

GE_GERICHTE C/6867/2021 vom 26. September 2024

GE Cour de justice, 2024-09-26, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_6867_2021

FR: GE_GERICHTE C/6867/2021 du 26 septembre 2024

IT: GE_GERICHTE C/6867/2021 del 26 settembre 2024

Erwägungen

E. 13

ème salaire", calculé pro rata temporis jusqu'à la fin du délai de congé, avant d'en compenser le montant avec une créance qu'ils considéraient détenir contre l'intimée au titre des impôts à la source. La régularité et la quotité de ces versements, ainsi que leur qualification par les appelants eux-mêmes, conduisent à admettre que ceux-ci ont, par actes concluants, accepté de modifier les termes du contrat écrit conclu avec l'intimée et convenu d'accorder à celle-ci un treizième mois de salaire. Les déclarations du responsable administratif des appelants selon lesquelles les montants concernés étaient versés à bien plaisir ne sauraient notamment faire obstacle à une telle qualification, dès lors que l'intimée pouvait de bonne foi déduire du comportement des appelants que ces versements étaient et seraient systématiques, sans appréciation discrétionnaire des appelants. Ce treizième mois de salaire constitue ainsi un élément du salaire annuel, conformément aux dispositions rappelées ci-dessus, et c'est à bon droit que le Tribunal en a tenu compte dans la détermination de la rémunération due à l'intimée. S'agissant de la quotité du treizième salaire, les appelants reprochent seulement au Tribunal de ne pas avoir déduit la prestation en nature du montant de 4'500 fr. bruts pris en compte dans son calcul. Or, il découle des considérants qui précèdent que cette critique est infondée (cf. consid. 5.2 ci-dessus). On peut au contraire se demander si le treizième mois de salaire ne devait pas inclure une indemnité équitable pour la part dudit salaire que l'employée n'a pas pu percevoir en nature, à l'instar de ce que prévoit la loi pour le salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler (cf. art. 324a al. 1 CO) ou de salaire afférent aux vacances (cf. art. 329 al. 1 CO). L'intimée n'ayant pas formé d'appel joint sur ce point, la question peut toutefois demeurer ouverte. 6.3 Les appelants échouent ainsi à remettre en cause, également, les montants alloués par le Tribunal à l'intimée à titre de treizième salaire. Partant, le montant total de 146'385 fr. 80 bruts alloué à l'intimée à titre de salaire pour l'ensemble de la période contractuelle doit être confirmé. Il reste à examiner la rémunération à laquelle l'intimée peut prétendre à d'autres titres, ainsi que les sommes que les appelants peuvent porter en déduction. 7. Les appelants contestent le nombre d'heures supplémentaires retenu par le Tribunal, ainsi que le montant de la rémunération allouée à l'intimée en compensation de telles heures. Sur appel joint, l'intimée reproche pour sa part au Tribunal de ne pas avoir tenu compte de certaines heures supplémentaires, soit de celles effectuées le samedi. Portant sur le même objet, ces griefs seront examinés conjointement. 7.1 A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat de travail ou l'usage, un contrat-type de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rémunérer les heures de travail

supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé, en versant le salaire convenu au travail majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

7.1.1 Les heures supplémentaires visées par cette disposition correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1). Selon l'art. 5 al. 1 CTT-EDom, la durée de la semaine de travail des travailleurs de l'économie domestique à temps complet est de 45 heures (al. 1). L'art. 7 al. 1 CTT-EDom précise que les heures supplémentaires sont des heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

7.1.2 Selon la jurisprudence relative à l'art. 321c al. 3 CO, les cocontractants peuvent valablement prévoir, par écrit, que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire (ATF 124 III 469 consid. 3a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 et 4A_178/2017 consid. 6). Conformément à la théorie de l'imprévision, la partie liée par un contrat peut se dégager partiellement ou totalement de ses obligations en cas de changement important et imprévisible des circonstances, ayant pour effet de créer une disproportion si grave, entre sa prestation et la contre-prestation de l'autre partie, que le maintien du contrat se révélerait abusif (*clausula rebus sic stantibus* ; ATF 135 III 1 consid. 2.; 127 III 300 consid. 5b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4). Lorsqu'un travailleur accomplit des heures supplémentaires en nombre excédant notablement - en l'occurrence 1h05 par jour pour un contrat prévoyant une activité hebdomadaire de 40h dans le domaine du nettoyage - ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord, il peut solliciter l'application de la théorie de l'imprévision. Il en résulte que l'employeur ne pourra plus se prévaloir de l'accord dérogatoire et qu'il sera tenu de rémunérer les heures supplémentaires effectuées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2.2.2 et les références, publié in Newsletter DroitDuTravail.ch, avril 2020).

7.1.3 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et quelle est la quotité des heures dont il demande la rétribution (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.2; 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). 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 (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1). 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). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise. L'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). 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_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1; 4A_285/2019 du 18 novembre 2019 consid. 6.2.3; 4A_482/2017 du 17 juillet

2018 consid. 2.1). L'art. 10bis CTT-EDom prévoit que l'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le travailleur peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (al. 3). Si l'employeur faillit à son obligation de tenir un registre, l'enregistrement de la durée du travail faite par le collaborateur vaut moyen de preuve en cas de litige (al. 4). 7.2 En l'espèce, le contrat de travail litigieux prévoyait que les éventuelles heures supplémentaires accomplies par l'intimée ne seraient ni rétribuées, ni compensées, sauf accord particulier préalable des parties. Devant la Cour, les appelants ne contestent cependant pas que ces dispositions sont en l'occurrence dénuées de portée, compte tenu du nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimée, et ce par application de la théorie de l'imprévision, comme l'a retenu le Tribunal. Les appelants admettent en effet eux-mêmes que l'intimée a accompli au moins 657 heures supplémentaires durant sa période effective de travail, avant compensation avec les congés supplémentaires accordés. Or, compte tenu des périodes de vacances, de la période d'incapacité de travail de l'intimée et de sa libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé, ce nombre de 657 heures représente en effet largement plus d'une heure supplémentaire par jour effectivement travaillé (environ 20 mois effectivement travaillés de juillet 2018 à mars 2020, multipliés par 21.75 jours ouvrables par mois, représentent 435 jours de travail; 657 heures supplémentaires en 435 jours représentent en moyenne 1h30 supplémentaire par jour). Le nombre d'heures supplémentaires excédait ainsi notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion du contrat, au sens des principes rappelés ci-dessus. Il convient dès lors d'en examiner plus précisément la quotité et la rémunération. 7.2.1 S'agissant tout d'abord des horaires de l'intimée, il n'est pas contesté que les parties n'ont pas tenu de registre ou de relevé des heures de travail de celle-ci, ni de ses jours de repos, durant son activité, au sens des principes rappelés ci-dessus. Les décomptes que les parties ont versés à la procédure, établis a posteriori et pour les besoins de la cause, n'ont quant à eux pas plus de valeur probante que leurs propres allégations, ce qui n'est pas davantage contesté. Il convient dans ces conditions de se fonder sur les témoignages recueillis dans le cadre de la procédure, comme l'a retenu à bon droit le Tribunal. A ce propos, les appelants reprochent aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée débutait son activité à 6h30 et la terminait à 20h00, du lundi au vendredi. Trois employées des appelants entendues comme témoins, D_____, F_____ et E_____, ont cependant confirmé que lorsqu'elles prenaient leur service aux environs de 07h00, l'intimée avait déjà débuté son activité, puisqu'elle avait alors déjà vidé le lave-vaisselle, préparé le petit-déjeuner des enfants et réveillé ceux-ci. On ne voit dès lors pas en quoi le Tribunal aurait erré en retenant que l'intimée débutait son activité à 6h30. De même, deux des témoins susvisés ont affirmé que lorsqu'elles terminaient leur service aux alentours de 19h00, l'intimée s'occupait encore des enfants. Dès lors qu'il est établi que les appelants mettaient eux-mêmes les aînés au lit à 20h00 (en fait, consid. C let. e.a), il faut admettre que l'intimée s'en occupait jusqu'à ce moment-là, après avoir couché la cadette entre 19h00 et 19h30 (ibid.), de sorte qu'elle terminait elle-même son service à 20h00. Il s'ensuit que les journées de l'intimée s'étendaient sur 13h30 en moyenne, soit de 6h30 à 20h00. Les allégations des appelants selon lesquelles les déclarations des témoins susvisés ne seraient pas fiables, au motif que celles-ci auraient également élevé des prétentions à leur encontre, en alléguant avoir effectué des tâches en partie identiques à celle de l'intimée, ne peuvent quant à elles être suivies. Il est ici observé que ces personnes n'étaient pas précisément engagées en qualité de gardes d'enfant, comme l'intimée, mais de femmes de ménage, et qu'à ce jour, aucune d'entre elles ne s'est vu allouer un quelconque supplément

de rémunération pour avoir effectué des tâches incombant en théorie à l'intimée. Le seul fait que l'une desdites employées ait revu à la baisse ses prétentions en indemnisation d'heures supplémentaires lorsqu'elle a assigné les appelants en justice ne permet pas de conclure que les prétentions de l'intimée à ce titre seraient également excessives, dès lors que l'on ignore tout des conditions, négociées ou non, dans lesquelles la réduction susvisée est intervenue.

7.2.2 Concernant les horaires de l'intimée, les appelants reprochent également au Tribunal d'avoir retenu que celle-ci ne disposait que de 30 minutes de pause les lundis, mardis, jeudis et vendredis du 27 juin 2018 au 31 août 2019, puis de 1h30 de pause les mardis et jeudis et de 30 minutes les lundis et les vendredis, du 1^{er} septembre 2019 au 29 février 2020.

7.2.2.1 En l'occurrence, il est établi que jusqu'à la rentrée scolaire 2019, l'intimée s'occupait non seulement des deux aînés lorsqu'ils n'étaient pas à l'école ou n'avaient pas d'activités extrascolaires, mais également de la cadette K_____ toute la journée, dès lors que celle-ci n'était pas scolarisée. L'intimée effectuait dès lors un horaire continu durant cette période. La seule exception concerne les mardis et les jeudis, où K_____ fréquentait le L_____ de 9h. à 12h. (en fait, consid. C let. e.b). Ceci ne permet toutefois pas de retenir que l'intimée aurait alors bénéficié de six heures de pause (2 x 3 heures), dès lors que le témoin D_____ confirmé que les tâches de l'intimée ne se limitaient pas à la prise en charge des enfants, mais que celle-ci était également chargée de nettoyer leurs chambres et leur salle de bains. Il faut donc admettre que durant la période concernée, l'intimée s'est également, voire essentiellement, acquittée de telles tâches lorsque K_____ était au L_____, et qu'elle ne pouvait alors bénéficier que d'une heure de pause environ, les mardis et les jeudis. Le fait que la cadette K_____ ait pu faire la sieste les après-midis ne permet pas de retenir que l'intimée aurait bénéficié de pauses supplémentaires, dès lors que les témoins H_____ et D_____ ont relevé que l'intimée devait être disponible si K_____ se réveillait, ce qui implique que l'intimée ne pouvait pas elle-même faire la sieste ou vaquer librement à d'autres occupations. Ainsi, même si l'intimée n'a pas concrètement disposé de 30 minutes de pause quatre jours par semaine, comme l'a retenu le Tribunal, le jugement entrepris doit être confirmé en tant qu'il a retenu que l'intimée ne disposait que de deux heures de pause par semaine, soit une heure le mardi et une heure le vendredi, jusqu'à la rentrée 2019.

7.2.2.2 Pour la période de septembre 2019 à fin février 2020, la cadette K_____ était scolarisée tous les matins de 8h. à 12h. Dès lors que les deux aînés l'étaient également, l'intimée a dû bénéficier de temps libre tous les matins durant cette période. En l'occurrence, le témoin H_____ a rapporté qu'après avoir accompagné les enfants à l'école, l'intimée et lui rentraient à 9h. au plus tard et repartaient chercher K_____ à 11h30. Il faut estimer que durant ces deux heures et demi, et compte tenu des tâches ménagères qui lui incombait, l'intimée pouvait bénéficier d'une demi-heure de pause en moyenne, ce qu'elle a elle-même admis. Le témoin H_____ a également rapporté que lorsque K_____ fréquentait le L_____ les après-midis, soit les mardis et les jeudis, l'intimée était libre entre 12h30 et 14h45. Sachant toutefois que le L_____ commençait alors à 13h. (cf. en fait, consid. C let. e.c), l'intimée ne pouvait être de retour au domicile familial, ni réellement prendre de pause, avant 13h15, de sorte qu'il faut admettre qu'elle a disposé d'une heure et demi de pause en sus, de 13h15 à 14h45 les mardis et les jeudis, durant la période concernée. Il s'ensuit que le calcul des premiers juges doit être légèrement modifié pour la période de septembre 2019 à fin février 2020, l'intimée bénéficiant d'une demi-heure de pause tous les jours du lundi au vendredi et d'une heure et demi supplémentaire les mardis et les jeudis, soit un total de cinq heures et demi de pause par semaine.

7.2.2.3 Les appelants reprochent au Tribunal de ne pas avoir retenu que l'intimée bénéficiait d'horaires réduits et de

davantage de pauses lorsque la famille était à P_____. S'il est vrai que l'intimée commençait alors ses journées plus tard, le témoin U_____ ayant notamment rapporté que celle-ci sortait alors de sa chambre à 8h30, il n'est pas certain que l'intimée ait alors effectivement bénéficié de davantage de pauses, comme l'a affirmé l'aide-nourrice précitée. Selon ladite témoin, la cadette K_____ ne fréquentait pas l'école de ski durant l'hiver 2018/2019, ce qui implique qu'elle devait être prise en charge toute la journée. Le seul fait que les appelants aient eu recours aux services d'une aide nourrice lorsqu'ils étaient à P_____ tend à indiquer que l'encadrement des enfants représentait alors une charge supérieure à celle que l'intimée assumait en temps normal. L'aide-nourrice précitée ne s'est au demeurant pas exprimée sur la durée ni sur la fréquence des pauses que l'intimée aurait prises à P_____. Comme l'a relevé le Tribunal, les séjours dans cette station étaient au surplus de durée limitée, de l'ordre de deux semaines par année, et les appelants ne chiffrèrent aucunement le nombre d'heures supplémentaires qui n'auraient pas été effectuées en ces occasions. Par conséquent, le grief sera écarté.

7.2.3 Sous déduction des pauses, la durée de travail hebdomadaire de l'intimée s'élevait donc à 65,5 heures (13,5 heures x 5 jours – 2 heures de pause) de fin juin 2018 à fin août 2019, puis à 62 heures (13,5 heures x 5 jours – 5,5 heures de pause) de septembre 2019 à fin février 2020), et ce du lundi au vendredi. Par rapport à la durée maximale de 45 heures par semaine prévue à l'art. 5 al. 1 CCT-EDom, il en résulte que l'intimée a effectué 20,5 heures supplémentaires par semaine (65,5 heures – 45 heures) durant la première période et 17 heures supplémentaires (62 heures – 45 heures) durant la seconde, soit respectivement 88,75 heures supplémentaires par mois en 2018/2019 (20,5 heures x 4,33 semaines) et 73,6 heures supplémentaires par mois en 2019/2020 (17 heures x 4.33 semaines).

7.2.3.1 Il reste à déterminer le nombre de mois concernés. A ce propos, les appelants reprochent au Tribunal – qui a retenu un nombre de 14 mois pour la première période et de 6 mois pour la seconde – de ne pas avoir tenu compte des vacances prises par l'intimée durant lesdites périodes, durant lesquelles celle-ci ne pouvait avoir effectué d'heures supplémentaires. La critique est en partie infondée, dès lors que le Tribunal a précisément arrêté la seconde période au 29 février 2020, plutôt qu'au 31 mars 2020, pour tenir compte des vacances prises par l'intimée durant tout le mois de mars 2020 (cf. en fait, consid. C let. j). S'agissant de la première période, qui compte 14 mois et 3 jours (soit du 27 juin 2018 au 31 août 2019), compte tenu des nombreuses vacances alors prises par l'intimée (ibid.), il faut effectivement en retrancher environ deux mois et demi où l'employée n'a pas effectué d'heures supplémentaires, de sorte que ladite période doit être arrêtée à 11,5 mois. Ainsi, la Cour retiendra que l'intimée a effectué un total de 1'462,2 heures supplémentaires (88.75 heures x 11.5 mois + 73,6 heures x 6 mois) durant ses semaines d'activité, et ce du lundi au vendredi.

7.2.3.2 Sur appel joint, l'intimée observe cependant avec raison que le Tribunal n'a pas tenu compte des samedis où elle a travaillé. Si les premiers juges ont effectivement tenu compte de la rémunération versée de main à main à l'intimée pour les jours effectués les week-ends et les jours fériés (à hauteur de 10'200 fr. nets, somme qui à raison de 150 fr. par jour ne pouvait correspondre aux seuls douze jours fériés et vingt-neuf dimanches travaillés par l'intimée, mais devait également comprendre la rémunération d'au moins vingt-sept samedis), ils n'ont en revanche calculé les heures supplémentaires effectuées que sur la base du seul horaire hebdomadaire de l'intimée du lundi au vendredi, pour les périodes susvisées, et n'ont ensuite indemnisé l'intimée que pour les dimanches et jours fériés travaillé, ainsi que les heures de veille. Or, il est pourtant établi que l'intimée a également travaillé durant trente-deux samedis (cf. en fait, consid. C let. g). Il convient dès lors d'ajouter au total de 1'462,2 heures supplémentaires établi ci-dessus les

heures travaillées les samedis, qui doivent également être considérées comme de telles heures supplémentaires. S'agissant de leur nombre, il n'y a pas lieu de retenir que les horaires de l'intimée auraient été sensiblement réduits les samedis en question. S'il est notamment vraisemblable que l'intimée pouvait alors commencer son service vers 8h30, comme lorsque la famille était à P_____, le fait que les enfants n'aient alors pas l'école, ni d'activités extrascolaires, implique que l'intimée devait alors s'occuper de ceux-ci et les encadrer toute la journée, soit pendant près de douze heures par jour. Dans son appel joint, l'intimée conclut cependant à l'indemnisation de 292 heures effectuées le samedi, ce qui, rapporté à trente-deux samedis travaillés, représente un peu plus de neuf heures par jour ($292 \div 32 = 9.125$ heures). La Cour se limitera donc aux prétentions de l'intimée et arrêtera à 292 le nombre d'heures supplémentaires effectuées le samedi. Ajoutées aux 1'462,2 heures arrêtés ci-dessus, ces heures portent à 1'754,2 le total des heures supplémentaires effectuées par l'intimée au cours de son emploi ($1'462,2 + 292 = 1'754,2$). Il reste à examiner dans quelle mesure ces heures ont été compensées par des congés, ainsi que le tarif horaire applicable.

7.2.4 Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait bénéficié de 80 jours de congé au cours de son emploi, et non de 84 jours selon les déclarations prétendument concordantes des parties. En l'occurrence, le grief n'est toutefois que partiellement fondé. Si l'intimée a effectivement admis avoir pris deux jours de congés supplémentaires par rapport aux dates retenues par le Tribunal (soit le 26 avril 2019 et le 19 juin 2019), les appelants perdent de vue que le 1^{er} août 2019 était férié et que l'intimée a contesté avoir pris congé le 13 août 2019, comme ils l'alléguaient. La prise d'un congé à cette dernière date n'étant pas autrement établie, le total des jours de congés pertinents s'établit donc à 82 jours, comme retenu dans la partie en fait ci-dessus (consid. C let. j). Multipliés par l'horaire contractuel de 9 heures de travail par jour, qui n'est pas contesté, ces 82 jours représentent 738 heures supplémentaires compensées ($82 \text{ jours} \times 9 \text{ heures} = 738 \text{ heures}$). Déduites du total de 1'754,2 heures supplémentaires effectuées, tel qu'établi ci-dessus, ces heures compensées déterminent à 1'016,2 le nombre d'heures supplémentaires qui doivent encore être rémunérées ($1'754,2 \text{ heures} - 738 \text{ heures} = 1'016,2 \text{ heures}$).

7.2.5 S'agissant du tarif horaire applicable, les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu un montant de 31 fr. 26 bruts de l'heure pour la rémunération des heures supplémentaires, correspondant à un salaire horaire brut de 25 fr. 01 majoré d'un quart, lui-même fondé sur un salaire mensuel brut de 4'500 fr. versé treize fois l'an, pour 45 heures de travail hebdomadaires ($[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] / [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr.} 01$). La critique des appelants ne porte toutefois que sur l'absence de déduction de la prestation en nature du montant brut de 4'500 fr., ainsi que sur la prise en compte d'un treizième mois de salaire. Ces griefs ont toutefois déjà été écartés et doivent l'être à nouveau, en tant que de besoin, pour les motifs indiqués sous consid. 5 et 6 ci-dessus. Par conséquent, le tarif horaire de 31 fr. 26 retenu par le Tribunal demeure applicable aux heures supplémentaires. Ce tarif permet d'arrêter à 31'766 fr. 41 ($1'016,2 \text{ heures} \times 31 \text{ fr.} 26$) le montant brut qui doit être alloué à l'intimée au titre des heures supplémentaires, en sus du montant de 146'385 fr. 80 bruts qui lui revient à titre de salaire. Avant de réformer le jugement entrepris en ce sens, il convient d'examiner les autres montants que le Tribunal a alloués à l'intimée à titre de rémunération pour les dimanches et jours fériés, ainsi que pour les heures de veille qu'elle a effectuées, montants qui sont également contestés. 8. Les appelants reprochent ensuite au Tribunal d'avoir alloué à l'intimée un montant de 19'229 fr. bruts à titre de rémunération pour les jours fériés et les dimanches travaillés. Ils soutiennent que la somme due à ce titre ne devrait pas excéder 10'748 fr. 97.

8.1 Le Code des obligations ne régit pas

la question des jours fériés. Selon l'art. 20a LTr, le jour de la fête nationale (1^{er} août) est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent y assimiler huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions (art. 20a al. 1 LTr; Wyler/Heinzer, Droit du travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 480). Selon l'article 7 al. 2 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%. Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants : 1^{er} janvier ; Vendredi saint ; lundi de Pâques ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 1^{er} août ; Jeûne genevois ; Noël et 31 décembre (art. 19 al. 2 CTT-EDom).

8.2 En l'espèce, il n'est plus contesté que l'intimée a travaillé durant vingt-neuf dimanches et douze jours fériés au cours de son emploi auprès des appelants. Il n'est pas davantage contesté que ces jours n'ont pas été compensés par des congés, les congés supplémentaires accordés à l'intimée étant intégralement compensés avec les heures supplémentaires effectuées par ailleurs (cf. ci-dessus, consid. 7.2.4).

8.2.1 Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait travaillé selon son horaire normal durant les jours susvisés, à raison de 12h30 par jour (soit de 6h30 à 20h., sous déduction d'une heure de pause), effectuant ainsi 512,5 heures supplémentaires (41 jours x 12,5 heures). Avec les appelants, il faut effectivement admettre qu'il n'est pas suffisamment établi que l'intimée ait débuté son service à 6h30 les dimanches et les jours fériés où elle a travaillé, dès lors que les enfants des appelants n'allaient pas à l'école les jours concernés. Faute d'indication plus précise, la Cour retiendra que l'intimée commençait alors sa journée de travail à 8h30, comme lorsque la famille était à P_____ (selon les indications du témoin U_____). En revanche, il n'y pas lieu de retenir que l'intimée aurait disposé de plus d'une heure de pause, même à supposer qu'elle ne fût pas tenue d'effectuer des tâches ménagères particulières les dimanches et les jours fériés où elle a travaillé. Les enfants n'ayant pas l'école ni d'activités extrascolaires les jours en question, il faut admettre que l'intimée s'en occupait et les encadrait alors toute la journée, de 08h30 à 20h00. Partant, et a minima, c'est un nombre de 10,5 heures de travail par jour qui doit être retenu pour les dimanches et les jours fériés concernés (11,5 heures – 1 heure de pause). Multiplié par 41 jours, ce nombre donne un total de 430,5 heures, qui doivent être rémunérées conformément aux dispositions et principes rappelés ci-dessus.

8.2.2 Les appelants critiquent également le tarif horaire de 37 fr. 52 appliqué par le Tribunal aux dimanches et aux jours fériés. Comme précédemment, le grief ne porte toutefois que sur la prise en compte d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., sans déduction de la prestation en nature, ainsi que d'un treizième mois de salaire, dans le calcul opéré (soit: $[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] \div [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr.} 01 ; 25 \text{ fr.} 01 + 50\% = 37 \text{ fr.} 52$). A nouveau, le grief doit être écarté, pour les motifs indiqués aux consid. 5 et 6 ci-dessus, et le tarif horaire de 37 fr. 52 doit être confirmé. Appliqué aux 430,5 heures effectuées, ce tarif commande d'arrêter à 16'152 fr. 36 brut le montant de la rémunération qui doit être alloué à l'intimée pour le travail effectué les dimanches et les jours fériés ($430,5 \text{ heures} \times 37 \text{ fr.} 52 = 16'152 \text{ fr.} 36$). Ce montant sera donc pris en compte dans le décompte final, en vue de la réformation du jugement entrepris.

9. Les appelants contestent également la somme de 5'893 fr. 60 bruts allouée par le Tribunal à l'intimée à titre de rémunération pour les heures de veille.

9.1 Le service de piquet effectué dans l'entreprise compte intégralement comme temps de travail (art. 15 al. 1 OLT 1). Lorsqu'il est assuré dans l'entreprise, le service de piquet (ou de garde) est une prestation de travail et donne lieu à rémunération; peu importe que le travailleur ait eu ou non à intervenir concrètement, ni qu'il ait disposé de temps de repos pendant sa permanence (arrêt du Tribunal fédéral 4A_96/2017 du 14 décembre 2017 consid. 2.1). Lorsque le

travailleur accomplit des veilles de nuit, les salaires minimaux sont majorés d'une indemnité de 7,55 francs par heure de veille, pour les heures entre 20h00 et 07h00 (art. 10 al. 1bis CTT-EDom). 9.2 En l'espèce, les appelants ne contestent plus devant la Cour le nombre de 181 heures de veille effectuées par l'intimée au cours de son emploi, correspondant à huit nuits et trente-neuf soirées de veille (en fait, consid. C let. h et i). Les appelants contestent uniquement le tarif horaire de 32 fr. 56 bruts appliqué par le Tribunal auxdites heures de veille, correspondant au tarif horaire ordinaire de 25 fr. 01, majoré de 7 fr. 55 conformément aux dispositions rappelées ci-dessus (soit: $[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] \div [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr.} 01$; $25 \text{ fr.} 01 + 7 \text{ fr.} 55 = 32 \text{ fr.} 56$). A nouveau, le grief ne porte toutefois que sur la prise en compte d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., sans déduction de la prestation en nature, ainsi que d'un treizième mois de salaire, dans le calcul de ce tarif. Pour les motifs déjà exposés (cf. consid. 5 et 6 ci-dessus), ces reproches sont dénués de fondement. Partant, le tarif horaire de 32 fr. 56 retenu par le Tribunal doit être confirmé et la somme de 5'893 fr. 60 bruts, résultant de l'application de ce tarif à 181 heures de veille, doit l'être également ($181 \times 32 \text{ fr.} 56 = 5'893 \text{ fr.} 60$). Ladite somme sera prise donc en compte à due concurrence dans le décompte final. 10. Au vu des motifs qui précèdent, le total des sommes brutes dues à l'intimée s'élève à 200'198 fr. 17 (soit 146'385 fr. 80 à titre de solde de salaire, 31'766 fr. 41 au titre des heures supplémentaires, 16'152 fr. 36 pour les dimanches et jours fériés et 5'893 fr. 60 pour les heures de veille). Il reste à examiner les montants qui doivent être portés en déduction de ces sommes brutes. Les appelants contestent la quotité de certains d'entre eux, reprochant notamment au Tribunal de ne pas avoir admis que l'intimée restait leur devoir certaines sommes d'impôt dont ils s'étaient acquittés pour son compte. 10.1 Selon la jurisprudence, une renonciation de l'employeur à une créance contre un travailleur ne peut être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon la théorie de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle (art. 115 CO; ATF 110 II 344 consid. 2b). Une manifestation de volonté, même si elle n'est exprimée que par actes concluants, doit être comprise selon le sens que de bonne foi son destinataire doit lui attribuer (ATF 109 II 329, ATF 108 II 317, ATF 105 II 18 et les arrêts cités). Dans le cadre du contrat de travail, les partenaires se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues - dans leur quotité ou leur principe - à faire valoir contre lui, il le lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que paiement du dernier salaire ou autre règlement de compte, formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, établissement d'un certificat de travail, cérémonie d'adieu. En règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe; ce silence n'est pas non plus décisif lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail (ATF 110 II 344 consid 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_666/2017 du 17 mai 2018 consid 4.3; 4A_351/2011 du 5 septembre 2011 consid. 2.2). 10.2 En l'espèce, le grief des appelants relatif aux impôts comprend deux volets distincts: 10.2.1 Les appelants reprochent d'une part au Tribunal de ne pas avoir admis que l'intimée restait leur devoir une somme de 12'805 fr. 15, correspondant au total des sommes qu'ils ont

versées pour le compte de celle-ci à l'administration fiscale au titre de l'impôt à la source pour les années 2018 et 2019 (soit 650 fr. 20 + 12'154 fr. 95 versés en 2021, cf. en fait, consid. C let. p). Devant le Tribunal, les appelants ont cependant expressément reconnu qu'à la fin des rapports de travail, ils avaient décidé de payer les arriérés d'impôt à la source, et ce à bien plaisir (en fait, consid. D let. e.b). Ces propos ont été confirmés par le témoin G_____, qui a déclaré que les employeurs avaient décidé de ne pas réclamer le remboursement de l'impôt pour les années 2018 et 2019. Dans ces conditions, les appelants sont malvenus de contester aujourd'hui qu'ils ont renoncé au remboursement des sommes susvisées (ou à les invoquer en compensation), l'existence d'une remise conventionnelle de dette, au sens des principes rappelés ci-dessus, étant au contraire manifeste sur ce point.

10.2.2 Tel n'est en revanche pas le cas s'agissant de l'impôt à la source 2020, au sujet duquel le Tribunal a débouté les appelants de leurs conclusions. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, les appelants n'ont notamment pas renoncé à tenir compte de la somme versée au fisc pour cette période, puisqu'ils l'ont déduite des derniers salaires versés à l'intimée, y compris de son treizième salaire 2020, et ce à la fin des rapports contractuels de travail (en fait, consid. C let. r in fine). Au cours de son témoignage G_____ a également confirmé que l'employée devait assumer l'impôt à la source pour l'année 2020. Cela étant, les appelants ne peuvent cependant pas prétendre au remboursement de la somme versée à ce titre, puisque celle-ci a été in fine supportée par l'intimée. Il convient seulement de tenir compte du fait que par le biais de leur versement à l'administration fiscale, les appelants se sont de facto acquittés d'une partie du salaire de l'intimée. Or, les montants alloués à l'intimée à titre de salaire brut, dont le total de 146'385 fr 80 a été confirmé ci-dessus, comprennent le solde de l'intégralité des salaires et treizièmes salaires dus, sans prise en compte des montants déjà versés. Ils n'ont notamment pas été réduits pour refléter la compensation opérée sur les derniers salaires de l'intimée. La somme retenue au titre de l'impôt à la source 2020, qui s'élève à 3'895 fr., doit donc effectivement être ajoutée aux sommes nettes déjà versées à l'intimée, sous déduction desquelles la somme brute totale susvisée doit lui être payée.

10.3 A ce propos, les parties ne contestent pas que les appelants ont versé à l'intimée un total de 112'303 fr. 75 à titre de salaire net durant son emploi, ainsi qu'une somme totale de 10'200 fr. remise de main à la main. Après addition de la somme de 3'895 fr. payée pour le compte de l'intimée au titre de l'impôt à la source 2020, le total des sommes nettes déjà versées s'élève ainsi à 126'398 fr. 75.

10.4 Il convient enfin de tenir compte de la prestation déjà fournie en nature, qui faisait partie du salaire brut tel que défini ci-dessus. Sur ce point, les appelants reprochent au Tribunal d'avoir tenu compte d'un montant de 15'080 fr., correspondant à une période à 780 fr. (juin/juillet 2018) et vingt mois à 715 fr. (d'août 2018 à mars 2020). Ils soutiennent que la prestation en nature s'est élevée à 780 fr. jusqu'au mois de décembre 2018, ce qui porterait le total desdites prestations à 15'405 fr. Si les décomptes de salaire établis par les appelants font effectivement état d'une prestation en nature de 780 fr. en 2018, il apparaît cependant que cette mention procède d'une erreur, résultant du fait que la somme de 780 fr. due pour la période conjointe des mois de juin et juillet 2018, pour laquelle un seul décompte de salaire a été établi, a été reprise sans modification dans les décomptes des mois suivants. Cette explication est notamment corroborée par le témoignage de G_____, qui a confirmé avoir corrigé cette erreur à compter du mois de janvier 2019. Au demeurant, les appelants n'exposent pas, ni ne démontrent, en quoi la prestation de logement et de nourriture fournie à l'intimée aurait été plus étendue en 2018 que par la suite, ni/ou pourquoi elle leur aurait coûté plus cher durant les mois concernés. C'est donc à bon droit que les premiers juges n'ont tenu compte du

montant de 780 fr. qu'à une seule reprise, pour la période juin/juillet 2018, dans le calcul des prestations en nature. Par conséquent, le montant de 15'080 fr. retenu à ce titre doit être confirmé, ce qui porte à 141'478 fr. 75 le total des sommes nettes déjà versées à l'intimée (126'398 fr. 75 + 15'080 fr. = 141'478 fr. 75). 11. Au vu des motifs qui précèdent, le ch. 1 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens que les appelants seront condamnés, conjointement et solidairement, à payer à l'intimée la somme brute de 200'198 fr. 17, sous déduction d'une somme nette déjà payée de 141'478 fr. 75, plus intérêts moratoires – dont le dies a quo fixé au 1^{er} octobre 2020, soit à la fin des rapports contractuels de travail, n'est pas contesté. 11.1 Les appelants seront pour le surplus déboutés de leurs conclusions, y compris de leurs prétentions sur demande reconventionnelle. A l'évidence, ceux-ci demeurent en effet débiteurs de l'intimée, compte tenu de l'écart entre la somme brute de 200'198 fr. 17 due au total et la somme nette de 141'478 fr. 75 déjà versée. Au demeurant, on peine notamment à comprendre comment les appelants pourraient avoir versé 16'024 fr. 85 de salaire en trop à l'intimée, comme ils le soutiennent, dès lors que cette valeur se fonde sur la différence entre une somme nette prétendument versée de 141'809 fr. 75 et un total de salaires bruts prétendument dus de 125'784 fr. 90, selon leurs calculs, sachant que les appelants reconnaissent par ailleurs encore devoir à l'intimée, a minima, les sommes brutes de 5'790 fr. 78 au titre des heures supplémentaires, de 10'748 fr. 97 pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que de 4'881 fr. 57 pour les heures de veille. Ceci porterait, à bien les suivre, le total des sommes brutes dues à 147'170 fr. 22, soit un montant nominal supérieur à celui des sommes nettes déjà versées, dont il est soustrait dans leur calcul. Il a par ailleurs été retenu ci-dessus que les appelants n'étaient pas fondés à réclamer le remboursement de la somme de 12'805 fr. 15 versée par eux au titres des impôts à la source 2018 et 2019, de sorte que leurs prétentions reconventionnelles sont en tous les cas infondées. 11.2 L'intimée sera pour sa part déboutée de ses conclusions sur appel joint. Bien que ledit appel joint soit sur le principe fondé, l'admission partielle de l'appel principal ne permet pas à l'intimée d'obtenir davantage que ne lui ont alloué les premiers juges, mais seulement de limiter la réformation du jugement entrepris en sa défaveur. 12. 12.1 Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC). En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 3'310 fr. compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 75'000 fr. (art. 69 RTFMC). Il a réparti ces frais à raison des trois quarts à la charge des appelants, qui succombaient majoritairement, et d'un quart à la charge de l'intimée, qui n'obtenait pas le plein de ses conclusions (art. 106 al. 2 CPC). Cette décision n'est pas contestée en tant que telle et sera confirmée, dès lors que l'issue de l'appel et de l'appel joint ne modifie pas significativement cette répartition. S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC). 12.2 En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent également être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c cum 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC). Ces frais seront arrêtés à 4'500 fr. au total pour l'appel et l'appel joint (art. 14 et 35 RTFMC) et mis à la charge des appelants, qui succombent pour l'essentiel (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance de frais de 1'000 fr. fournie par les appelants, qui demeure acquise à l'Etat de Genève, et ceux-ci seront condamnés à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, le solde de 3'500 fr. (art. 111 al. 1 CPC). 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 interjeté le 27 octobre 2023 par A _____ et B _____

contre le jugement JTPH/327/2023 prononcé le 26 septembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6867/2021. Déclare recevable l'appel joint formé par C_____ contre ledit jugement. Au fond : Annule le ch. 7 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ce point: Condamne A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, à payer à C_____ la somme brute de 200'198 fr. 17, sous déduction d'une somme nette de 141'478 fr. 75, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2020. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais : Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 4'500 fr., les met à la charge de A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, et les compense partiellement avec l'avance de frais de 1'000 fr. fournie par ceux-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève. Condamne A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, à payer à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 3'500 fr. à titre de solde des frais. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens d'appel ni d'appel joint. Siégeant : Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, 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.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.