le 9 novembre 2009 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6535/2008-5 à l'encontre du Pays A___ ;
- les appels interjetés par T___ le 17 décembre 2009 et E___ le 14 décembre 2009 contre le jugement contradictoire TRPH/706/2009, rendu par le Tribunal des prud'hommes le 9 novembre 2009, dans la cause C/27573/2007-5.

Préalablement :

Joint les appels susmentionnés.

Au fond :

1. S'agissant du jugement contradictoire TRPH/706/2009 :

Annule ledit jugement et déboute T___ de toutes ses conclusions à l'endroit de E___.

2. S'agissant du jugement par défaut TRPH/708/2009 :

- Annule les chiffres 4 et 5 du dispositif dudit jugement.

Et statuant à nouveau sur ces points:

4. Condamne le Pays A___ à payer à T___ la somme de fr.12'854.- brut, *plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 octobre 2007*;

5. Condamne le Pays A___ à remettre à T___ un certificat de travail conforme au projet proposé par E___ sous pièce 18a de son chargé, mais mentionnant le 24 août 2007 comme la date de fin des rapports de travail entre les parties et quelle a été "engagée comme employée de maison pour travailler au sein de la résidence privée de fonction de E___, Consul général du Pays A___ à Genève".

- Confirme, pour le surplus, ledit jugement ;

3. Laisse à la charge de T___ l'émolument d'appel dont elle a la charge (fr. 880.-) ;
4. Condamne T___ à payer aux Services financiers du Pouvoir judiciaire la somme de fr. 1'500.- à titre d'émolument complémentaire ;
5. Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Le greffier de juridiction

Le président

*Rectification d'une erreur matérielle le 3 janvier 2011 / CM p.o. SP