



POUVOIR JUDICIAIRE

C/9639/2016-5

CAPH/159/2020

ARRÊT**DE LA COUR DE JUSTICE****Chambre des prud'hommes****DU 28 AOÛT 2020**

Entre

Madame A_____, domiciliée _____, appelante et intimée sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 19 septembre 2019 (JTPH/350/2019), comparant par M^e Michel MITZICOS-GIOGIOS, avocat, place de la Taconnerie 5, 1204 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

et

Madame B_____, domiciliée c/o C_____, _____, intimée et appelante sur appel joint, comparant par M^e Manuel BOLIVAR, avocat, Bolivar, de Morawitz, Batou, Bobillier, rue des Pâquis 35, 1201 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 28 août 2020.

EN FAIT

- A. Par jugement du 16 septembre 2019, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné A_____ à verser à B_____ 38'825 fr. 80 bruts et 2'283 fr. 55 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 (ch. 4 et 5) et à lui remettre des fiches et certificats de salaire pour la période du 15 juillet 2004 au 31 décembre 2015 (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

Sur les frais, il a mis à la charge de A_____ les frais de la procédure, arrêtés à 1'930 fr., et a condamné la précitée à les verser à l'Etat de Genève.

Le Tribunal a, sur les points encore litigieux en appel, retenu que la fille de A_____ souffrait d'autisme, que cette circonstance conduisait l'employée à s'en occuper de 7h00 du matin à 20h30 en moyenne, y compris le week-end, de sorte que l'activité déployée n'était pas limitée à celle d'une employée de maison; qu'en conséquence les relations entre les parties étaient soumises à l'ODPr pour la part de l'activité dévolue au ménage et au CTT-Edom pour la part de l'activité consacrée aux soins de l'enfant handicapée; qu'il y avait lieu de fixer ces parts à 50% chacune, vu les déclarations du père de l'enfant notamment et vu l'absence de collaboration de A_____. Pour fixer le salaire, le Tribunal a retenu que l'employée avait bénéficié du logement et de la nourriture, sauf pendant la période allant du 15 novembre au 31 décembre 2015 (représentant 1'485 fr.), et avait droit à un salaire composé de la moitié de 1'300 fr. nets par mois (montant conventionnel), et de la moitié de 3'700 fr. bruts par mois (art. 10 al. 1 let. f CTT-Edom), sous déduction de 17'683 fr. nets déjà versés; pour opérer son calcul, le Tribunal a divisé la période d'emploi de 17,5 mois par deux, et appliqué le facteur ainsi obtenu (8,75) aux montants respectifs de 1'300 fr. et de 2'700 fr. [sic], puis a déduit 17'683 fr. pour obtenir un montant brut de 23'625 fr. sous déduction de 6'308 fr. nets (montant inexplicé). En ce qui concerne les heures supplémentaires et le travail du dimanche, le Tribunal a retenu que A_____ avait elle-même admis devant le procureur que l'employée commençait ses tâches à 7h00 du matin, et s'occupait de sa fille jusqu'à ce qu'elle soit cherchée pour se rendre à son institution, qu'il était convaincu, vu la taille de la maison, la composition de la famille, les dénégations peu crédibles de l'employeur, et les déclarations du père de l'enfant, que l'employée effectuait ensuite du ménage et du repassage, y compris le week-end, et ne sortait pas vu en particulier son absence de relations à Genève; il a fixé en équité, vu l'ampleur des tâches, un horaire de 10h00 par jour la semaine et de 5h00 le week-end. Pour le calcul des montants dus, il a retenu un salaire horaire de 7 fr. 40 net (1'300 fr. /4,33 semaines/40,5 heures par semaine) pour l'activité domestique et de 15 fr. 40 (2'700 fr. /4,33/40,5) pour les soins dû avec un supplément de 25% pour les heures supplémentaires et de 50% pour les heures du dimanche sur seize mois. En ce qui concerne les vacances, il a retenu que l'employée n'en avait pas eu durant son emploi, que son droit était de 25 jours

par an, qu'elle avait bénéficié de 46 jours libres entre le 15 novembre (fin du travail effectif) et le 31 décembre 2015 (fin des relations de travail), ce qui permettait de réduire à 18 jours les vacances à indemniser; pour le calcul de celles-ci, il a pris en compte le salaire journalier (1'300 fr./21,75 et 3'700 fr./21,75 respectivement).

- B.** Par acte du 17 octobre 2019, A_____ a formé appel contre ce jugement. Elle a conclu à l'annulation de celui-ci, cela fait – implicitement - au déboutement de B_____ des fins de ses conclusions ainsi qu'à la condamnation de celle-ci à lui verser 37'540 fr., subsidiairement au renvoi de la cause en première instance. Elle a formulé des allégués nouveaux (4, 6, 7, 13, 65, 66).

Par réponse du 29 novembre 2019, B_____ a requis que soient déclarés irrecevables, car nouveaux, divers allégués de l'appel (4-7, 9, 12 et 13, 44, 55, 63, 64, 65 et 66), et celui-ci irrecevable en tant qu'il portait sur le déboutement de A_____ de ses conclusions reconventionnelles; elle a conclu pour le surplus au rejet de l'appel.

Elle a formé un appel joint, par lequel elle a conclu à ce que les chiffres 4 et 5 du dispositif de la décision attaquée soient réformés en condamnation de A_____ à lui verser 51'428 fr. 65 bruts et 10'726 fr. 65 nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015.

Par acte du 23 décembre 2019, A_____ a conclu au rejet de la demande reconventionnelle.

Par avis du 28 janvier 2020, les parties ont été informées de ce que la cause était gardée à juger.

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

a. A_____, établie à Genève où elle travaille en qualité de fonctionnaire internationale, est mère d'un garçon âgé de 13 ans en 2014 et d'une fille, D_____, âgée de 17 ans en 2014.

Cette dernière était alors scolarisée dans une institution spécialisée.

La famille vit dans une maison d'un étage sur rez, qui compte quatre chambres à coucher, un salon, une cuisine, deux salles de bain et trois toilettes

b. A compter du 1^{er} juillet 2014, B_____, ressortissante du Mali, s'est engagée au service de A_____ en qualité d'employée de maison.

Le contrat de travail, établi selon le modèle de l'ordonnance sur les domestiques privés, a été signé par B_____ au Mali le 28 mai 2014 et par A_____ à Genève le 6 juin 2014.

Au contrat de travail étaient annexées la déclaration de garantie de la domestique privée et la déclaration de garantie de l'employeur.

Il était stipulé que l'employée, nourrie et logée, aurait à accomplir des tâches ménagères, de la cuisine, du blanchissage et de la garde d'enfants, moyennant un salaire mensuel net de 1'300 fr. et un horaire de 40,5 heures par semaine (en principe 7,5 heures par jour du lundi au vendredi et de 9h00 à 12h00 le samedi).

c. B_____ a été mise au bénéfice d'une carte de légitimation F, dès sa prise d'emploi le 14 juillet 2014.

d. B_____ allègue que l'enfant D_____ souffrirait d'autisme, et que sa tâche principale était de s'occuper de celle-ci, les activités ménagères étant secondaires.

A_____ conteste que sa fille souffre d'un handicap, faisant pour le surplus valoir que le dossier médical de celle-ci serait confidentiel.

e. B_____ a allégué avoir accompli en moyenne 17 heures de travail quotidiennes, sept jours sur sept, et ne pas bénéficier d'un logement conforme.

Elle ne remet pas en cause en appel le jugement du Tribunal qui a retenu qu'elle avait accompli 10 heures par jour du lundi au vendredi, et 5 heures le samedi ainsi que le dimanche, soit un horaire hebdomadaire du lundi au samedi de 55 heures, et qu'elle avait bénéficié en nature de la part salariale liée au logement et à la nourriture (sauf durant la période du 15 novembre au 31 décembre 2015)

Selon les allégués de sa demande, elle commençait son travail à 6h00 du matin, réveillait et préparait l'enfant D_____ pour que celle-ci soit prête à 8h15 (selon l'humeur de la précitée la tâche était difficile et pouvait prendre une à deux heures), préparait parallèlement le petit-déjeuner de toute la famille; après le départ de A_____ vers 9h30, elle s'occupait du ménage (en particulier nettoyer et ranger les "dégâts" causés par l'enfant D_____), préparait le déjeuner de l'enfant E_____, continuait le ménage jusqu'au retour de l'enfant D_____ vers 16h30 (à laquelle elle devait une attention constante faute de quoi l'enfant se mettait à "tout casser" et à la frapper), préparait le repas du soir pour la famille, pris par les enfants séparément car la sœur "ne supportait pas de voir son frère", puis celui de A_____ et de son compagnon qui mangeaient vers 21h00, couchait l'enfant D_____ (selon les consignes vers 20h00, parfois seulement vers 2h00 ou 3h00 du matin quand elle refusait de dormir) et rangeait après les repas jusque vers minuit. Durant le week-end, elle devait accomplir les mêmes tâches, tout en surveillant l'enfant D_____ qui restait à la maison, sauf lorsque son père s'en occupait parfois.

Au Tribunal, elle a encore précisé qu'elle repassait l'après-midi. Il lui arrivait de devoir se lever la nuit pour calmer l'enfant D_____, ou de dormir à côté d'elle.

Lorsque sa mère était présente durant le week-end, l'enfant pouvait s'énerver en voyant sa mère et "tout" casser, ce qui donnait encore plus de travail. Elle ne sortait jamais car elle ne connaissait pas la ville et n'avait pas de relations à Genève.

A_____ allègue que B_____ ne préparait pas le petit-déjeuner, se bornait à l'aider s'agissant du petit-déjeuner de sa fille (laquelle était autonome pour s'habiller, ayant "juste besoin de la présence d'un adulte pour être rassurée"), puis sortait dès son propre départ à 8h30 et ne revenait au domicile familial que peu avant 16h45, heure de retour des enfants. Son fils se débrouillait à midi, puisque B_____ était "régulièrement" absente. Celle-ci avait refusé catégoriquement d'accomplir toute tâche ménagère, et se limitait à la cuisine, qu'elle faisait d'ailleurs très mal; A_____ devait donc consacrer son week-end au ménage. Le soir, B_____ profitait de ce que l'enfant D_____ se couchait tôt pour passer de multiples appels téléphoniques en criant très fort, ce qui dérangeait la famille; A_____ rangeait elle-même la cuisine le soir. B_____ sortait tous les week-ends; elle faisait ce qu'elle voulait, sans rendre de comptes à personne, abusant de son hospitalité.

Au Tribunal, A_____ a déclaré qu'elle assumait toutes les tâches du matin pendant que B_____ priait à l'étage. Celle-ci refusait de repasser et n'avait jamais fait le ménage; elle n'était jamais à la maison. Elle n'était restée au service de la famille que parce qu'elle jouait le rôle de "grand-mère bien aimée"; il fallait une présence entre 16h30 et 18h00. Elle donnait à manger à l'enfant D_____ le soir, puis la couchait à une heure indéterminée.

f. B_____ allègue ne pas avoir bénéficié de vacances durant son emploi.

A_____ le conteste, faisant valoir qu'elle avait emmené la précitée en Côte d'Ivoire du 21 juillet au 23 août 2015, à ses frais, et ne lui avait demandé aucune tâche, la laissant libre de se promener.

B_____ admet avoir accompagné la famille A_____ dans ce séjour, mais allègue avoir dû travailler durant celui-ci.

g. B_____ allègue ne pas avoir reçu de salaire durant environ douze mois, soit jusqu'en juillet 2015. Elle a ensuite perçu au total 4'400 fr., jusqu'en novembre 2015.

h. En octobre 2015, B_____ a saisi le Bureau de l'Amiable Compositeur.

Sous l'égide de celui-ci, une convention a été établie, prévoyant le versement pour solde de tout compte de 13'283 fr. (versés le 15 janvier 2016) en faveur de l'employée. Celle-ci n'a pas signé l'accord, ce que l'Amiable Compositeur a mentionné à la main sur le texte de la convention.

B_____ a en revanche signé une lettre de démission, sur les "conseils pressants des amiables compositeurs" ainsi qu'elle l'allègue. Cette lettre, datée du 28 octobre 2015, est libellée comme suit: "Par cette lettre, je donne ma démission pour la fin décembre 2015, conformément au contrat, sous déduction des vacances contractuelles dues [...]".

i. Dès le 15 novembre 2015, B_____ a quitté la maison de A_____; selon cette dernière, elle est partie de son plein gré.

Selon B_____, les relations de travail ont pris fin le 31 décembre 2015. Après son départ du domicile de A_____, elle allègue avoir logé en foyer et avoir été hospitalisée.

j. Le 22 avril 2016, B_____ a déposé plainte pénale contre A_____, du chef d'usure; la procédure a été enregistrée sous n° P/1_____/2016; elle est toujours pendante au Ministère public.

Le Ministère public a procédé à l'audition des parties et de deux témoins, dont les procès-verbaux ont été produits dans la présente cause. Il en résulte les éléments pertinents suivants:

Selon les déclarations de A_____, l'employée s'occupait de sa fille dès 7h00 du matin, puis ne faisait rien dans la maison jurant la journée. A_____ constatait tous les jours qu'elle n'avait pas fait le ménage alors qu'il en était contractuellement convenu ainsi. L'employée préparait le repas de midi de l'enfant E_____, et le repas du soir pour la famille, week-end compris (mais à titre volontaire). A_____ rangeait elle-même la cuisine le soir et faisait la lessive. L'employée était supposée repasser, mais tardait dans cette tâche, un ou deux mois. Durant le séjour en Côte d'Ivoire, B_____ sortait avec des amis et ne faisait rien pour son employeur. A_____ s'occupait de toutes les affaires administratives de son employée, y compris de verser et retirer de l'argent de son compte bancaire.

B_____ a déclaré que depuis le premier jour de son emploi, elle recevait des instructions de son employeur. Elle devait se réveiller à 6h00 du matin pour préparer l'enfant D_____, qui parfois se redéshabillait ou déchirait ses habits, ou renversait son petit-déjeuner. Elle faisait le ménage.

k. Un chauffeur venait chercher, du lundi au vendredi, au domicile de A_____ sa fille, pour conduire celle-ci au Centre médico-pédagogique de F_____ [GE], à 8h15, et la ramener à 16h00, sauf le mercredi où le retour se faisait à 12h00. La mère de l'enfant ou sa "nounou" l'escortait de la maison à la voiture, l'enfant marchait seule et s'attachait et se détachait seule dans le véhicule. A l'arrivée à l'institution, un enseignant la prenait en charge directement à la voiture. Au retour à la maison, le chauffeur vérifiait que s'y trouvaient, parfois la mère, parfois la

"nounou", parfois le père, ne pouvant laisser l'enfant seule, ou uniquement avec son frère. L'enfant se montrait parfois calme, parfois (environ une fois par semaine) agressive, et dans ces cas elle pouvait taper le chauffeur de sorte qu'il fallait ne pas s'en approcher; à une reprise, elle avait ouvert la fenêtre du véhicule dont elle était ainsi sortie. L'enfant était autiste (témoin G_____).

Le père des enfants de A_____ venait deux fois par semaine au domicile de celle-ci. L'enfant D_____ souffre d'un handicap, elle peut adopter un comportement différent de celui d'une personne "normale"; c'est la raison pour laquelle B_____ avait été engagée. Cette dernière devait aider aux petites tâches ménagères et surveiller D_____, il fallait quelqu'un pour la réceptionner au retour de l'institution. B_____ devait aider l'enfant à s'habiller le matin, et lui assurer une assistance et une présence "qui ne soit pas trop loin, soit quelqu'un dans la maison". S'il y avait d'autres adultes dans la maison, elle avait son temps pour elle. Le témoin n'a pas souhaité répondre à la question de savoir si l'enfant faisait des crises. Il savait que B_____ recevait un salaire et était nourrie, logée et blanchie. Lors de ses passages, il lui arrivait de manger, parfois tous ensemble, parfois D_____ mangeait seule avant de se coucher à heures fixes soit 20h00-20h30. Il avait vu B_____ s'occuper des repas de la famille, et un peu moins souvent du ménage. A son sens, elle était libre de sortir le week-end mais cela n'arrivait presque jamais. Il avait parfois observé qu'en la présence de celle-ci, A_____ balayait et passait l'aspirateur (témoin H_____).

I. Le 9 mai 2016, B_____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre A_____ en paiement de 228'239 fr. avec suite d'intérêts et en remise de certificats de salaire et de travail.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 21 juin 2016, elle a déposé, le 21 octobre 2016, au Tribunal une demande, dirigée contre A_____, en paiement de 157'352 fr., avec suite d'intérêts, à titre de salaire (47'247 fr. bruts), heures supplémentaires (70'000 fr.), heures du dimanche (12'985 fr.), vacances (19'120 fr.) et frais d'avocat avant procès (8'000 fr.), et en remise de certificats de salaire et de travail.

A_____ a conclu au déboutement de B_____ des fins de ses conclusions. Elle a formé une demande reconventionnelle en paiement de 42'540 fr., représentant le remboursement de la moitié des salaires versés, et une indemnité pour logement et nourriture, ainsi que 10'000 fr. pour atteinte à sa personnalité et 5'000 fr. pour frais d'avocat. Elle a en outre appelé en cause la Confédération helvétique.

Par réponse sur demande reconventionnelle du 20 avril 2017, B_____ a conclu à l'irrecevabilité des conclusions en paiement de 10'000 fr. et au déboutement de A_____ des fins de ses conclusions autres conclusions reconventionnelles.

Par acte du 10 mai 2017, la Confédération suisse, soit pour elle le DFAE, a conclu à l'irrecevabilité de l'appel en cause. B_____ a conclu dans le même sens.

Par jugement du 16 juin 2017, le Tribunal a déclaré irrecevable la demande d'appel en cause de la Confédération suisse.

A l'issue de l'audience du Tribunal du 19 juin 2019, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions. Sur quoi, la cause a été gardée à juger.

EN DROIT

1. **1.1.** Selon l'art. 308 CPC, l'appel est recevable contre les décisions finales et incidentes de première instance, lorsque, dans les affaires patrimoniales, la valeur litigieuse au dernier état des conclusions est de 10'000 fr. au moins. La valeur litigieuse étant, en l'espèce, supérieure à 10'000 fr., la voie de l'appel est ouverte.

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

Il incombe à la partie appelante d'exposer dans son mémoire d'appel en quoi la décision de première instance est tenue pour erronée. Cette partie ne peut pas simplement renvoyer à ses moyens de défense soumis aux juges du premier degré, ni limiter son exposé à des critiques globales et superficielles de la décision attaquée. Elle doit plutôt développer une argumentation suffisamment explicite et intelligible, en désignant précisément les passages qu'elle attaque dans la décision dont est appel, et les moyens de preuve auxquels elle se réfère (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

- 1.2.** In casu, l'appelante ne consacre aucun développement au chiffre 7 du dispositif de la décision entreprise, ce qui rend l'appel irrecevable sur ce point.

Par ailleurs, en tant qu'il est dirigé contre le rejet des prétentions élevées par l'appelante à titre reconventionnel et des honoraires, l'appel est manifestement irrecevable; les quelques lignes, indigentes, y étant consacrées dans l'écriture de l'appelante ne constituent en effet pas une motivation conforme aux exigences rappelées ci-avant.

Enfin, les allégués nouveaux formés dans l'appel (4, 6, 7, 13, 65, 66; les autres allégués visés par l'intimée résultent peu ou prou des déclarations d'audiences) sont irrecevables (art. 317 CPC).

- 1.3.** L'appel joint est recevable.

2. L'appelante reproche au Tribunal d'avoir appliqué le CTT-Edom à l'activité consacrée par l'intimée à la garde de l'enfant D_____, fixée à la moitié du temps total de travail.

2.1. En droit des étrangers ordinaire, un étranger ne peut être admis en vue de l'exercice d'une activité lucrative qu'aux conditions de rémunération et de travail usuelles du lieu, de la profession et de la branche (art. 22 LEtr [RS 142.20]). L'art. 22 de l'ordonnance du 24 octobre 2007 relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA; RS 142.201) précise que pour déterminer les salaires et les conditions de travail en usage dans la localité et la profession, il y a lieu de tenir compte des prescriptions légales, des conventions collectives et des contrats-types de travail ainsi que des salaires et des conditions accordés pour un travail semblable dans la même entreprise et dans la même branche. Ces dispositions ont remplacé l'art. 9 al. 1 de l'ordonnance du 6 octobre 1986 limitant le nombre des étrangers (OLE, en vigueur jusqu'au 31 décembre 2007). Selon la jurisprudence, le but visé par l'art. 9 OLE est de protéger les travailleurs étrangers eux-mêmes, mais aussi de préserver les travailleurs suisses d'une sous-enchère salariale induite par la main-d'œuvre étrangère (ATF 138 III 162 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

Le droit des étrangers spécial applicable en l'espèce connaît le même mécanisme juridique consistant à lier la délivrance de l'autorisation de travail au respect des conditions de rémunération et de travail valables dans le lieu et la profession en cause, par le biais de la déclaration de garantie à signer par l'employeur. Il répond au même intérêt public lié au maintien de la paix sociale (ATF 138 III 750 consid. 2.5).

2.2. L'ODPr règle les conditions d'entrée en Suisse, d'admission, de séjour et de travail des domestiques privés (art. 1 al. 1 ODPr). Elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2011 (art. 65 ODPr). Les contrats-types cantonaux ou fédéraux relatifs aux travailleurs de l'économie domestique ou toute autre disposition cantonale régissant les conditions de travail et de salaire des travailleurs de l'économie domestique ne sont pas applicables aux personnes couvertes par l'ODPr (art. 1 al. 2 ODPr).

On entend par «domestique privé», conformément à l'article 1 let. h de la Convention de Vienne sur les relations diplomatiques et à l'article 1 let. i, de la Convention de Vienne sur les relations consulaires, la personne qui, d'une part, est employée au service domestique d'une personne bénéficiaire au sens de l'art. 2 al. 2 let. a et b de la loi sur l'Etat hôte (LEH – RS 192.12) autorisée à engager un domestique privé (employeur), et qui, d'autre part, est titulaire d'une carte de légitimation de type « F » délivrée par le DFAE (art. 2 al. 1 ODPr). L'ODPr n'est pas applicable aux membres du personnel de service et aux membres du personnel local des missions diplomatiques, des missions permanentes ou autres représentations auprès des organisations intergouvernementales et des postes consulaires au sens de l'art. 5 de l'ordonnance sur l'Etat hôte (OLEH – RS 192.121) (art. 1 al. 3 ODPr).

L'art. 2 al. 3 ODPr prévoit qu'on entend par service domestique toute tâche accomplie par le domestique privé au domicile de l'employeur, telle que les tâches ménagères, la cuisine, le service de table, le blanchissage, la garde des enfants ou les travaux de jardinage.

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

2.4. Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC).

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

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

2.5. En l'espèce, il est constant que l'état de santé de la fille de l'appelante n'a pas été médicalement établi. L'appelante s'insurge donc à raison contre l'affirmation du Tribunal selon laquelle cette enfant souffrait d'autisme: le témoignage du chauffeur G_____ (qui a qualifié l'enfant d'autiste) n'est à l'évidence pas décisif sur ce point.

Cela étant, il résulte de la déclaration du père de l'enfant – dont l'appelante ne soutient pas qu'elle serait sujette à caution - que cette dernière est atteinte d'un handicap, non précisé (susceptible de lui faire adopter un comportement différent de celui d'une personne "normale"), lequel avait précisément conduit à l'engagement de l'intimée. Cette circonstance, qui se traduit également dans la scolarisation de l'enfant au sein d'une structure spécialisée relevant du Centre médico-pédagogique, est suffisante pour retenir, ainsi que l'ont fait les premiers juges, que les soins nécessaires à la fille de l'appelante excédaient la garde d'enfant usuelle. En revanche, la garde du fils de l'appelante, qui n'a pas fait l'objet d'allégués spécifiques, entre dans les activités domestiques courantes que l'employée assumait.

Ainsi, l'application, par les premiers juges, du CTT-Edom à la partie des tâches de l'intimée dévolue aux soins de l'enfant D_____ n'est pas critiquable.

Le Tribunal a considéré que le temps de l'employée était retenu pour moitié par ces soins, et pour moitié par des tâches ménagères. Pour ce faire, il a apprécié les diverses déclarations à la procédure d'une façon qui n'apparaît pas critiquable. L'appelante ne met d'ailleurs pas en exergue d'élément qui aurait échappé au Tribunal, se limitant à soutenir que sa version des faits devrait être retenue, sans aucune référence en particulier aux dépositions du père de ses enfants, qui en

divergent. La Cour fait donc sienne la motivation du Tribunal sur ce point, aboutissant à considérer que le salaire dû à l'employée se fonde pour moitié sur les stipulations contractuelles, pour moitié sur le CTT-Edom.

3. L'appelante reproche au Tribunal de ne pas avoir pris en compte le protocole transactionnel établi sous l'égide de l'Amiable Compositeur, ni à bien la comprendre, les montants versés par elle en exécution de ladite convention, soit selon elle 17'683 fr.

Il est établi que l'intimée n'a pas signé le texte, ce qui a été dûment mentionné, dans une note manuscrite, par l'Amiable Compositeur. Cet accord, pour autant qu'il ait été licite, n'est donc pas opposable à l'intimée.

Par ailleurs, le Tribunal a dûment déduit 17'683 fr. des montants qu'il a arrêtés comme correspondant au salaire dû.

Le grief de l'appelante tombe dès lors à faux.

4. L'appelante fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée avait travaillé 55 heures par semaine, soit 14,5 heures en plus de l'horaire convenu.

Pour sa part, l'intimée reproche au Tribunal le calcul de la rétribution à ce titre.

4.1. Il incombe au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO et quelle est la quotité des heures dont il demande la rétribution (art. 8 CC; ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves et relève donc de la constatation des faits, que le Tribunal fédéral revoit uniquement sous l'angle de l'arbitraire (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_338/2011 du 14 décembre 2011 consid. 2.2, in PJA 2012 282). Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_285/2019 du 18 novembre 2019 consid. 6.2.3; 4A_482/2017 précité consid. 2.1; 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités).

4.2. Le salaire minimum brut pour les employés non qualifiés de l'économie domestique était de 3'700 fr. par mois du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015 (art. 10 al. 1 let. f CTT-Edom).

Le salaire en nature est de 33 fr, par jour (annexe au CTT-Edom), soit 990 fr. par mois.

Selon l'art. 46 al. 1 ODPr la durée hebdomadaire du travail est de 45 heures. Les heures supplémentaires sont payées avec une majoration d'au moins 25% du salaire net (art. 48 al. 3 ODPr), et les heures du dimanche avec une majoration d'au moins 50% du salaire net (art. 48 al. 4 ODPr).

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

Selon l'art. 7 al. 2 et 3 CTT-EDom, les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%, et les heures effectuées entre 23 h et 6h ouvrent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 100%, soit à un congé payé majoré de 100%.

4.3. En l'occurrence, les premiers juges ont considéré que l'employée avait accompli, du lundi au vendredi, 10 heures de travail, le samedi 5 heures de travail, et le dimanche 5 heures de travail.

Cette appréciation des éléments à la procédure n'est pas insoutenable. Les dénégations toutes générales de l'appelante et ses explications sur le fait que son employée n'était quasi jamais à son domicile et refusait d'accomplir toute tâche ménagère sont inconsistantes. Elles sont en contradiction avec la durée de l'emploi tant il est invraisemblable qu'un employeur conserve à son service un employé récalcitrant pendant des mois et tolère un "abus d'hospitalité" comme allégué par l'appelante en première instance; elles ne se concilient pas non plus avec les déclarations du père des enfants de l'appelante (dont celle-ci n'expose pas en quoi il y aurait lieu de les écarter), selon lesquelles l'employée était chargée de petites tâches ménagères, ce qu'il l'avait vue faire, et préparer les repas, en sus de sa surveillance de l'enfant D_____, et ne sortait presque jamais le week-end.

Pour le surplus, la motivation du Tribunal relative à l'ampleur des tâches de l'appelante est convaincante. La Cour la fait sienne, en relevant que les quelques griefs adressés par l'appelante à l'endroit de cette motivation sont dépourvus de pertinence, puisqu'ils se limitent à considérer comme non crédible que l'employée, au vu de son âge et de son état de santé, aurait fait le ménage de l'entier de la maison et affirmer qu'elle était libre de s'en aller.

Il n'y a donc pas à revenir sur les horaires retenus par les premiers juges. Il s'ensuit que l'argumentation soumise à titre subsidiaire par l'intimée sur ce point n'a pas à être examinée.

4.4. L'intimée, dans son appel joint, relève que les premiers juges auraient fixé de façon erronée à 23'625 fr. bruts la part de salaire due pour l'activité consacrée aux soins, après avoir arrêté à 11'375 fr. le montant dû pour le travail domestique, et en omettant de répercuter par moitié les prestations en nature reçues (soit 990 fr.), étant précisé que la relation d'emploi a duré 17,5 mois.

Il apparaît en effet que l'opération arithmétique des premiers juges, pour autant qu'on parvienne à la comprendre, n'est pas correcte.

L'intimée propose à cet égard le calcul suivant: 650 fr. (1'300 fr. /2, comprenant 495 fr. [990 fr. /2]) + 1602 fr. 50 (3'700 fr. – 495 fr. /2) par mois, pendant 17,5 mois, soit un total de 11'375 fr. nets et de 28'043 fr. bruts.

Elle discerne en outre une erreur dans le salaire horaire arrêté par le Tribunal aux fins de fixer le montant dû au titre des heures supplémentaires et du travail du dimanche, qui ne prendrait pas en compte la contrevaletur des prestations en nature.

Elle soumet dès lors le calcul suivant, en rappelant à raison que les heures supplémentaires sont rétribuées sur la base de l'intégralité du salaire (cf. WYLER/HEINZER, Droit du travail 4^{ème} éd. 2019, p. 147 et les références citées): pour l'activité de domestique 13 fr. 05 nets ([1'300. fr. + 990 fr.]/4,33 semaines /40,5 heures) et pour l'activité de soins 21 fr. 10 (3'700 fr. /4,33 semaines /40,5 heures), soit, pour les heures supplémentaires: 8'193 fr. 45 (7,25 heures x 4,33 semaines x 16 mois x 13 fr. 05 x 1,25), et 13'247 fr. 60 (7,25 heures x 4,33 semaines x 16 mois x 21 fr. 10 x 1,25), ainsi que, pour le travail du dimanche: 3'390 fr. 40 nets (2,5 heures x 4,33 semaines, x 16 mois x 13 fr. 05 x 1,5) et 5'481 fr. 80 (2,5 heures x 4,33 semaines x 16 mois x 21 fr. 10 x 1,5).

L'appelante, dans sa réponse à l'appel joint, reprend ses contestations générales et ne discute pas, ne serait-ce qu'à titre subsidiaire les calculs précités soumis par l'intimée.

Ceux-ci apparaissent corrects de sorte qu'ils seront retenus.

Le jugement déféré sera donc modifié en conséquence de ce qui précède.

- 5.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir fait droit aux prétentions de l'intimée en vacances, tandis que celle-ci soulève un grief de calcul du montant octroyé.

5.1. Il incombe à l'employeur, débiteur des vacances, de prouver que le travailleur a bénéficié de celles auxquelles il avait droit (ATF 128 III 271, consid. 4b).

Le salaire afférent aux vacances (art. 329d al. 1 CO) doit être calculé sur la base du salaire complet; en particulier, les indemnités versées à titre d'heures supplémentaires ou pour du travail effectué de nuit ou le dimanche seront prises

en compte pour autant qu'elles revêtent un caractère régulier et durable (ATF 138 III 107 consid. 3; 132 III 172 consid. 3.1). A la fin des rapports de travail, une éventuelle indemnité pour vacances non prises doit également être calculée sur la base du salaire complet, lequel comprend notamment le treizième salaire éventuellement convenu par les parties (arrêt du Tribunal fédéral 4A_161/2016 du 13 décembre 2016, consid. 2.1).

A teneur de l'art. 329 al. 3 CO, l'employeur accorde au travailleur, une fois le contrat dénoncé, le temps nécessaire pour chercher un autre emploi. Aux termes de l'art. 329d al. 2 CO, tant que durent les rapports de travail, les vacances ne peuvent pas être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages.

En règle générale, l'interdiction de remplacer les vacances par des prestations en argent s'applique aussi après la résiliation des rapports de travail. Ce principe n'est toutefois pas absolu; en effet, une fois le contrat dénoncé, le travailleur doit chercher un autre emploi et l'employeur doit lui accorder le temps nécessaire pour le faire (art. 329 al. 3 CO); cette recherche étant incompatible avec la prise effective de vacances, il faut examiner dans chaque cas, au vu de l'ensemble des circonstances, telles que la durée du délai de congé, la difficulté à trouver un autre travail et le solde de jours de vacances à prendre, si l'employeur pouvait exiger que les vacances fussent prises pendant le délai de congé ou s'il doit les payer en espèces à la fin des rapports de travail (arrêt du Tribunal fédéral 4A_83/2019 du 6 mai 2019, consid. 4.1). Des prestations en argent peuvent ainsi remplacer les vacances lorsque celles-ci ne peuvent être prises avant la fin des rapports de travail ou lorsqu'on ne peut exiger qu'elles le soient (ATF 131 III 623 consid. 3.2). Si le salarié a été libéré de l'obligation de travailler jusqu'au terme du contrat, le point de savoir si le solde de vacances non prises doit être indemnisé en espèces repose sur le rapport entre la durée de la libération de l'obligation de travailler et le nombre de jours de vacances restants. Il faut en particulier que, durant cette période, le salarié congédié, en plus de ses vacances, ait suffisamment de temps à consacrer à la recherche d'un nouvel emploi (ATF 131 III 623, précité, consid. 3.2 in fine).

A titre d'exemple, le Tribunal fédéral, dans un arrêt du 14 juin 2018, a tenu pour admissible la compensation de 13 jours de vacances au cours d'une période de libération de travailler de 35 jours (arrêt du Tribunal fédéral 4A_178/2017 du 14 juin 2018 consid. 8).

5.2. En l'espèce, l'appelante ne soutient pas qu'elle aurait démontré avoir accordé des vacances à l'intimée. Elle se borne à présenter sa propre version des faits, sans référence à une quelconque offre de preuve qu'elle aurait soumise et que les premiers juges auraient négligée.

Il s'ensuit que le Tribunal a retenu à raison qu'elle avait échoué à démontrer la prise de vacances, alors qu'elle supportait la charge de la preuve sur ce point.

Le grief est donc dépourvu de fondement.

5.3. Pour sa part, l'intimée, dans son appel joint, développe diverses critiques relatives au calcul opéré pour déterminer le salaire de vacances dû et reproche aux premiers juges d'avoir considéré que le droit aux vacances pouvait être réduit en fonction de la libération de l'obligation de travailler.

Sur ce dernier point, elle observe avec raison que les circonstances, au moment où elle a cessé de travailler, lui étaient particulièrement adverses. Elle n'avait reçu qu'une faible partie de sa rémunération durant l'entier de son emploi, ce qui la légitimait à ne pas offrir sa prestation de travail vu la demeure de l'employeur; elle n'avait plus de toit ni de subsistance, pas de formation ni de certificat de travail, était au bénéfice d'une carte de légitimation ne permettant qu'un emploi en qualité de domestique privée d'un employeur lui-même au bénéfice d'une telle carte, n'était pas éligible aux prestations de chômage ni apte au placement.

Le droit aux vacances retenu par le Tribunal, - non critiqué - était de 36,45 jours, tandis que la période durant laquelle l'employée n'a pas travaillé était d'environ 45 jours calendaires. Compte tenu des circonstances particulières du cas d'espèce, rappelées ci-dessus, il ne pouvait être requis de l'employée qu'elle prenne ses jours de vacances – d'une quotité quasi égale aux jours ouvrables entre le 15 novembre et le 31 décembre - dans cette période. Par ailleurs, la mention dans la lettre de démission de l'intimée de la déduction des jours de vacances est inopérante (cf. art. 361 et 362 CO).

La réduction opérée par les premiers juges sur le droit aux vacances est ainsi infondée.

En application des principes jurisprudentiels rappelés ci-dessus, le salaire afférent aux vacances comprend tant le salaire en nature que le salaire lié aux heures supplémentaires et du dimanche – réalisées en l'occurrence durant toute la relation d'emploi. Le calcul des premiers juges, qui n'a retenu que le salaire de base, devra ainsi être repris.

Compte tenu des montants horaires respectifs de 13 fr. 05 et 21 fr. 10 déjà retenus ci-dessus, le salaire mensuel complet de l'employée était de 5'137 fr. (650 fr. [part de travaux domestiques] + 1602 fr. 50 [part de soins] + 990 fr. [salaire en nature] + heures supplémentaires [7.25 heures x 4,33 semaines x 13 fr. 05 x 1,25 = 512 fr., et 7,25 heures x 4,33 semaines x 21 fr. 10 x 1,25 = 828 fr.] + heures du dimanche [2,5 heures x 4,33 semaines x 13 fr. 05 x 1,5 = 211 fr. 90 et 2,5 heures x 4,33 semaines x 21 fr. 05 x 1,5]).

En utilisant la formule proposée in WYLER/HEINZER, op. cit, p. 508, pour le salaire afférent aux vacances lorsque le droit est exercé intégralement après la période de référence, le montant total atteint 9'563 fr. (17,5 mois x 5/47

x 5'137 fr.). Comme l'intimée conclut à ce titre au montant de 8'621 fr. 30, il y a lieu d'allouer ce montant, réparti selon elle à raison en 3'965 fr. 80 en salaire net, et 4'655 fr. 50 en salaire brut.

Le jugement entrepris sera modifié dans le sens qui précède.

6. Pour les motifs développés ci-dessus, tenant aux circonstances dans lesquelles l'intimée a quitté le domicile de l'appelante le 15 novembre 2015, le grief de l'appel principal, selon lequel l'employée serait partie de son plein gré de sorte que le salaire dû pour le logement et la nourriture entre la date précitée et la fin des rapports de travail ne serait pas dû, ne porte pas.

Le calcul auquel ont procédé les premiers juges à ce titre est correct, de sorte que le montant de 1'485 fr. nets (33 fr. 45 jours) est dû à l'intimée.

7. En résumé, les montants dont l'appelante demeure redevable, avec intérêts moratoires à 5% dès le 1^{er} juillet 2015 (date moyenne), sont les suivants:

En montants nets: 1'485 fr. (salaire en nature du 15 novembre au 31 décembre 2015), 11'375 fr. (solde de salaire), 8'193 fr. 45 (heures supplémentaires), 3'390 fr. 40 (heures du dimanche), 3'965 fr. 80 (vacances), sous déduction de 17'683 fr. déjà versés, soit 10'726 fr. 65.

En montants bruts: 28'043 fr. 75 (solde de salaire), 13'247 fr. 60 (heures supplémentaires), 5'481 fr. 80 (heures du dimanche), 4'655 fr. 50 (vacances), soit 51'428 fr. 65.

Par souci de simplification, les chiffres 4 et 5 du dispositif de la décision attaquée seront entièrement annulés et il sera statué à nouveau dans le sens de ce qui précède.

8. Les frais de première instance ont été intégralement mis à la charge de l'appelante, au vu de son manque de collaboration notamment.

L'issue de l'appel principal et de l'appel joint ne commande pas une autre décision sur ce point.

9. L'intimée obtient gain de cause sur son appel joint, tandis que l'appelante succombe entièrement dans son appel; elle supportera donc les frais de deuxième instance (art. 106 al. 1 RTFMC), arrêtés à 1'250 fr. (art. 71 RTFMC), et compensés avec l'avance opérée, acquise à l'Etat de Genève.

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par A_____ contre le jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 16 septembre 2019, à l'exclusion du chiffre 7 du dispositif dudit jugement et du chiffre 8 de celui-ci, en tant qu'il a débouté A_____ de ses conclusions reconventionnelles en paiement de 37'540 fr.

Déclare recevable l'appel joint formé par B_____ contre les chiffres 4 et 5 du jugement entrepris.

Au fond :

Annule les chiffres 4 et 5 de ce jugement. Statuant à nouveau sur ces points:

Condamne A_____ à verser à B_____ 51'428 fr. 65 bruts avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015 et 10'726 fr. 65 nets avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} juillet 2015.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel:

Arrête les frais d'appel à 1'250 fr. compensés avec l'avance effectuée, acquise à l'Etat de Genève.

Les met à la charge de A_____.

Siégeant :

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

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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