



POUVOIR JUDICIAIRE

C/2915/2022

CAPH/67/2024

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU LUNDI 9 SEPTEMBRE 2024**

Entre

1) **Madame A** \_\_\_\_\_, domiciliée \_\_\_\_\_,

2) **Monsieur B** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_,

Tous deux appelants d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 29 novembre 2023 (JTPH/31/2024), représentés par Me Lezgin POLATER, avocat, Archipel, ruelle du Couchant 11, case postale 6009, 1211 Genève 6,

et

**Madame C** \_\_\_\_\_, domiciliée c/o Monsieur D \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, intimée, représentée par Me Manuel BOLIVAR, avocat, BOLIVAR BATOU & BOBILLIER, rue des Pâquis 35, 1201 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 18 septembre 2024.

---

---

**EN FAIT**

- A.** Par jugement JTPH/31/2024 du 29 novembre 2023, reçu par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ respectivement les 16 et 19 février 2024, le Tribunal des prud'hommes (ci-après : le Tribunal), statuant par voie de procédure ordinaire, à la forme, a déclaré recevable la demande formée le 7 juillet 2022 par C\_\_\_\_\_ contre A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ (chiffre 1 du dispositif), et, au fond, a condamné les précités à verser à C\_\_\_\_\_ la somme brute de 170'490 fr. 75 avec intérêts moratoires de 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2019, sous déduction de la somme nette de 114'108 fr. (ch. 2), invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 3), condamné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ à remettre à C\_\_\_\_\_ un certificat de travail (ch. 4) ainsi que des fiches de salaire et des certificats de salaire pour les années 2017 à 2021 (ch. 5) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 6).

Il a, pour le surplus, arrêté les frais de la procédure à 1'017 fr. (ch. 7), qu'il a mis à charge de A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ (ch. 8), condamné les précités à verser cette somme aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 9), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 10) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 11).

- B. a.** Par acte expédié le 18 mars 2024 par messagerie sécurisée au greffe de la Cour de justice (ci-après : la Cour), A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont formé appel contre ce jugement, dont ils ont sollicité l'annulation des chiffres 2 à 11 de son dispositif.

Principalement, ils ont conclu, sous suite de frais, au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions prises dans le cadre de sa demande en paiement du 7 juillet 2022.

Subsidiairement, ils ont pris une conclusion préalable, sollicitant l'audition de E\_\_\_\_\_ en qualité de témoin.

Plus subsidiairement encore, ils ont conclu au renvoi de la cause en première instance.

**b.** Par réponse du 24 avril 2024, C\_\_\_\_\_ a conclu, sous suite de frais judiciaires, au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

**c.** Le 27 mai 2024, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont répliqué, persistant dans leurs conclusions d'appel.

**d.** Les parties ont été informées par avis du 31 mai 2024 de ce que la cause était gardée à juger, C\_\_\_\_\_ ayant renoncé à dupliquer par courrier du 30 mai 2024.

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

**a.** A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, mère et fils, exploitent un tea-room dénommé "F\_\_\_\_\_" en raison individuelle, situé dans le quartier de G\_\_\_\_\_, à Genève.

---

Cet établissement, dans lequel travaillent trois employés au maximum, propose à ses clients des plats de type mezzés, sandwiches ou préparations froides.

L'établissement est ouvert du lundi au vendredi de 7h à 19h et le dimanche de 9h à 19h. Il est fermé le samedi.

**b.** A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont exploité un autre établissement dénommé "H\_\_\_\_\_", situé dans le quartier de I\_\_\_\_\_, de 2013 à 2019, dans lequel travaillait J\_\_\_\_\_, époux de A\_\_\_\_\_ et père de B\_\_\_\_\_.

**c.** C\_\_\_\_\_ est une ressortissante bolivienne vivant à Genève, qui ne bénéficie pas de titre de séjour.

**d.** A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont engagé C\_\_\_\_\_ en qualité de serveuse au sein de leur établissement "F\_\_\_\_\_".

Les parties s'opposent sur la date à laquelle les rapports de travail ont commencé: C\_\_\_\_\_ allègue avoir débuté son activité le 2 juin 2017, tandis que A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ allèguent que les rapports de travail ont débuté le 18 février 2018 (cf. infra let. e).

Il est admis qu'avant d'être engagée pour travailler au "F\_\_\_\_\_", C\_\_\_\_\_ a effectué un essai au "H\_\_\_\_\_". Selon A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, cet essai a eu lieu à la fin de l'année 2017, tandis que C\_\_\_\_\_ situe cet essai en mai 2017.

Entendues en qualité de témoins, K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, ancienne et actuelle employées du "F\_\_\_\_\_" ont confirmé au Tribunal que C\_\_\_\_\_ était déjà en poste au moment de leur engagement, soit à la fin de l'année 2018, respectivement en janvier 2020.

M\_\_\_\_\_, un ami de C\_\_\_\_\_, a déclaré, lors de son audition en qualité de témoin par le Tribunal, qu'il avait habité avec l'intéressée entre 2016 et 2019. Il a expliqué avoir accompagné la précitée à un entretien, qui avait eu lieu vers "*le [quartier] N\_\_\_\_\_, dans une rue un peu cachée*", pendant l'été 2017. Il n'a pas été en mesure de préciser le mois durant lequel avait eu lieu cet entretien mais se souvenait qu'il faisait beau et chaud. En revanche, il ne se souvenait pas où sa colocataire avait travaillé entre 2016 et 2017, ni si celle-ci avait fait des essais.

D\_\_\_\_\_, père de l'enfant de C\_\_\_\_\_, a été entendu en qualité de témoin. Il a déclaré que lorsqu'il habitait avec la précitée, soit de 2019 à 2022, celle-ci travaillait au "F\_\_\_\_\_".

Plusieurs clients de l'établissement "F\_\_\_\_\_", notamment O\_\_\_\_\_, ont été entendus par le Tribunal. La précitée a déclaré qu'elle avait été cliente du tea-room de 2017 à fin 2020 et qu'elle y voyait régulièrement C\_\_\_\_\_. Elle a affirmé être certaine de la période durant laquelle elle fréquentait ledit établissement.

---

Entendu en qualité de témoin par le Tribunal, P\_\_\_\_\_ a expliqué qu'il s'occupait auparavant des assurances de l'établissement "F\_\_\_\_\_". Il avait présenté C\_\_\_\_\_ à A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ en début d'année 2018, entre janvier et mi-mars "car il n'y avait pas de terrasse à cette époque de l'année". B\_\_\_\_\_ a confirmé que c'était bien P\_\_\_\_\_ qui leur avait présenté C\_\_\_\_\_.

Egalement entendu en qualité de témoin, J\_\_\_\_\_ a confirmé que "quelqu'un" lui avait recommandé C\_\_\_\_\_. Cette dernière avait fait un essai d'une semaine avec lui au "H\_\_\_\_\_" en novembre ou décembre 2017 sauf erreur. Après cela, il l'avait appelée pour lui demander si elle souhaitait travailler au "F\_\_\_\_\_".

**e.** En date du 14 février 2018, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, d'une part, et C\_\_\_\_\_, d'autre part, ont signé un contrat de travail écrit.

À teneur de ce contrat, C\_\_\_\_\_ a été engagée, "*dès autorisation cantonale*", en qualité de serveuse à temps complet auprès de "F\_\_\_\_\_" pour un salaire mensuel brut de 3'417 fr. L'employée bénéficiait en outre de quatre semaines de vacances par année.

C\_\_\_\_\_ a allégué qu'elle avait demandé à ses employeurs de lui rédiger un contrat écrit afin qu'elle puisse s'en prévaloir dans le cadre de ses démarches administratives (opération Papyrus).

**f.** Il est à présent admis que celle-ci travaillait de 6h45 à 15h du lundi au vendredi et de 8h45 à 15h le dimanche. L'employée disposait en outre d'une pause de trente minutes.

**g.** Les parties s'opposent sur le nombre de semaines de vacances dont bénéficiait l'employée.

C\_\_\_\_\_ a allégué qu'elle bénéficiait de quatre semaines de vacances.

A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont quant à eux allégué que le tea-room était habituellement fermé durant six semaines, ce qui a été confirmé par le témoin J\_\_\_\_\_, et que l'employée bénéficiait du même nombre de semaines de vacances.

La témoin L\_\_\_\_\_ a déclaré que l'établissement fermait l'été mais elle ignorait durant combien de temps, ce d'autant qu'elle prenait des vacances durant cette période. Il en allait de même pour l'hiver. Elle prenait deux semaines de vacances vers Noël mais ignorait si l'établissement fermait durant cette période.

Quant au témoin P\_\_\_\_\_, il a déclaré au Tribunal que C\_\_\_\_\_ bénéficiait de cinq semaines de vacances.

**h.** Il est admis que, durant les rapports de travail, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ payaient le salaire de C\_\_\_\_\_ en espèces, directement en ses mains. L'employée ne possédait pas de compte bancaire.

---

Dans sa demande en paiement, C\_\_\_\_\_ a allégué avoir perçu un salaire de 2'500 fr. par mois jusqu'en décembre 2019 et de 3'000 fr. par mois dès janvier 2020. Elle ne recevait pas de treizième salaire.

A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont allégué avoir versé à leur employée un montant net de 3'300 fr. par mois, 13ème salaire inclus, de février 2018 à octobre 2020. L'établissement offrait, en sus, le petit-déjeuner, le repas, les boissons et les cafés à l'employée, ce qui représentait un montant mensuel de 405 fr. (105 fr. pour les petit-déjeuner et 300 fr. pour les repas du midi).

Aucune fiche ou certificat de salaire n'a été produit pour la période antérieure à novembre 2020.

Q\_\_\_\_\_, ancien comptable de l'établissement "F\_\_\_\_\_" a été entendu en qualité de témoin par le Tribunal. Il a indiqué qu'il était notamment chargé d'établir les fiches de salaire des employés dudit établissement. Il ne se souvenait pas du salaire de C\_\_\_\_\_ mais "*dans tous les cas, cela correspondait au minimum des conditions applicables CCNT*".

Le témoin P\_\_\_\_\_ a déclaré au Tribunal que C\_\_\_\_\_ gagnait entre 3'300 fr. et 3'500 fr. Selon lui, les employeurs offraient les boissons et la nourriture aux collaborateurs mais ne "pens[ait] pas" que cela était déduit de leur salaire, précisant qu'il n'avait pas vu les fiches de salaire des employés.

Les anciennes employées K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_ ont également donné des indications au Tribunal quant à leur rémunération : la première a déclaré qu'elle gagnait "à peu près" 2'000 fr. bruts pour une activité à 50% et ajouté qu'elle "*touchai[t] le minimum légal*", tandis que la seconde a déclaré qu'elle touchait 700 fr. de salaire car elle était "*déclarée à 20%, pendant la période du Covid*" et 1'500 fr. nets quand elle avait travaillé à 40%.

**i.** Il est admis que C\_\_\_\_\_ occupait un deuxième emploi, en parallèle à celui exercé au "F\_\_\_\_\_".

Celle-ci a déclaré au Tribunal que sa deuxième activité consistait à faire le ménage dans une maison privée, activité qu'elle commençait à 16h et terminait deux heures plus tard. Elle a précisé qu'elle "*ne travaillai[t] pas tous les jours*".

Selon A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, leur employée travaillait au bar "R\_\_\_\_\_" aux S\_\_\_\_\_ du lundi au vendredi de 16h à 18h ainsi que les week-ends, lors desquels elle organisait des soirées et fêtes au sous-sol de l'établissement, ce que l'intéressée a contesté, précisant qu'elle ne travaillait plus dans cet établissement depuis 2010.

---

Le témoin M\_\_\_\_\_ a précisé que sa colocataire avait travaillé au "R\_\_\_\_\_" avant qu'ils ne vivent ensemble (soit avant 2016). C\_\_\_\_\_ effectuait des heures de ménage, deux jours par semaine "à peu près" d'après ses souvenirs, lorsqu'elle travaillait au "F\_\_\_\_\_".

Le témoin D\_\_\_\_\_ a lui déclaré que C\_\_\_\_\_ avait un deuxième emploi, peut-être dans un restaurant mais n'en était pas sûr. Selon lui, il ne s'agissait pas d'"heures de nettoyage".

Selon le témoin J\_\_\_\_\_, C\_\_\_\_\_ exerçait un deuxième emploi dans un bar à la rue 1\_\_\_\_\_. C'était d'ailleurs un client de ce bar qui lui avait dit que C\_\_\_\_\_ cherchait un travail car son patron ne la payait pas bien.

Le témoin P\_\_\_\_\_ a déclaré qu'"avant", C\_\_\_\_\_ travaillait dans un bar vers la rue 1\_\_\_\_\_, le "R\_\_\_\_\_". Il a ajouté qu'elle y travaillait en "2011, 2012". Le témoin a ensuite déclaré que l'intéressée avait deux emplois en parallèle, l'un au "F\_\_\_\_\_" et l'autre au "R\_\_\_\_\_". Le bar en question disposait d'une salle au sous-sol qui pouvait être louée afin d'organiser des événements. Selon lui, C\_\_\_\_\_ y organisait des soirées "latino", à partir de 22h. S'il avait soutenu que C\_\_\_\_\_ travaillait au "R\_\_\_\_\_" c'est parce que quand il s'y rendait le soir, on lui répondait parfois que la précitée "faisait des soirées en bas".

**j.** C\_\_\_\_\_ a été libérée de son obligation de travailler du 16 mars au 19 avril 2020 en raison de la pandémie.

**k.** En octobre 2020, C\_\_\_\_\_ a annoncé à A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ qu'elle était enceinte.

**l.** Il est admis qu'en novembre 2020, les horaires de C\_\_\_\_\_ ont été réduits. A cet égard, le Tribunal a retenu, sans être contredit en appel, que celle-ci travaillait de 11h à 15h et disposait d'une pause de quinze minutes, ce qui correspond à une activité à 50%.

À teneur de la fiche de salaire produite par C\_\_\_\_\_, cette dernière a perçu, en novembre 2020, un salaire net de 1'708 fr. 75.

Selon C\_\_\_\_\_, une discussion avait eu lieu au sujet de ses horaires de travail. Elle avait expliqué à ses employeurs qu'elle ne souhaitait pas s'occuper de la fermeture de l'établissement. Ses employeurs lui avaient alors demandé de travailler de 11h à 15h30, six jours par semaine, ce qu'elle avait été contrainte d'accepter.

A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont allégué avoir demandé à deux reprises à C\_\_\_\_\_ de changer ses horaires de travail : la première fois en octobre 2020, après avoir appris la grossesse de leur employée, puis en novembre 2020 en raison des

---

restrictions liées à la crise sanitaire. En effet, durant la période du 2 novembre 2020 au 19 avril 2021, l'établissement était fermé le dimanche et ne proposait que des plats à l'emporter à midi. Ils avaient alors proposé à leur employée qu'elle se charge du service du midi et de la fermeture de l'établissement, ce que l'intéressée avait refusé en raison de son emploi au "R\_\_\_\_\_". Ils avaient alors été contraints de diminuer le taux d'activité de C\_\_\_\_\_ (50%) "*dès le mois de novembre 2020*".

**m.** Par courrier du 23 novembre 2020, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont résilié le contrat de travail de C\_\_\_\_\_ pour le 31 décembre 2020 "*suite [au] refus [exprimé par l'employée] d'exercer [ses] fonctions durant les horaires demandés*". C\_\_\_\_\_ disposant d'un solde de vacances de quatre semaines, celle-ci était libérée de son obligation de travailler dès le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont allégué que C\_\_\_\_\_ leur avait fait part de sa décision de ne plus travailler au "F\_\_\_\_\_" à la fin du mois de novembre 2020. Les parties s'étaient alors accordées pour mettre un terme au contrat de travail pour la fin du mois de décembre 2020. Dans le cadre de cet accord, l'employée avait sollicité de ses employeurs qu'ils lui rédigent une lettre de licenciement.

**n.** Par la suite, C\_\_\_\_\_ a pris conseil auprès du syndicat T\_\_\_\_\_ (ci-après : le T\_\_\_\_\_).

Le T\_\_\_\_\_ a alors contacté les employeurs par téléphone pour leur signaler que le congé donné à leur employée était nul en raison de sa grossesse.

Les versions des faits ayant eu lieu suite à l'intervention du T\_\_\_\_\_ présentées par les parties s'opposent.

Selon C\_\_\_\_\_, le T\_\_\_\_\_ aurait informé A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ qu'elle était disposée à reprendre le travail. Elle se serait alors rendue à l'établissement pour offrir ses services et ses employés auraient refusé son retour, se prévalant de son licenciement.

Selon les employeurs, ils auraient indiqué au T\_\_\_\_\_ que l'employée pouvait revenir travailler dans leur établissement si elle le souhaitait mais que l'intéressée, une fois sur place, aurait refusé cette proposition.

Le témoin J\_\_\_\_\_ a confirmé au Tribunal que le T\_\_\_\_\_ l'avait appelé et lui avait expliqué qu'il était "*interdit*" de licencier une personne enceinte. Il avait alors répondu que c'était l'employée qui voulait partir. Le témoin a ajouté qu'il avait été demandé à l'employée qu'elle travaille les après-midis, ce que celle-ci avait refusé. Il lui avait alors été expliqué "*que si elle ne voulait pas travailler l'après-midi, [...] elle [devait faire] signe pour qu'elle parte*".

---

**o.** Il est admis qu'à partir du 1er décembre 2020, C\_\_\_\_\_ ne s'est plus rendue au "F\_\_\_\_\_".

L'intéressée a produit des fiches de salaire qui lui ont été remises et qui concernent les mois de décembre 2020 à février 2021. À teneur de ces documents, son salaire net s'est élevé à 3'338 fr. 25, respectivement à 3'669 fr. 58 et 3'669 fr. 58. Seule la fiche de salaire de décembre 2020 est signée par l'employée, ainsi que celle de novembre 2020 dont il est question plus haut (cf. supra let. l). Il est admis que le salaire de janvier et février 2021 n'a pas été versé à C\_\_\_\_\_.

**p.** Du 9 février au 9 mars 2021, C\_\_\_\_\_ a été en incapacité de travail pour maladie (100%).

Elle a accouché le \_\_\_\_\_ mars 2021.

**q.** Une déclaration de maladie concernant C\_\_\_\_\_ a été transmise par U\_\_\_\_\_ SARL à [la compagnie d'assurance] V\_\_\_\_\_ le 11 mars 2021.

Dans ce formulaire, il est notamment indiqué que l'employée a été engagée le 1<sup>er</sup> novembre 2018, qu'elle effectuait 42 heures de travail par semaine, qu'elle réalisait un salaire brut de 4'512 fr. auquel s'ajoutaient 162 fr. d'indemnité de vacances et 375 fr. 85 de treizième salaire, et que l'incapacité de gain avait débuté le 9 mars 2021. Il est également précisé qu'il s'agit d'une attestation médicale pré-accouchement, que les dates n'avaient pas pu être notées correctement dans le questionnaire et que le certificat médical attestait d'une incapacité du 9 février au 9 mars 2021.

B\_\_\_\_\_ a indiqué au Tribunal que c'était son frère qui avait signé le courrier adressé à l'assurance. Il avait d'ailleurs créé la société U\_\_\_\_\_ SARL avec son frère. Il ne pouvait fournir d'explications quant à la date d'engagement et au taux d'activité inscrits dans ce formulaire.

V\_\_\_\_\_ a pris en charge les indemnités pour perte de gain du 9 février au \_\_\_\_\_ mars 2021, veille de l'accouchement, pour un montant total de 2'571 fr.

**r.** Avant d'avoir perçu ces indemnités, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont versé un montant de 1'000 fr. à C\_\_\_\_\_.

Ils lui ont versé le solde de 1'571 fr. le 11 janvier 2022, après que celle-ci leur a communiqué ses coordonnées bancaires le 6 janvier 2022.

**s.** Par requête du 15 février 2022 déposée en vue de conciliation, puis introduite le 7 juillet 2022 après échec de la conciliation du 30 mai 2022, C\_\_\_\_\_ a assigné A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ en paiement de la somme totale de 215'839 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mars 2019 (soit 190'478 fr. 40 bruts à titre de différence de salaire pour la période de juin 2017 à mars 2021, 8'043 fr. 20 bruts à

---

titre d'indemnité pour heures supplémentaires effectuées durant la période de juin 2017 à octobre 2020, 15'267 fr. 50 bruts à titre de treizième salaire et 2'050 fr. nets à titre d'indemnité pour le nettoyage et le repassage des vêtements de service). Elle a également conclu à la remise d'un certificat de travail et de ses fiches et certificats de salaire.

C\_\_\_\_\_ a notamment allégué avoir perçu un montant net de 114'108 fr. au total de la part de ses employeurs. Elle réclamait la différence entre ce montant et celui correspondant au salaire minimum légal pour la période du 2 juin 2017 au \_\_\_\_\_ mars 2021, date de son accouchement.

t. Par réponse du 31 octobre 2022, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont conclu, sous suite de frais, au déboutement de C\_\_\_\_\_ de toutes ses conclusions.

u. Lors de l'audience de débats d'instruction du Tribunal du 1<sup>er</sup> mars 2023, les parties ont sollicité des mesures d'instruction. A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont notamment requis l'audition du témoin E\_\_\_\_\_, gérante du "R\_\_\_\_\_", afin qu'elle atteste de l'heure de début du second emploi de C\_\_\_\_\_.

Par ordonnance d'instruction et de preuves du même jour, le Tribunal a notamment admis l'audition de E\_\_\_\_\_ comme moyen de preuve.

v. Lors des audiences de débats principaux des 22 et 23 mai 2023, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire des parties ainsi qu'à l'audition des témoins (K\_\_\_\_\_, L\_\_\_\_\_, M\_\_\_\_\_, J\_\_\_\_\_ et W\_\_\_\_\_) dont les déclarations ont été intégrées au présent état de fait dans la mesure utile.

Lors de son audition, le témoin M\_\_\_\_\_ a précisé que C\_\_\_\_\_ l'avait appelé pour savoir s'il souhaitait témoigner pour elle et il avait répondu qu'il "*dirai[t] ce qu'[il] avai[t] vu*".

w. Lors des audiences de débats principaux du Tribunal des 22 et 23 août 2023, d'autres témoins (O\_\_\_\_\_, P\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_, X\_\_\_\_\_, Q\_\_\_\_\_) ont été entendus. Les déclarations de ceux-ci ont également été intégrées au présent état de fait dans la mesure utile.

À l'issue de l'audience du 22 août 2023, A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ ont persisté à requérir l'audition de E\_\_\_\_\_. C\_\_\_\_\_ s'y est opposée.

x. Lors de l'audience de débats principaux du 3 octobre 2023, le Tribunal a procédé à l'interrogatoire de B\_\_\_\_\_ en qualité de partie et à l'audition du témoin Y\_\_\_\_\_. Les déclarations des précités ont été intégrées au présent état de fait dans la mesure utile.

Le procès-verbal d'audience précise que "*le Tribunal a décidé de ne pas entendre [E\_\_\_\_\_] E\_\_\_\_\_*" et que "*ce refus sera[it] motivé dans le jugement*".

---

y. Par plaidoiries écrites du 25 octobre 2023, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

La cause a ensuite été gardée à juger par le Tribunal.

D. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a d'abord déterminé la date de début et de fin des rapports de travail. Il a relevé que les seules pièces figurant au dossier permettant de déterminer la date à laquelle les rapports de travail avaient commencé était le contrat de travail du 14 février 2018 et la déclaration de maladie à V\_\_\_\_\_, lesquels fixaient l'engagement de l'employée à des dates différentes. Les parties admettaient toutefois que l'information contenue dans la déclaration de maladie (1<sup>er</sup> novembre 2018) était erronée. Le Tribunal a alors considéré qu'"à l'image de ce document, de manière générale", les employeurs n'avaient pas documenté de manière précise et complète les aspects découlant de leur relation contractuelle avec C\_\_\_\_\_. Le temps de travail de celle-ci n'avait pas fait l'objet d'un décompte et le salaire avait été payé de mains à mains, sans remise automatique d'une fiche de salaire. Interrogés sur les incohérences du dossier, les déclarations de B\_\_\_\_\_ et de A\_\_\_\_\_ avaient également été confuses. Dans ces circonstances, le Tribunal a retenu que les documents produits par les employeurs à l'appui de leur version des faits devaient être écartés, considérant que ces pièces n'avaient aucune valeur probante. La date de début des rapports de travail ne pouvait ainsi être prouvée que par les témoignages. Les témoins M\_\_\_\_\_, colocataire de C\_\_\_\_\_, et O\_\_\_\_\_, cliente de l'établissement, avaient confirmé que l'employée travaillait dans l'établissement en 2017. M\_\_\_\_\_ avait précisé que celle-ci avait eu un entretien durant l'été 2017 dans le quartier de G\_\_\_\_\_, ce qui correspondait à l'emplacement de l'établissement, et qu'elle avait ensuite commencé à y travailler. Le Tribunal a considéré que le seul témoignage qui corroborait la version défendue par les employeurs était celui de P\_\_\_\_\_, qui avait indiqué avoir présenté C\_\_\_\_\_ à ses futurs employeurs en 2018, lequel ne l'avait pas convaincu. Le fait que A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ étaient des clients de ce témoin atténuait la force probante de ses déclarations, de même que le fait qu'il ait aidé les employeurs à remplir la déclaration destinée à V\_\_\_\_\_. Si la date du 2 juin 2017 ne se situait pas, par définition, en été, elle se rapprochait néanmoins de la période estivale, ce qui "*a[vait] pu confondre le témoin M\_\_\_\_\_*". Le Tribunal a dès lors retenu que les rapports de travail avaient débuté le 2 juin 2017.

S'agissant de la fin des rapports de travail, le Tribunal a considéré que l'accord allégué par les employeurs n'était pas documenté. A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ savaient que leur employée était enceinte depuis octobre 2020 et l'accord allégué ne comportait pas de concessions réciproques. Il convenait dès lors d'appliquer le système légal. C\_\_\_\_\_ avait été en arrêt maladie puis avait accouché le \_\_\_\_\_ mars 2021. Certes, elle n'avait pas proposé ses services à la fin de son arrêt maladie le 9 mars 2021. Il appartenait toutefois aux employeurs de l'interpeller

---

durant sa grossesse et la sommer de venir travailler, si tel était leur souhait. C\_\_\_\_\_ était en effet en droit de croire, de bonne foi, que ses employeurs ne souhaitaient plus recourir à ses services, dans la mesure où ceux-ci n'étaient pas revenus sur leur décision de la licencier, même après l'intervention du syndicat. A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ n'avaient par ailleurs pas allégué qu'ils avaient continué à lui verser un salaire. Dans cette situation confuse, la partie faible au contrat devait être protégée. Le Tribunal ne pouvant statuer *ultra petita*, il a retenu que les rapports de travail avaient pris fin le \_\_\_\_\_ mars 2021.

Pour calculer son droit au salaire, le Tribunal a distingué trois périodes, soit du 2 juin 2017 au 15 mars 2020, du 16 mars au 31 octobre 2020, puis du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au \_\_\_\_\_ mars 2021. Pour la première période, il a été retenu que l'employée avait travaillé pendant 7 heures et 45 minutes du lundi au vendredi et 5 heures et 45 minutes le dimanche, soit environ 45 heures par semaine. Elle avait ainsi droit à un salaire brut de 114'896 fr. (soit 3'417 fr. x 7 mois + 3'417 fr. x 6 mois + 3'435 fr. x 6 mois + 3'470 fr. x 12 mois + 3'470 fr. x 2,5 mois), calculé sur la base du salaire minimum mensuel brut prévu par la Convention collective nationale de travail pour les hôtels, restaurants et cafés (ci-après : CCNT) pour un collaborateur sans apprentissage.

Pour la deuxième période, C\_\_\_\_\_ avait été libérée de son obligation de travailler du 16 mars au 19 avril 2020 et avait droit à un salaire plein. Pour le reste de la période, le même raisonnement s'appliquait, de sorte qu'elle avait droit à un salaire brut de 26'025 fr. (3'470 fr. x 7,5 mois).

C\_\_\_\_\_ avait par ailleurs droit à un montant de 9'612 fr. 25 bruts pour la période du 2 juin 2017 au 15 mars 2020 (soit 284 fr. 75 x 13 mois + 286 fr. 25 x 6 mois + 3'470 fr. x 1 mois + 289 fr. 20 x 2,5 mois) et de 2'169 fr. pour la période du 16 mars au 31 octobre 2020 (soit 289 fr. 20 x 7,5 mois) à titre de treizième salaire. Le salaire minimum genevois, supérieur au salaire minimum prévu par la CCNT, treizième salaire compris, étant entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2020, C\_\_\_\_\_ avait à juste titre renoncé à réclamer un treizième salaire pour la période postérieure au 1<sup>er</sup> novembre 2020.

Enfin, le Tribunal a subdivisé la troisième période, soit du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au \_\_\_\_\_ mars 2021, en deux parties, soit celle allant jusqu'au 9 février 2021 et celle postérieure à cette date. Il a retenu qu'en novembre 2020, le temps de travail de C\_\_\_\_\_ avait été réduit et qu'elle travaillait alors de 11h à 15h et bénéficiait d'une pause de quinze minute. Elle travaillait ainsi 3 heures et 45 minutes, soit 22 heures et 30 minutes par semaine, ce qui correspondait effectivement à une activité à 50%. C\_\_\_\_\_ avait par conséquent droit à un salaire brut de 2'240 fr. 80, calculé sur la base du salaire minimum genevois (23 fr. x 22,5 heures x 4,33 semaines). C\_\_\_\_\_ n'était plus revenue travailler à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020 et avait bénéficié d'un arrêt maladie à 100% à partir du 9 février 2021. Selon

---

le Tribunal, la situation juridique n'étant claire ni pour l'employée ni pour les employeurs, ces derniers "*supportai[en]t le fardeau de l'éclaircir*". Dans la mesure où la déclaration à l'assurance indiquait une activité à temps plein, les premiers juges ont considéré que la réduction du taux d'activité au mois de novembre 2020 avait été temporaire. Du 1er décembre 2020 au 8 février 2021, C\_\_\_\_\_ avait donc droit à 10'378 fr. 80 (23 fr. x 45 heures x 4,33 semaines + 23 fr. 14 x 45 heures x 4,33 semaines + 23 fr. 14 x 7,5 heures x 8) à titre de salaire. À partir du 9 février jusqu'au \_\_\_\_\_ mars 2021, elle avait droit aux indemnités perte de gain pour maladie à hauteur de 80% de son salaire. Pour calculer le montant auquel avait droit C\_\_\_\_\_, le Tribunal a tenu compte du salaire figurant sur le formulaire de V\_\_\_\_\_ (soit 4'512 fr. par mois) ainsi que d'un treizième salaire (soit 375 fr. 85 par mois). Celle-ci avait ainsi droit à des indemnités de perte de gain à hauteur de 5'168 fr. 90 (80% x 4'888 fr. + 80% x 4'888 fr. / 21.75 x 7 jours).

Enfin, il a considéré que A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ n'avaient pas prouvé que l'employée avait pu bénéficier d'un salaire en nature équivalent à 405 fr. par mois.

En définitive, elle avait droit au montant brut total de 170'490 fr. 75 pour toute la durée des rapports de travail, montant duquel devaient être déduits les salaires déjà perçus par C\_\_\_\_\_, soit 114'108 fr. Il n'y avait pas lieu de s'écarter du montant admis par l'employée, puisque A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, qui supportaient le fardeau de la preuve, avaient échoué à démontrer avoir versé une somme plus importante.

### **EN DROIT**

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

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

Il en est de même des écritures subséquentes des parties déposées dans les délais utiles.

**1.2** La valeur litigieuse étant supérieure à 30'000 fr., la procédure ordinaire s'applique et le procès est régi par la maxime des débats, qui prévoit que les parties allèguent les faits sur lesquels elles fondent leurs prétentions et produisent les preuves qui s'y rapportent (art. 55 al. 1 CPC, art. 243 et art. 247 al. 2 CPC *a contrario*).

---

**1.3** La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), mais uniquement dans la limite des griefs motivés qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_290/2014 du 1er septembre 2014 consid. 5). En particulier, la Cour contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par les juges de première instance et vérifie si ceux-ci pouvaient admettre les faits qu'ils ont retenus (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir violé leur droit d'être entendus et leur droit à la preuve en refusant de procéder à l'audition d'un témoin supplémentaire, soit E\_\_\_\_\_, sans motiver sa décision.

Ils sollicitent en outre, à titre subsidiaire, que la Cour procède à l'audition de ce témoin.

**2.1.1** Le droit d'être entendu est garanti aux art. 29 al. 2 Cst et 53 CPC. Il comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur sujet (ATF 135 II 286 consid. 5.1; 135 I 187 consid. 2.20; 129 II 497 consid. 2.2).

L'autorité qui ne traite pas un grief relevant de sa compétence, motivé de façon suffisante et pertinente pour l'issue du litige, commet un déni de justice formel proscrit par l'art. 29 al. 1 Cst (TF, arrêt du 25 février 2019, 5A\_998/2018 consid. 5.1 et arrêts cités parmi lesquels l'ATF 136 I 6 consid. 2.1). La jurisprudence déduit du droit d'être entendu l'obligation pour l'autorité de motiver sa décision, afin que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause (ATF 142 I 135 consid. 2.1). La motivation d'une décision est suffisante lorsque l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé son raisonnement, sans que l'autorité ne doive se prononcer sur tous les moyens des parties; elle peut se limiter aux questions décisives (TF, arrêt du 25 février 2019, 5A\_998/2018 consid. 5.1 et arrêts cités parmi lesquels l'ATF 143 III 65 consid. 5.2).

**2.1.2** Le droit à la preuve est une autre composante du droit d'être entendu ; il se déduit de l'art. 8 CC et trouve une consécration expresse à l'art. 152 CPC (ATF 143 III 297 consid. 9.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_793/2020 du 24 février 2021 consid. 4.1). Il implique que toute personne a droit, pour établir un fait pertinent contesté, de faire administrer les moyens de preuve adéquats, pour autant qu'ils aient été proposés régulièrement et en temps utile (ATF 144 II 427 consid. 3.1; 143 III 297 consid. 9.3.2). En revanche, le droit à la preuve n'est pas mis en cause lorsque le juge, par une appréciation anticipée, arrive à la conclusion que la mesure requise n'apporterait pas la preuve attendue, ou ne modifierait pas la

---

conviction acquise sur la base des preuves déjà recueillies (ATF 146 III 73 consid. 5.2.2; 143 III 297 consid. 9.3.2; 140 I 285 consid. 6.3.1; 138 III 374 consid. 4.3.2; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_383/2021 du 15 septembre 2021 consid. 4.2).

**2.1.3** Le droit d'être entendu est une garantie constitutionnelle de caractère formel, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fond (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1).

La violation du droit d'être entendu est toutefois considérée comme réparée lorsque l'intéressé jouit de la possibilité de s'exprimer librement devant une autorité de recours disposant du même pouvoir d'examen que l'autorité précédente (ATF 133 I 201 consid. 2.2; 129 I 129 consid. 2.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A\_925/2015 du 4 mars 2016 consid. 2.3.3.2 non publié in ATF 142 III 195).

Le droit d'être entendu n'est par ailleurs pas une fin en soi. Ainsi, lorsqu'on ne voit pas quelle influence sa violation a pu avoir sur la procédure, il n'y a pas lieu non plus d'annuler la décision attaquée (ATF 143 IV 380 consid. 1.4.1). Partant, l'admission du grief de violation du droit d'être entendu suppose que, dans sa motivation, le recourant expose quels arguments il aurait fait valoir dans la procédure et en quoi ceux-ci auraient été pertinents. A défaut, le renvoi de la cause au juge précédent, en raison de la seule violation du droit d'être entendu, risquerait de conduire à une vaine formalité et à prolonger inutilement la procédure (arrêts du Tribunal fédéral 5A\_644/2022 du 31 octobre 2022 consi. 3.1; 4A\_593/2020 du 23 juin 2021 consid. 7.2; 4A\_438/2019 du 23 octobre 2019 consid. 3.2; 5A\_120/2019 du 21 août 2019 consid. 2.3).

**2.1.4** Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves: elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves. Néanmoins, cette disposition ne confère pas au recourant un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves (arrêt du Tribunal fédéral 5A\_505/2021 du 29 août 2022 consid. 3.3.2). Le droit à la preuve, comme le droit à la contre-preuve, découlent de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas l'appréciation anticipée des preuves (cf. ATF 133 III 189 consid. 5.2.2, ATF 133 III 295 consid. 7.1; ATF 129 III 18 consid. 2.6).

**2.2** En l'espèce, le Tribunal a indiqué lors de l'audience du 3 octobre 2023 que son refus d'entendre E\_\_\_\_\_ comme témoin serait motivé dans le jugement. Or, ledit jugement ne contient pas de motivation sur cette question. Dans cette mesure, le droit d'être entendu des appelants a été violé.

Cela ne justifie cependant pas l'annulation du jugement entrepris et le renvoi de la cause au Tribunal.

En effet, cette violation du droit d'être entendu peut être réparée par-devant la présente Cour qui dispose d'un pouvoir de cognition complet pour statuer sur cette question.

En l'occurrence, les appelants soutiennent que l'audition de E\_\_\_\_\_ permettrait d'établir que l'intimée travaillait dans l'établissement "R\_\_\_\_\_" le soir et que c'était pour cette raison qu'elle avait refusé de modifier ses horaires, puis souhaité mettre fin aux relations de travail.

Or, l'intimée a admis qu'elle avait refusé de modifier ses horaires. Il ne s'agit dès lors pas d'un fait pertinent contesté. Surtout, l'audition d'un tiers ne permettrait pas d'établir la volonté de l'intimée de mettre fin aux relations de travail avec les appelants. Le droit à la preuve des appelants n'est donc pas mis en cause, faute pour la mesure requise d'apporter la preuve attendue.

Pour la même raison, la Cour renoncera à procéder à l'audition de E\_\_\_\_\_. La conclusion subsidiaire des appelants sera par conséquent rejetée.

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

**3.1** Les parties ne contestent pas que la CCNT est applicable à leurs relations de travail, les dispositions idoines du Code des obligations s'appliquant à titre supplétif.

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

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

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

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

**3.1.3** Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). En matière de droit au salaire tiré d'un rapport de travail, cette

---

répartition du fardeau de la preuve signifie que le travailleur doit apporter la preuve des circonstances de fait nécessaires à démontrer la conclusion d'un contrat de travail, de même que le montant du salaire convenu (art. 322 al. 1 CO; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_743/2011 du 14 mai 2012 consid. 3.4; ATF 125 III 78 consid. 3b). L'employeur qui s'oppose au paiement dudit salaire doit démontrer l'extinction du rapport de travail ou de l'obligation de paiement (ATF 125 III 78 consid. 3b). Cette obligation lui incombe quelle que soit la cause de l'extinction (ATF 125 III 78 consid. 3b et les références citées).

**3.1.4** Conformément à l'art. 157 CPC, le tribunal établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées. Une preuve est tenue pour établie lorsque le tribunal, par un examen objectif, a pu se convaincre de la vérité d'une allégation de fait (ATF 133 III 81 consid. 4.2.2; 132 III 715 consid. 3.1).

Le tribunal apprécie librement la force probante des preuves administrées en fonction des circonstances concrètes, sans être lié par des règles légales et sans être obligé de suivre un schéma précis. Il en résulte l'interdiction de règles de preuves fixes. Il n'est dès lors pas admissible de dénier d'emblée toute valeur probante à un moyen de preuve donné, prévu par la loi (cf. ATF 84 IV 171 consid. 2). Il en va ainsi aussi pour l'interrogatoire et la déposition des parties au sens de l'art. 168 al. 1 let. f CPC (ATF 143 II 297 consid. 9.3.2; ACJC/504/2024 du 25 mars 2024 consid. 3.1).

Toute personne qui n'a pas la qualité de partie au procès peut témoigner sur des faits dont elle a eu une perception directe (art. 169 CPC). La suspicion de partialité d'un témoin, résultant par exemple d'un lien conjugal, de parenté, d'alliance ou d'amitié avec une partie, doit être prise en considération au stade de l'appréciation du témoignage; néanmoins, la suspicion n'exclut pas d'emblée que la déposition soit tenue pour digne de foi et il incombe au juge du fait d'apprécier sa force probante (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_181/2012 du 10 septembre 2012 consid. 3). De même, le fait qu'un témoin puisse paraître plus enclin à défendre les intérêts de l'une des parties n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté (arrêt du Tribunal fédéral 5P.312/2005 du 14 décembre 2005 consid. 3.1.2). C'est notamment le cas pour un témoin employé au service d'une partie (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_29/2011 du 21 mars 2011 consid. 1.2).

**3.1.5** Les faits pertinents et contestés, qui doivent être prouvés (art. 150 al. 1 CPC), peuvent l'être selon deux modes différents : par preuve directe ou par preuve indirecte (preuve par indices). La preuve est directe lorsque les faits correspondant aux faits constitutifs (ou générateurs de droit) peuvent être établis directement par les moyens de preuve administrés. La preuve indirecte est apportée par indices ou par un faisceau d'indices établis par les moyens de preuve qui ont été administrés. Toute preuve par indices présuppose des déductions, qui sont le résultat du procédé que l'on appelle présomption de fait. Celle-ci désigne

l'opération par laquelle le juge, sans être lié par une règle juridique, retient un fait sur la base d'un autre fait ou d'autres faits en se servant de son expérience générale de la vie, du cours ordinaire des choses ou d'une autre règle d'expérience. Le juge n'est autorisé à tirer des déductions exclusivement de règles d'expérience que dans des cas exceptionnels, par exemple lorsque la preuve se heurte à des difficultés particulières en raison de la nature même du fait à prouver. En effet, le juge ne peut pas, en règle générale, substituer son expérience à la preuve des faits. L'établissement des faits doit être fondé sur des indices concrets établis par l'administration des preuves, et non sur l'expérience générale de la vie du juge ; cette expérience ne doit intervenir qu'à titre accessoire dans l'appréciation (HOHL, Procédure civile, tome I, 2016, n. 1643 à 1668).

**3.2** En l'espèce, le Tribunal, après avoir examiné les différents moyens de preuve administrés, a finalement retenu la version de l'intimée, soit que les relations de travail avaient commencé le 2 juin 2017, dans la mesure où celle-ci était corroborée par le témoignage de M\_\_\_\_\_ et de O\_\_\_\_\_.

Dans leur appel, les appelants contestent la valeur probante de ces témoignages et reprochent au Tribunal de ne pas avoir tenu compte du contrat de travail du 14 février 2018 ainsi que du témoignage de J\_\_\_\_\_ et de P\_\_\_\_\_ et des déclarations des appelants eux-mêmes, en particulier de B\_\_\_\_\_, lesquels prouveraient, selon eux, que l'intimée a commencé à travailler au "F\_\_\_\_\_" le 18 février 2018.

Or, le Tribunal a examiné l'ensemble des preuves administrées pour déterminer la date de début du contrat de travail. Il a d'abord relevé que seuls deux titres figurant au dossier pouvaient éventuellement attester du début des relations contractuelles entre les parties, soit le contrat de travail du 14 février 2018 et la déclaration de maladie du 11 mars 2021. Les dates figurant sur ces deux pièces ne concordent toutefois pas. En effet, le premier document prévoit une entrée en fonction "*dès autorisation cantonale*" et le second indique le 1<sup>er</sup> novembre 2018.

Contrairement à ce que soutiennent les appelants, le Tribunal a apprécié la force probante du contrat de travail soumis en fonction des circonstances concrètes. Dans ce cadre, il a – à juste titre – relevé que les appelants n'avaient pas documenté de manière précise et complète leur relation contractuelle avec l'intimée. En effet, ceux-ci n'ont pas tenu de registre des heures de travail et ont payé leur employée de mains à mains sans qu'une fiche de salaire ne lui soit systématiquement remise (les fiches de salaire les plus anciennes figurant au dossier datant de la fin d'année 2020). Ils ont de plus eux-mêmes admis avoir rempli une déclaration de maladie à l'assurance avec des informations erronées, et il résulte de la procédure que le temps de travail figurant sur le contrat écrit ne correspond pas à l'activité effectivement réalisée par l'intimée (les 45 heures de travail retenues par le Tribunal n'étant à ce stade plus contestées). Les appelants

vont même jusqu'à soutenir que l'intimée bénéficiait de six semaines de vacances, alors que le contrat de travail écrit dont ils se prévalent en prévoit quatre. Au vu des circonstances d'espèce, c'est à juste titre que les premiers juges ne se sont pas fiées aux informations contenues dans le contrat de travail litigieux.

La version des faits des appelants n'est, en outre, appuyée par aucun autre moyen de preuve, si ce n'est leurs déclarations. En effet, la date alléguée du 18 février 2018 ne figure ni sur le contrat de travail écrit (qui fait état d'une entrée en fonction "*dès autorisation cantonale*", laquelle n'a, aussi longtemps qu'ont duré les rapports de travail, pas été obtenue par l'intéressée) ni sur le formulaire adressé à V\_\_\_\_\_ et n'a été confirmé par aucun des (nombreux) témoins entendus. En particulier, les appelants se prévalent à tort des déclarations du témoin P\_\_\_\_\_ puisque celles-ci ne concordent pas avec les leurs. Ce témoin a déclaré avoir présenté l'intéressée aux appelants en début d'année 2018. Or, les appelants ont soutenu que l'intimée avait commencé à travailler pour eux après avoir effectué un essai au "*H\_\_\_\_\_*" à la fin de l'année 2017, ce qui implique que l'employée leur avait été présentée avant cela. De plus, lors de son audition, le témoin P\_\_\_\_\_ a situé les faits litigieux à deux périodes distinctes, faisant référence au début d'année 2018 mais également aux années 2011 et 2012, de sorte que ses déclarations doivent être accueillies avec retenue.

Quant au témoignage de J\_\_\_\_\_, il est vrai que son seul lien de parenté avec les appelants (dont il est l'époux, respectivement le père) n'implique pas nécessairement que son témoignage doive d'emblée être écarté. Cela étant, ses déclarations ne sont appuyées par aucun autre élément de procédure et ne saurait suffire à prouver les allégations des appelants, ce d'autant que le témoin en question a un certain intérêt dans cette affaire puisque l'établissement pour lequel a travaillé l'intimée est en réalité une structure familiale et que le témoin a lui-même directement participé au licenciement de l'intimée.

En revanche, les allégations de l'intimée sont corroborées par deux témoignages.

En effet, le témoin O\_\_\_\_\_ a déclaré qu'elle était certaine d'avoir été une cliente régulière du "*F\_\_\_\_\_*" de 2017 à fin 2020, établissement où elle voyait régulièrement l'intimée. Si son témoignage ne permet pas de déterminer avec précision le mois durant lequel les rapports de travail ont commencé, il confirme toutefois que l'intimée travaillait dans l'établissement en question à tout le moins en été 2017, contrairement à ce que prétendent les appelants.

Quant au témoin M\_\_\_\_\_, son seul lien d'amitié avec l'intimée n'est pas de nature à disqualifier ses déclarations. Il a d'ailleurs été transparent sur son amitié avec l'intimée, allant jusqu'à confier avoir reçu un appel de celle-ci pour lui demander s'il acceptait de témoigner dans le cadre de la présente procédure. Ses déclarations ont d'ailleurs été tout à fait mesurées, celui-ci ne donnant aucune

indication précise quant à la date de l'entretien, laquelle aurait été peu compatible avec des souvenirs datant d'il y a plusieurs années. Lorsqu'il a précisé ne pas se souvenir de ce que faisait sa colocataire entre 2016 et 2017, il faisait à l'évidence référence à la période antérieure à l'engagement dont il avait parlé auparavant. Et, contrairement au témoin J\_\_\_\_\_, le témoin M\_\_\_\_\_ n'est pas impliqué dans la présente affaire et ses déclarations sont appuyées par celles d'un autre témoin. Aucun élément ne permet donc d'écarter ce témoignage.

Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que le Tribunal a considéré que les allégations de l'intimée, soit qu'elle avait commencé à travailler pour les appelants le 2 juin 2017, apparaissaient plausibles et les a tenues pour établies.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point.

4. Les appelants reprochent également au Tribunal d'avoir retenu qu'ils avaient unilatéralement mis fin aux rapports de travail par courrier du 23 novembre 2020 et d'avoir considéré que les rapports de travail avaient pris fin le \_\_\_\_\_ mars 2021.

Ils soutiennent que le contrat de travail a pris fin d'un commun accord le 31 décembre 2021.

**4.1.1** A teneur de l'art. 6 al. 1 CCNT (dans sa version modifiée du 17 décembre 2001, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2002), après le temps d'essai, le congé peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois de la première à la cinquième année de travail, de deux mois à partir de la sixième année de travail.

**4.1.2** Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement (art. 336c al. 1 let. c CO). L'art. 336c CO est une disposition de nature relativement impérative (art. 362 CO). Il ne peut donc y être dérogé qu'en faveur de l'employé (prolongation des périodes de protection par exemple).

**4.1.3** Les parties ont la faculté de rompre en tout temps le contrat de travail d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas, par ce biais, à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2 a; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_397/2004 du 15 mars 2005 consid. 2.1). Cependant, la jurisprudence et la doctrine ont posé des cautions quant à la possibilité pour les parties de résilier conventionnellement le contrat de travail, pour tenir compte, à juste titre, des conséquences d'un tel accord pour le travailleur, dès lors que celui-ci renonce, par ce biais, à la protection légale contre le congé (cf. art. 336 ss CO), restreint ses prétentions futures de chômage et perd une partie de son salaire lorsque la fin des rapports de travail convenue intervient avant l'expiration ordinaire du contrat. La pratique considère ainsi que l'employeur ne peut conclure trop facilement que le

---

salarié accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail. Il ne peut, de bonne foi, déduire une telle volonté de la part du travailleur que si celle-ci ressort de manière claire et irréfutable de son comportement (arrêt du Tribunal fédéral 4C\_397/2004 du 15 mars 2005 consid.2.1). Il serait contraire à l'expérience générale de la vie d'admettre que le travailleur accepterait ces inconvénients sans contreprestation ou autre justification. Ainsi, il est nécessaire que l'accord soit également justifié dans l'intérêt du travailleur, ce qui suppose d'effectuer une pesée des intérêts (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 648-649). L'acceptation de la résiliation par l'employé ne suffit pas à elle-seule pour déduire l'existence d'une résiliation conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_362/2015 du 1<sup>er</sup> décembre 2015 consid. 3.2). A supposer qu'un accord de manifestations de volontés puisse être admis, la validité de l'accord supporte encore que, matériellement, celui-ci contienne des concessions réciproques d'importance comparable, faute de quoi la renonciation par le travailleur à des droits découlant de dispositions impératives ne serait pas valable (WYLER/HEINZER, op.cit., p. 650)

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

**4.1.4** L'abandon de poste, au sens de l'art. 337d CO, entraîne l'expiration immédiate du contrat. Il est réalisé lorsque le travailleur refuse consciemment, intentionnellement et définitivement de continuer à fournir le travail convenu (ATF 121 V 277 consid. 3a). Dans ce cas, le contrat de travail prend fin immédiatement, sans que l'employeur doive adresser au salarié une résiliation immédiate de son contrat (ATF 121 V 277 consid. 3a; 112 II 41 consid. 2; arrêts du Tribunal fédéral 4C\_303/2005 du 1<sup>er</sup> décembre 2005 consid. 2.2 et 4C\_370/2001 du 14 mars 2002 consid. 2a).

La décision du travailleur d'abandonner son emploi doit apparaître nettement. Lorsque celle-ci ne ressort pas d'une déclaration explicite du travailleur, le juge doit examiner si l'employeur a pu de bonne foi, en considération de l'ensemble des circonstances, comprendre son attitude comme un abandon de poste; le principe de la confiance, relatif à l'interprétation des déclarations et autres manifestations de volonté entre cocontractants (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; 135 III 410 consid. 3.2) est déterminant (arrêts du Tribunal fédéral 4A\_337/2013 du 12 novembre 2013 consid. 3 et 4C\_339/2006 du 21 décembre 2006 consid. 2.1). Lorsque l'attitude du travailleur est équivoque, il appartient à l'employeur de le mettre en demeure de reprendre son activité (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 du 19 juillet 2021 consid. 3.1). En particulier, lorsque l'employeur a des doutes au sujet de la capacité de travail de son employé, il doit préalablement l'inviter à reprendre son emploi, à produire un certificat médical, ou à justifier son

---

absence, avant d'admettre qu'il y a abandon d'emploi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 770).

Il incombe à l'employeur de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_91/2021 précité consid. 3.1).

**4.2.1** En l'espèce, les appelants persistent à soutenir que les parties avaient convenu, d'un commun accord, de mettre fin aux rapports de travail pour le 31 décembre 2020.

Il est admis que des discussions ont eu lieu entre les parties au sujet des horaires de travail de l'intimée, cette dernière ayant elle-même reconnu avoir indiqué aux employeurs qu'elle ne souhaitait pas se charger des horaires de fermeture de l'établissement. Il est par ailleurs également admis que l'intimée avait un autre emploi. La question de savoir si elle travaillait dans un autre établissement, en particulier au "R\_\_\_\_", ou si elle effectuait des heures de ménage est sans pertinence, ce fait ne permettant pas, quoi qu'il en soit, de retenir que celle-ci souhaitait mettre fin à son contrat de travail avec les appelants, contrairement à ce que soutiennent ces derniers.

À ce sujet, le témoin J\_\_\_\_\_, époux et père des appelants, a d'ailleurs déclaré au Tribunal qu'il avait indiqué à l'employée que *"si elle ne voulait pas travailler l'après-midi, (...) elle [devait faire] signe pour qu'elle parte"*. Or, ce seul refus ne saurait toutefois suffire pour admettre un accord de résiliation, l'employeur ne pouvant conclure trop facilement que le salarié accepte de mettre fin conventionnellement aux rapports de travail. Aucun autre élément du dossier ne permet par ailleurs de conclure que l'intimée aurait accepté, voire même offert de conclure un tel accord.

Même dans l'hypothèse où les appelants seraient parvenus à démontrer une volonté de la part de l'intimée de mettre fin aux rapports de travail, il faudrait encore que l'accord en question contienne des concessions réciproques d'importance comparable.

Les appelants soutiennent, pour la première fois en appel, que ce serait le cas puisqu'ils auraient libéré leur employée de son obligation de travailler dès le 1<sup>er</sup> décembre 2020 et lui auraient versé, pour le mois de décembre 2020, un salaire correspondant à un taux plein alors qu'elle ne travaillait plus qu'à 50% depuis novembre 2020.

Il résulte toutefois du courrier du 23 novembre 2020 que l'employée a été libérée de son obligation de travailler car elle disposait d'un solde de vacances non prises de quatre semaines.

---

En outre, les appelants ne semblent pas reprocher aux premiers juges d'avoir mal apprécié la durée du travail hebdomadaire de l'intimée lorsque celle-ci était à leur service puisque leur appel ne contient aucune critique à ce sujet. Ils n'attaquent pas non plus leur décision en tant qu'elle retient que la réduction du taux d'activité en novembre 2020 n'aurait duré qu'un mois. Ils ne peuvent dès lors se contenter d'affirmer qu'ils auraient versé un salaire supérieur à celui réellement dû en décembre 2020.

À cela s'ajoute que l'intimée était alors enceinte et bénéficiait de la protection de l'art. 336c CO, qui empêchait les employeurs de la licencier pendant sa grossesse et au cours des seize semaines qui ont suivi son accouchement (soit jusqu'en juillet 2021). À l'évidence, le versement d'un mois de salaire ne saurait constituer une contreprestation d'importance comparable à la renonciation faite par l'employée, dût-elle être admise.

Ainsi, même à retenir l'existence d'un accord de résiliation, celui-ci serait invalide. C'est donc à juste titre que le Tribunal a appliqué les dispositions relevant du régime légal ordinaire régissant l'extinction des rapports de travail

**4.2.2** À titre subsidiaire, les appelants soutiennent que l'intimée aurait abandonné son emploi, ce qui aurait immédiatement mis fin au contrat de travail.

En l'occurrence, l'employée n'est pas retournée travailler à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020. Il est par ailleurs constant que celle-ci a pris conseil auprès du [syndicat] T\_\_\_\_\_ et que ce dernier a informé les employeurs de la nullité du congé signifiée à celle-ci. Les appelants, à qui il incombait de prouver les faits propres à dénoter un abandon de poste, n'ont toutefois apporté aucun élément qui permettrait de corroborer leur version des faits quant à la suite des événements, soit qu'ils auraient ensuite invité l'employée à reprendre son poste, ce que l'intéressée aurait refusé. En effet, de simples allégations de parties ne suffisent pas à elles seules à prouver un fait.

Ils n'ont pour le surplus pas allégué – ni *a fortiori* prouvé – qu'ils auraient invité l'intimée à reprendre son emploi à l'échéance de son certificat médical, à produire une nouvelle attestation médicale ou à justifier son absence.

Dans ces circonstances, un abandon de poste ne peut être retenu.

Pour le surplus, il sera souligné que, ne pouvant statuer *ultra petita*, le Tribunal a arrêté la fin du droit au salaire au \_\_\_\_\_ mars 2021, jour de l'accouchement de l'intimée. Celle-ci aurait toutefois pu prétendre à un montant supérieur à celui fixé par le jugement entrepris au vu du délai de protection institué par l'art. 336c al. 3 CO.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé sur ce point également.

---

5. Les appelants font grief au Tribunal d'avoir mal calculé le solde du salaire dû.

**5.1.1** Le contrat individuel de travail est un contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur, moyennant une rémunération (art. 319 CO).

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

En droit suisse, la rémunération du travailleur obéit au principe de la liberté contractuelle: le salaire fait foi (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 2019, p. 183). Il n'en va toutefois pas ainsi quand les parties sont soumises, de quelque manière que ce soit, à une convention collective de travail prévoyant un salaire supérieur à celui qu'elles ont arrêté; dans ce cas, le salaire supérieur remplace le salaire convenu (art. 322 al.1 et 357 al. 2 CO) (ATF 129 III 618 consid. 5.1; 122 III 110 consid. 4; arrêt du Tribunal fédéral 4C\_369/2006 du 16 janvier 2007 consid. 3.2).

**5.1.2** Selon l'art. 10 al. 1 CCNT, le salaire minimal mensuel brut d'un collaborateur sans apprentissage était de 3'417 fr. du 1<sup>er</sup> janvier 2017 au 30 juin 2018, de 3'435 fr. du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2018 et de 3'470 fr. dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

À teneur de l'art. 15 al. 1 CCNT, la durée moyenne de la semaine de travail, y compris le temps de présence est pour tous les collaborateurs au maximum de 42 heures par semaine, et de 45 heures par semaines "*dans les petits établissements selon l'annexe I*", soit "*les entreprises qui, outre l'employeur, n'occupent pas de manière permanente plus de 4 collaborateurs (membres de la famille de l'employeur compris)*".

Selon l'art. 12 al. 1 CCNT, le collaborateur a droit à un treizième salaire équivalent à 100% d'un salaire mensuel brut. Pour une année de travail incomplète, le collaborateur a droit au treizième salaire pro rata temporis, sauf dans le cas où le rapport de travail est dissous dans le cadre du temps d'essai (al. 2).

**5.1.3** La Loi sur l'inspection des relations de travail (LIRT) a introduit le salaire minimum de 23 fr. l'heure le 1<sup>er</sup> novembre 2020 (art. 39 al. 1 LIRT). Celui-ci a été augmenté à 23 fr. 14 en 2021.

**5.1.4** Lorsque les rapports de travail prennent fin, toutes les créances qui en découlent deviennent exigibles (art. 339 al. 1 CO).

**5.2.1** En l'espèce, il résulte de ce qui précède (cf. supra consid. 3.2 et 4.2.2) que c'est à raison que les premiers juges ont arrêté la période de travail de l'intimée du 2 juin 2017 au \_\_\_\_\_ mars 2021. Il n'y a dès lors pas lieu d'écartier la période du

---

2 juin 2017 au 18 février 2018 et du 1<sup>er</sup> janvier au \_\_\_\_\_ mars 2021 du calcul du salaire dû à l'intimée.

Il n'y a par ailleurs pas lieu de tenir compte d'un salaire à 50% pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2020 au \_\_\_\_\_ mars 2021.

En effet, contrairement à ce que semblent penser les appelants, le seul fait que l'intimée ait admis avoir travaillé à temps partiel au mois de novembre 2020 ne suffit pas à retenir que celle-ci n'avait pas droit à un salaire plein pour la période postérieure.

En tout état, l'appel ne contient aucune critique à l'encontre du raisonnement du Tribunal qui a considéré, sur la base des informations contenues dans la déclaration transmise à V\_\_\_\_\_ (en particulier le fait qu'il ait été précisé que l'employée en question exerçait une activité à temps plein), que la réduction du taux d'activité de l'intéressée était temporaire et que l'intimée avait droit à un salaire correspondant à une activité à taux complet dès le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

À défaut de motivation suffisante, l'appel se révèle irrecevable sur ce point.

Au demeurant, le raisonnement des premiers juges est conforté par la teneur des fiches de salaire relatives aux mois de décembre 2020 à février 2021 émises par les employeurs, de sorte que le grief est en tout état infondé.

Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé en tant qu'il arrête le montant du salaire brut dû à l'intimée à 170'490 fr. 75.

**5.2.2** Reste à déduire de ce montant les salaires effectivement perçus par l'intimée.

Les appelants reprochent sur ce point au Tribunal d'avoir repris le montant net que l'intimée avait allégué avoir perçu pour toute la durée des rapports de travail, soit 114'108 fr., en faisant abstraction des différents témoignages, du contrat de travail ainsi que des bulletins de salaire produits.

Or, les témoignages dont ils se prévalent ne leur sont d'aucune aide.

En effet, le témoin Q\_\_\_\_\_ ne se souvenait pas du montant du salaire de l'intimée. S'il a indiqué qu'il "*correspondait au minimum des conditions applicables CCNT*", l'on ignore si le comptable connaissait le salaire minimum effectivement exigé par la convention collective nationale de travail en question, celui-ci n'ayant pas précisé le montant auquel il faisait référence. Le dossier ne contient par ailleurs que quatre fiches de salaire, toutes produites par l'intimée, et il est admis qu'un tel document n'a pas été systématiquement remis à l'employée au moment du paiement de son salaire. L'on ignore ainsi si le témoin s'est effectivement occupé des documents relatifs à l'intimée, qui se trouvait en situation irrégulière. Sur ce point, il sera encore relevé que deux des quatre fiches

---

de salaire figurant au dossier attestent du versement d'un salaire qui n'a, dans les faits, jamais été perçu par l'employée, de sorte que les informations figurant sur de tels documents devraient, quoi qu'il en soit, être appréciées avec beaucoup de retenue.

Les contradictions mises en évidence ci-avant (cf. supra consid. 3.2) relativisent par ailleurs la fiabilité du témoignage de P\_\_\_\_\_ qui a affirmé savoir que l'intéressée gagnait entre 3'300 fr. et 3'500 fr. tout en admettant ne pas avoir vu ses fiches de salaire.

Quant aux déclarations faites par K\_\_\_\_\_ et L\_\_\_\_\_, elles ne permettent pas de déterminer le montant du salaire de l'intimée, ni même si celui-ci était conforme aux *minima* susvisés.

Il résulte en outre des considérations qui précèdent (cf. supra consid. 3.2) que les informations contenues dans le contrat de travail doivent être appréciées avec circonspection. En tout état, le montant du salaire indiqué (3'417 fr. bruts) ne correspond pas au montant allégué par les appelants (3'300 fr. nets), de sorte qu'il ne leur est d'aucune aide sur ce point. Le salaire allégué ne correspond d'ailleurs pas non plus à celui indiqué dans le formulaire adressé à V\_\_\_\_\_.

Du reste, les explications des appelants ne convainquent pas. En effet, ceux-ci ont articulé un montant brut pour la première fois en appel (qu'ils "*estiment à environ 3'750 fr.*", sans y intégrer les prestations en nature), se contentant d'affirmer jusqu'alors avoir versé un montant net de 3'300 fr., qui ne ressort pourtant pas du contrat de travail, ni des fiches de salaire produites par l'intimée (une seule s'en rapprochant, soit celle de décembre 2020 qui fait état d'un salaire net de 3'338 fr. 25). Ils n'ont en outre pas collaboré à la procédure, s'abstenant notamment de produire toutes les pièces qui auraient pu documenter la relation contractuelle, soit notamment les fiches et certificats de salaire ainsi que le décompte des heures travaillées ou encore des documents comptables faisant état des montants versés à titre de salaire. Ils n'ont pas non plus fourni de pièce qui corroborerait le montant de 405 fr. allégué à titre de prestations en nature offertes par les employeurs, ni même le fait que celles-ci devraient être prises en compte dans le salaire.

Enfin, les appelants ne sauraient être suivis lorsqu'ils soutiennent que l'intimée aurait bénéficié de six semaines de vacances durant les rapports de travail, au lieu des quatre semaines exigées par la CCNT, et que cet élément devrait être pris en compte "*dans le calcul des montants perçus*" par l'employée. Au demeurant, seul le témoin J\_\_\_\_\_, dont la crédibilité est relativement limitée, a confirmé que l'établissement fermait six semaines par an, les déclarations de L\_\_\_\_\_ ne permettant pas de corroborer les allégations des appelants. Les relevés "Z\_\_\_\_\_" [service de livraison à domicile] produits en première instance ne peuvent avoir

---

que valeur d'allégué, puisqu'ils ont été établis par les appelants, et ne permettent au demeurant pas de prouver la fermeture du "F \_\_\_\_\_" durant certaines périodes de l'année, du moins sans explications de la part des intéressés.

Les appelants ayant échoué à démontrer avoir payé le salaire allégué, c'est à juste titre que le Tribunal n'a tenu compte que du montant admis par l'intimée, soit 114'108 fr. nets. Les chiffres 2 et 3 du dispositif du jugement attaqué seront par conséquent confirmés.

S'ils ont conclu à l'annulation des chiffres 4 et 5 également, les appelants ne critiquent pas les développements que le Tribunal a consacrés à la remise à l'employée d'un certificat de travail ainsi que des fiches et certificats de salaire pour les années 2017 à 2021. Il ne sera donc pas revenu sur ces points. Le jugement entrepris sera par conséquent confirmé dans son intégralité.

- 6. 6.1** L'appel étant infondé, il n'y a pas lieu de revoir les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC *a contrario*). Les chiffres du dispositif du jugement entrepris y afférents seront donc confirmés.

**6.2** La valeur litigieuse étant supérieure à 50'000 fr., il y a lieu de percevoir des frais judiciaires pour la procédure d'appel (art. 114 let. c et 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ceux-ci seront arrêtés à 500 fr., mis à la charge des appelants, solidairement entre eux, qui succombent (art. 106 al. 1 CPC) et partiellement compensés avec l'avance de 300 fr. versée par ces derniers, qui reste acquise à l'Etat de Genève (art. 111 al. 1 CPC). Les appelants seront donc condamnés à verser 200 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde de frais.

La procédure d'appel ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC).

\* \* \* \* \*

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

**A la forme :**

Déclare recevable l'appel formé le 18 mars 2024 par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_ contre le jugement JTPH/31/2024 rendu le 29 novembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2915/2022.

**Au fond :**

Confirme le jugement entrepris.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

**Sur les frais d'appel :**

Arrête les frais judiciaires d'appel à 500 fr., dit qu'ils sont partiellement compensés par l'avance de frais versée par A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, laquelle demeure acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de A\_\_\_\_\_ et de B\_\_\_\_\_, solidairement entre eux.

Condamne A\_\_\_\_\_ et B\_\_\_\_\_, conjointement et solidairement, à verser 200 fr. à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, à titre de solde des frais judiciaires d'appel.

Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel.

**Siégeant :**

Madame Stéphanie MUSY, présidente; Madame Marie-Noëlle FAVARGER SCHMIDT, Monsieur Thierry ZEHNDER, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, 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.**