

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/19077/2013-5

CAPH/131/2015

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 3 AOUT 2015

Entre

Madame B._____ et **Monsieur A.**_____, domiciliés _____ (GE), appelants et intimés sur appel joint d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 2 décembre 2014 (JTPH/516/2014), comparant par M^e David AUBERT, avocat, rue Céard 13, 1204 Genève, en l'Étude duquel ils font élection de domicile,

d'une part,

et

Madame C._____, domiciliée _____ (GE), intimée et appelante sur appel joint, comparant par le Syndicat SIT, rue des Chaudronniers 16, case postale 3287, 1211 Genève 3, auprès duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 4 août 2015.

EN FAIT

A. C._____ est une ressortissante bulgare, dépourvue d'autorisation de séjour en Suisse avant le 28 février 2010, date à laquelle elle a obtenu un permis L.

B. A compter du 1^{er} juin 2009, C._____ s'est engagée au service des époux B._____ et A._____.

Elle était en charge de leur enfant, né le _____ 2009, ainsi que de tâches ménagères.

Elle allègue avoir travaillé du lundi au vendredi de 08h30 à 20h30 (puis de 07h30 à 19h30), ainsi qu'un soir par semaine durant trois heures, soit au total 63 heures hebdomadaires.

Les époux B._____ et A._____ allèguent pour leur part que C._____ travaillait de 08h00 ou 9h00 à 18h00 ou 19h00; ils admettent qu'elle effectuait en sus trois heures de baby-sitting un soir par semaine. Selon eux, cet horaire a prévalu de juin 2009 à fin janvier 2010.

C. Le 26 janvier 2010, les parties ont signé un contrat de travail écrit prévoyant notamment que l'employée était engagée en qualité de "nanny et femme de ménage", pour un temps de travail de 35 heures par semaine, moyennant un salaire mensuel brut de 3'100 fr.

Les deux parties admettent que la rémunération brute précitée a été complétée d'un versement de 210 fr. nets par mois.

C._____ allègue que son horaire de travail hebdomadaire est demeuré de 63 heures, en dépit de la lettre du contrat précité, ce que contestent les époux B._____ et A._____. Selon ceux-ci, dans la mesure où leur fils fréquentait une crèche depuis le 8 février 2010, puis une école dès le 30 août 2012, l'employée n'avait à se charger de l'enfant que durant une heure et demie le matin et durant trois heures, respectivement trois heures et quinze minutes, le soir, en sus de ses trois heures un soir par semaine, et de cinq heures de ménage hebdomadaires.

C._____ affirme s'être occupée toute la journée de l'enfant des époux B._____ et A._____ jusqu'à fin août 2010.

A l'audience du Tribunal du 17 juin 2014, elle a déclaré avoir dû être disponible 12 heures par jour.

Elle accompagnait occasionnellement l'enfant à ses visites chez le pédiatre, aux heures de consultation de 9h00 à 12h00 et de 14h00 à 18h00 (témoin D._____).

Selon la femme de son cousin, qui ignorait de quel temps libre disposait C._____, celle-ci commençait le matin et finissait le soir; la question de savoir si elle avait des pauses dans son horaire n'était pas connue. Lors de visites faites à l'improviste, la maison était fermée, ce qui montrait qu'elle avait des pauses. Elle était en général présente aux alentours de midi, soit entre 11h30 et 13h30, lors de passages effectués environ une fois par semaine (témoin E._____.). Le témoin a, par ailleurs, confirmé une attestation rédigée par ses soins et déposée à la procédure, dont il résulte que C._____ pouvait parfois passer à son domicile avant la fin de ses horaires de travail, car ses employeurs la laissaient partir plus tôt, ou était libre de prendre un café à l'extérieur sans paraître avoir des problèmes en raison de la quantité de son travail ou de son horaire strict. Elle avait des horaires flexibles durant la journée pendant que l'enfant était à l'école, elle ne s'était jamais plainte d'heures supplémentaires et avait évoqué la possibilité de trouver un "emploi de midi".

Le frère d'A._____ avait, en mai 2014, minuté les activités de ménage de la maison des époux B._____ et A._____, ce qui lui avait pris quatre heures, dont dix minutes de pause. Il venait en visite quatre à cinq fois par année - Noël, vacances de ski, début et fin de l'été, et octobre – (déclaration F._____.). Il a par ailleurs confirmé une attestation rédigée par ses soins selon laquelle il avait observé que C._____, après avoir emmené l'enfant des époux B._____ et A._____ à l'école, ne revenait pas à la maison avant 11h00, où elle "disparaissait dans la salle de gym", puis sortait à midi pour revenir une ou deux heures plus tard.

Le mari de C._____ a déclaré qu'il avait connu sa femme dans le bus, quatre ou cinq ans auparavant. Ils arrivaient vers 7h30. Il la cherchait vers 20h30, et un soir par semaine entre 22h00 et 23h30. A midi, selon ce qu'elle lui avait dit, elle n'était pas libre (ce qui lui paraissait logique vu ce qu'elle disait sur son travail), sauf à de rares occasions le mercredi, mais elle était accompagnée de l'enfant des époux B._____ et A._____. Après leur mariage, sa femme n'avait pas voulu réduire son horaire, mais réclamer les heures supplémentaires effectuées. Il ignorait pour quelle raison, elle n'avait pas formulé cette réclamation auparavant (déclaration H._____.).

Selon un ancien collègue de B._____, qui était venu à son domicile deux à trois fois par semaine entre septembre 2012 et mars 2013, C._____ y avait été vue jusqu'à la fin 2012, puis plus après. Celle-ci donnait l'impression de bénéficier d'une grande liberté; elle arrivait et partait à son gré, s'absentant parfois une heure. Il l'avait croisée dans un commerce lors de la pause-déjeuner (témoin G._____.). Le témoin a encore confirmé une attestation rédigée par ses soins dont il résulte que C._____ arrivait entre 10h00 et 11h00, puis téléphonait ou envoyait des messages, et n'était pas de retour de son déjeuner à 13h30. Occasionnellement, elle avait été vue passer l'aspirateur. B._____ lui avait expliqué que l'employée

était libre de son temps pendant que l'enfant était à l'école, tout en devant assurer quelques tâches ménagères. La maison n'avait jamais été trouvée propre.

Les époux B._____ et A._____ ont encore déposé à la procédure deux attestations rédigées respectivement par I._____ et la seconde par J._____. Selon la première, qui venait régulièrement prendre un café avec A._____; C._____ était présente à plusieurs reprises, et généralement en train de prendre un café ou de bavarder au téléphone; sporadiquement, elle nettoyait ou faisait la lessive; parfois elle arrivait "au travail" à 11h00 environ, et elle n'avait jamais été vue apportant des courses. Selon le second, qui était venu passer deux semaines au domicile des époux B._____ et A._____ au mois de janvier 2011, C._____ accompagnait l'enfant à la crèche à 9h00, puis revenait au bout d'une heure, et rangeait et nettoyait la maison pendant rarement plus d'une heure; elle passait le reste de la journée "en bas pour le côté technique". Puis elle sortait vers 16h00 pour chercher l'enfant, avec lequel elle restait jusque vers 18h30 ou 19h30. Elle avait épisodiquement fait des courses

D. En novembre 2012, C._____ s'est mariée.

Le 30 novembre 2012, les époux B._____ et A._____ ont rédigé un "accord de résiliation" du contrat de travail, qui comportait en préambule la phrase suivante: "au cours des derniers mois, le salarié [sic] a indiqué qu'elle ne peut pas ou ne veut pas faire de travail comme convenu verbalement au [sic] but du contrat".

C._____ a refusé de signer cet accord. Elle admet avoir, dès le 4 décembre 2012, effectué un horaire de 35 heures par semaine.

E. Le 8 décembre 2012, A._____ a envoyé à C._____ un courrier électronique, qu'il explique avoir rédigé en anglais, puis traduit au moyen d'un programme informatique en français.

Ce document comporte notamment ce qui suit: "Permettez-moi de vous rappeler que nous vous avez [sic] embauché en 2009 peu après la naissance de K._____ d' [sic] être sa nounou. Outre cette tâche principale, vous avez accepté de passer votre temps de [sic] nettoyage aussi bien. Nous avons convenu de [sic] vous pourrait [sic] travailler 12 heures par jour, 5 jours par semaine et serait [sic] disponible, sans frais, au moins un soir par semaine pour la garde d'enfants. Le salaire convenu pour qui [sic] était Sfr. 2'500 par mois. Plus tard, il a été porté à Sfr. 3'400 lorsque vous avez trouvé votre propre appartement. En 2010, sur votre demande, nous avons demandé un permis de travail [...] Nous devons rédiger un contrat formel qui devait être approuvé par les autorités [...] Il s'agit de la seule raison pourquoi nous avons convenu d'un contrat indiquant une semaine de travail de 35 heures, afin que nous puissions garder votre salaire officiel aussi bas que possible et faire votre fardeau fiscal aussi bas que possible. Encore une fois une faveur à vous. Après votre mariage avec M. H._____, vous avez soudainement refusé d'adhérer à notre accord d'une semaine de travail de 60 heures et vous avez

insisté sur s'en tenir aux 35 heures contractuelles. En principe nous pourrions vivre avec cela, à un salaire réduit, mais votre tâche principale doit toujours être nourrice de K._____. Etant donné que K._____ va maintenant à l'école, cela signifie que vos heures de travail sera [sic] maintenant alors comme suit: tous les jours de 7:30 jusqu'à 9:00 [...] tous les jours de 16:15 jusqu'à 19:30 [...] les autres 11 heures et 15 minutes par semaine (ou 2:15 heures par jour), vous pouvez planifier à votre convenance [...]. Nous croyons que ces heures sont plus que suffisants [sic] pour nettoyer la maison".

Les époux B._____ et A._____ allèguent qu'ils voulaient exprimer que l'employée devait accomplir 35 heures de travail dans un intervalle de 60 heures du lundi au vendredi.

Selon C._____, il s'agit du reflet de la réalité de ses horaires.

- F.** Par lettre de son syndicat du 11 décembre 2012, C._____ a requis l'établissement d'un décompte des heures supplémentaires accomplies.
- G.** Par courrier du 14 décembre 2012, remis en mains propres, les époux B._____ et A._____ ont licencié C._____ pour le 28 février 2013.

Les époux B._____ et A._____ ont allégué, dans leur mémoire-réponse, qu'à compter du 7 février 2013, ils avaient libéré C._____ de l'obligation de travailler, en requérant de celle-ci qu'elle rende ses clés de la maison. Ils ont ensuite modifié leur allégué, affirmant avoir signalé à l'employée que ses services n'étaient pas requis entre le 29 janvier et le 17 février 2013. C._____ n'a pas contesté ces allégués.

Le 21 février 2013, les époux B._____ et A._____ ont licencié C._____ avec effet immédiat.

Le salaire du mois de février 2013 a été intégralement réglé.

- H.** Par courrier de son syndicat du 5 juin 2013, C._____ a rappelé aux époux B._____ et A._____ les heures supplémentaires qu'elle avait accomplies, et s'est référée au courrier électronique du 8 décembre 2012, dont elle déduisait que ses employeurs avaient admis un horaire de 60 heures par semaine.

Par réponse, en anglais, du 1^{er} juillet 2012, les époux B._____ et A._____ ont contesté cet horaire, et fait valoir que le message du 8 décembre 2012 ne reflétait pas le contenu voulu, et ne reflétait pas la véritable situation, puisqu'il était rédigé en français, alors que leur connaissance de cette langue n'était à l'évidence pas appropriée pour une correspondance à caractère légal.

- I.** Le 3 septembre 2013, C._____ a saisi l'Autorité de conciliation du Tribunal des prud'hommes d'une requête dirigée contre B._____ et A._____, en paiement de 106'003 fr. 70, à titre de rémunération d'heures supplémentaires, plus intérêts

moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2013, et en remise de décomptes de salaire d'avril 2009, et de juin 2009 à mars 2010, et d'heures supplémentaires.

Au bénéfice d'une autorisation de procéder délivrée le 16 octobre 2013, C._____ a déposé sa demande au Tribunal des prud'hommes le 20 décembre 2013. Elle a conclu à ce que les époux B._____ et A._____ soient condamnés à lui verser le montant brut de 116'354 fr. 70, sous déduction du montant net de 8'820 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2013, ainsi qu'à lui remettre un décompte d'heures supplémentaires, des décomptes de salaire et un certificat de travail rectifié.

Elle exposait réclamer le paiement de 4'554 heures supplémentaires réalisées à raison de 28 heures (différence entre 63 heures accomplies et 35 heures contractuelles) durant 168 semaines (du 1^{er} juin 2009 au 3 décembre 2012, soit 182 semaines, dont à déduire 14 semaines de vacances, et 150 heures durant 30 jours fériés), au tarif horaire de 25 fr. 55 (20 fr. 45 majoré de 25%), sous déduction du montant net de 8'820 fr.

Par mémoire-réponse du 28 février 2014, les époux B._____ et A._____ ont conclu au déboutement de C._____ de toutes ses conclusions.

Par courrier du 24 juin 2014, C._____ a déclaré retirer ses conclusions en remise de décomptes de salaire et d'un certificat de travail.

A l'audience du Tribunal du 8 juillet 2014, les époux B._____ et A._____ ont renoncé, "en l'état", à l'audition des témoins L._____ et M._____.

A l'issue de cette audience, les parties ont plaidé et persisté dans leurs conclusions.

- J.** Par jugement du 2 décembre 2014, expédié pour notification aux parties le même jour, le Tribunal des prud'hommes a condamné Eric et B._____ à verser à C._____ le montant brut de 64'723 fr. 30 plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2013. sous déduction du montant net de 8'820 fr., invité la partie qui en avait la charge à opérer les déductions sociales, et débouté les parties de toutes autres conclusions. Il a arrêté les frais à 1'080 fr., couverts par l'avance déjà opérée, mis à la charge des époux B._____ et A._____, et les a condamnés à rembourser C._____ de ce montant.

En substance, le Tribunal a retenu que les relations entre les parties étaient soumises au contrat-type des travailleurs de l'économie domestique (CTT-ED), que la semaine de travail était ainsi de 45 heures, que l'employée avait démontré avoir effectué 63 heures tout au long de son emploi, qu'elle avait ainsi droit, sauf pendant les quatorze semaines de vacances qu'elle admettait avoir prises, à la rémunération de ces heures supplémentaires, au nombre de 2'763, au tarif horaire

de 23 fr. 43, calculé, avec majoration de 25% sur la base d'un salaire conventionnel de base moyen de 18 fr. 74.

- K.** Par acte du 15 décembre 2014, les époux B._____ et A._____ ont formé appel contre le jugement précité, concluant à l'annulation de celui-ci, cela fait au déboutement de C._____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

Par mémoire-réponse du 6 février 2014, C._____ a conclu au rejet de l'appel.

Elle a formé un appel joint, concluant à ce que les époux B._____ et A._____ soient condamnés conjointement et solidairement à lui verser 20'900 fr. avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} mars 2013. Ce montant représente, selon elle et à bien la comprendre, les différences entre le salaire perçu et le salaire qu'elle aurait dû percevoir pour un plein temps de 45 heures rémunéré selon les salaires minima du CTT-ED (qu'elle arrête chaque année à un montant inférieur à celui retenu par le Tribunal). Elle a produit une pièce nouvelle.

Par réponse du 18 mars 2015, les époux B._____ et A._____ ont conclu à l'irrecevabilité de l'appel joint, subsidiairement à son rejet.

Par courrier reçu le 30 mars 2015, C._____ a persisté dans ses conclusions.

Par avis du 31 mars 2015, les parties ont été informées de ce que la cause avait été gardée à juger.

EN DROIT

1. Interjeté contre une décision finale (308 al. 1 let. a CPC) auprès de l'autorité compétente dans le délai utile de 30 jours et selon la forme prescrite par la loi (art. 311 CPC), l'appel principal est recevable.

Quant à l'appel joint, il a été formé dans le délai et selon la forme prévus par la loi (art. 313 al. 1 CPC). Sa recevabilité pour le surplus sera examinée ci-dessous.

2. L'intimée a produit une pièce nouvelle, consistant en un "profil linkedin" d'A._____, dont elle n'explique pas pour quelle raison elle n'aurait pas pu la produire en première instance. La pièce n'est ainsi pas recevable (art. 317 CPC).
3. Les appelants font grief au Tribunal d'avoir mal apprécié les preuves, partant d'avoir retenu que l'intimée avait accompli un horaire lui donnant droit à une rémunération supérieure à celle qu'elle a reçue.

3.1 Chaque partie doit prouver les faits qu'elle allègue pour en déduire son droit (art. 8 CC). Le travailleur doit en particulier démontrer son taux d'occupation (arrêt du Tribunal fédéral 4A_127/2015 du 30 avril 2015, consid. 3.4).

3.2 Par heures supplémentaires, on entend celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail, que cette dernière soit fixée contractuellement, tacitement, par une convention collective ou encore par l'usage au sein de l'entreprise (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3^{ème} éd. 2014 p. 93).

L'art. 321c CO prévoit que les heures supplémentaires sont compensées en nature ou en espèces; plus précisément, l'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (al. 2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (al. 3).

L'employeur ne peut pas imposer unilatéralement la compensation en nature (ATF 123 III 84 consid. 5a). Un accord du travailleur est nécessaire. Il incombe à l'employeur de prouver l'existence d'une telle convention, qui peut être tacite (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, 7e éd. 2012, n° 11 ad art. 321c CO).

3.3 En présence d'un litige sur l'interprétation d'un contrat, le juge doit tout d'abord s'efforcer de déterminer la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexacts dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature véritable de la convention (art. 18 al. 1 CO).

Si la volonté réelle des parties ne peut pas être établie ou si les volontés intimes divergent, le juge doit interpréter les déclarations et les comportements selon la théorie de la confiance, en recherchant comment une déclaration ou une attitude pouvait être comprise de bonne foi en fonction de l'ensemble des circonstances (interprétation dite objective; ATF 133 III 675 consid. 3.3.). Le juge part en premier lieu de la lettre du contrat. En principe, les expressions et termes choisis par les cocontractants doivent être compris dans leur sens objectif (ATF 131 III 606 consid. 4.2). Toutefois, il ressort de l'art. 18 al. 1 CO que le sens d'un texte, même clair, n'est pas forcément déterminant. Même si la teneur d'une clause contractuelle paraît limpide à première vue, il peut résulter d'autres conditions du contrat, du but poursuivi par les parties ou d'autres circonstances que le texte de la clause litigieuse ne restitue pas exactement le sens de l'accord conclu (ATF 136 III 186 consid. 3.2.1). Ainsi, l'interprétation objective s'effectue non seulement d'après le texte et le contexte des déclarations, mais aussi sur le vu des circonstances qui les ont précédées et accompagnées (ATF 119 II 449 consid. 3a). Cela étant, il n'y a pas lieu de s'écarter du sens littéral du texte adopté par les cocontractants lorsqu'il n'existe aucune raison sérieuse de penser qu'il ne correspond pas à leur volonté (ATF 136 III 186 ibidem).

Subsidiairement, si l'interprétation selon le principe de la confiance ne permet pas de dégager le sens de clauses ambiguës, celles-ci sont à interpréter en défaveur de

celui qui les a rédigées, en vertu de la règle "in dubio contra stipulatorem" (ATF 133 III 61 consid. 2.2.2.3; 122 III 118 consid. 2a).

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

L'interrogatoire et la déposition des parties sont de même rang et de même force probante, laquelle est équivalente au témoignage. Ils s'inscrivent dans le système de la libre appréciation des preuves institué par l'art. 157 CPC, selon lequel le juge décide selon sa conviction subjective si des faits sont prouvés ou non par l'interrogatoire (BÜHLER, Commentaire bernois, 2012, ad art. 191-192 CPC, n. 14ss).

3.5 Selon le contrat-type de travail de l'économie domestique (aCTT-DOM), en vigueur du 1er juillet 2004 au 31 décembre 2011, la durée hebdomadaire du travail était de 46 heures (art. 18 al. 8). A compter du 1er janvier 2012, l'art. 5 du contrat-type de travail de l'économie domestique (CTT-ED) prévoit que la semaine de travail est de 45 heures.

Le salaire minimum conventionnel était de 18 fr. 45 en 2008 et 2009, puis de 18 fr. 75 en 2010 et 2011 (cf art. 18 al. 2 aCTT-Edom, dans ses versions successives), enfin de 19 fr. 01 puis 19 fr. 40 (cf art. 10 CTT-ED) dès 2012, pour un employé sans expérience.

3.6 En l'occurrence, l'intimée a allégué avoir accompli, du 1^{er} juin 2009 au 3 décembre 2012, un horaire hebdomadaire régulier de 63 heures par semaine, moyennant un salaire net de 2'400 fr. puis de 3'400 fr. par mois, jusqu'en mars 2010, puis de 3'100 fr. bruts, plus 210 fr. nets et 90 fr. de cotisation sociale. Elle a offert en preuve de son allégué le courrier du 8 décembre 2012 reçu de ses employeurs.

Pour leur part, les appelants ont admis que l'employée avait effectué 50 heures de travail par semaine, de juin 2009 au 5 février 2010, puis ont allégué qu'elle avait accompli 35 heures de travail hebdomadaires, conformément au contrat signé entre les parties le 26 janvier 2010.

A ce sujet, il convient d'emblée de relever que les parties n'ont pas exprimé l'entier de leurs volontés dans ce document écrit, puisqu'il est admis qu'elles sont convenues d'une rémunération nette s'ajoutant à la rémunération brute prévue contractuellement. Le 30 novembre 2012, les appelants ont rédigé un document, non contresigné par l'intimée, dans lequel ils évoquaient la circonstance que celle-ci ne pouvait ou ne voulait pas "faire du travail comme convenu verbalement", ce qui plaide à nouveau en faveur d'un complètement du contrat écrit par un accord oral des parties.

Par ailleurs, les appelants ont adressé, le 8 décembre 2012, un courrier électronique à l'appelante, lequel explicitait la raison de la conclusion du contrat écrit, après plusieurs mois d'emploi. Ils ont fait valoir que le texte de courriel, tel que reçu par l'intimée, ne reflétait pas leur volonté, dans la mesure où il consistait dans une traduction du texte originellement rédigé et traduit en français au moyen d'un logiciel automatique. Cet argument apparaît dépourvu de portée, puisque la destinataire, partie faible au contrat de travail, pouvait légitimement se fonder sur le sens du texte que ses employeurs avaient librement choisi de faire traduire automatiquement, supportant de la sorte les imprécisions, voire contre-sens, en résultant, sans y adjoindre la prétendue version d'origine en anglais.

Au demeurant, si le début du message comporte de manifestes fautes de syntaxe, aisément décelables et n'altérant qu'à peine la compréhension générale du texte, les passages décisifs s'agissant de la conclusion du contrat du 26 janvier 2010 et des horaires sont exempts d'erreurs. En effet, on comprend de façon univoque que la "seule" raison (sans lien avec l'argument présenté en procédure par les appelants tenant à l'entrée de leur fils dans une crèche au début février 2010) pour laquelle un temps de travail de 35 heures par semaine était stipulé était de soumettre aux autorités un accord faisant apparaître le salaire désigné "officiel" (sous-entendant ainsi qu'il y avait une rémunération officieuse) comme conforme au salaire horaire conventionnel, et que l'employée, après son mariage, a "soudainement refusé d'adhérer à [l']accord d'une semaine de travail de 60 heures" et a "insisté sur s'en tenir aux 35 heures contractuelles". La thèse selon laquelle les employeurs entendaient en réalité prévoir une durée cadre correspondant à douze heures sur cinq jours, à l'intérieur duquel sept heures sur cinq jours devaient être réalisées, apparaît dépourvue de sens commun et est de surcroît incompréhensible et indécidable à la lecture des phrases claires du message. Cette thèse se trouve en outre battue en brèche par la phrase suivante du message, dont il résulte tout aussi clairement que les employeurs auraient certes pu s'accommoder d'un horaire de 35 heures, mais avec un salaire réduit, démontrant de la sorte à nouveau le caractère inexact du contrat de travail écrit.

Peu importe, contrairement à l'avis des appelants, que, par courriel du 14 décembre 2012, les modalités d'un horaire de 35 heures aient été évoquées, puisque l'intimée n'a pas allégué avoir accompli d'heures supplémentaires après le 4 décembre 2012.

Il n'apparaît pas non plus décisif, au vu des soixante heures explicitement indiquées par les appelants – auxquelles devaient s'ajouter une soirée par semaine, soit trois heures - dans le courriel du 8 décembre 2012, que les travaux confiés aient pu, hypothétiquement, être réalisés durant un laps de temps plus bref.

Il apparaît ainsi que l'intimée est parvenue à démontrer l'horaire de travail qu'elle affirme avoir accompli.

Les témoignages recueillis ne sont pas de nature à infirmer cette constatation. En effet, les avis des parents et visites sur le temps nécessaire au ménage du logement des appelants sont sans pertinence, relevant de leur pure appréciation personnelle. Le témoin N. _____ a déclaré qu'elle ignorait les horaires de l'employée, mais pensait qu'elle avait des pauses, voire en prenait avec elle, ce qui n'est pas incompatible avec l'accomplissement d'heures supplémentaires; rien de précis ne peut être tiré de la circonstance qu'elle a évoqué avec l'employée la possibilité d'une autre occupation, puisqu'elle ne connaissait pas le temps libre de celle-ci. La déclaration F. _____, qui relate des constatations faites durant quelques jours quelques fois par an, dont des périodes de vacances, n'est pas non plus probante, étant relevé, en particulier qu'il n'avait jamais vu l'employée accomplir du baby-sitting le soir, alors que ce point est admis, à raison d'une soirée par semaine par les appelants. Le témoin G. _____ n'a fréquenté le domicile des appelants que durant trois mois de la période litigieuse, et a précisé les heures relativement tardives d'arrivée de l'employée, sans qu'il ait pu constater si celle-ci était occupée à accomplir des tâches confiées à l'extérieur par les employeurs.

Quant aux déclarations écrites produites, à supposer qu'elles soient recevables, elles ne comportent aucun élément pertinent; dès lors, sans examiner plus avant la recevabilité de la conclusion préalable de l'appelante (qui avait déclaré au Tribunal renoncer à entendre le témoin M. _____) en audition de l'auteur de l'une de ces attestations, il n'y a pas lieu d'administrer ce moyen de preuve. Le fait qu'une collègue ait pu rendre des visites régulières, mais dont on ignore la fréquence et l'heure, et ait observé que l'employée était soit inactive, soit absente, ne permet pas d'opérer des déductions incompatibles avec l'accomplissement des heures supplémentaires. Des observations réalisées sur deux semaines en janvier 2011 ne sont pas non plus suffisantes; elles font au demeurant état d'une présence de l'employée entre 08 h 30 et 18h 30, voire 20h00, qui s'approche davantage de la thèse de l'intimée que de celle des appelants.

Au vu de ce qui précède, le Tribunal a ainsi correctement retenu que l'intimée avait accompli 63 heures de travail hebdomadaires, conformément à l'accord des parties. Il s'ensuit que les heures dépassant l'horaire stipulé par le contrat-type de travail, soit 45 heures, constituent des heures supplémentaires, qui étaient connues des appelants – puisqu'elles correspondaient à l'accord des parties - et qui n'avaient dès lors pas à faire l'objet d'une réclamation explicite de l'employée aux fins d'éviter la prescription du droit à la rémunération.

Le Tribunal a arrêté le nombre de ces heures à 2'763, chiffre qui n'est pas remis en cause par l'intimée et que l'appelante ne critique pas, même à titre subsidiaire, de sorte qu'il sera retenu.

Les appelants se prévalent de la circonstance que l'intimée n'a pas travaillé dès le 30 janvier 2013 et jusqu'à la fin de son emploi, soit durant 154 heures. Ils considèrent que l'intimée pouvait compenser en temps les heures supplémentaires

accomplies, dans une quotité au sujet de laquelle ils s'en rapportent à justice. Ce faisant, ils ne démontrent pas que l'intimée aurait consenti, fût-ce tacitement, à compenser des heures supplémentaires durant une période où elle n'avait, de surcroît, pas été clairement libérée de l'obligation de travailler (cf. leurs allégués peu clairs à ce sujet).

Enfin, la quotité de salaire retenue, en moyenne sur la période considérée, par le Tribunal n'est pas contestée par les parties, et apparaît conforme aux textes conventionnels.

4. L'intimée, dans son appel joint, reproche au Tribunal, à bien la comprendre, d'avoir examiné le salaire dû pour les heures effectuées supplémentaires par rapport au CTT-ED et non par rapport au contrat de travail, et par conséquent de ne pas avoir vérifié d'office si le montant versé pour les heures effectuées entre 35 et 45 heures était conforme au contrat-type.

4.1 L'art. 58 al. 1 CPC prévoit que le tribunal ne peut accorder à une partie ni plus ni autre chose que ce qui est demandé, ni moins que ce qui est reconnu par la partie adverse.

L'objet du litige se détermine par les conclusions de la demande et par le complexe de faits à la base de la demande (BOHNET, Actions civiles, 2014, n. 2, et les références citées).

Il n'y a pas de violation du principe *ne ultra petita* lorsque le tribunal reste dans le cadre des conclusions, mais les alloue sur une base juridique différente (HALDY, Commentaire du Code de procédure civile, 2009, ad art. 58 n. 5).

4.2 Il est constant que l'intimée a fait valoir une réclamation totale de 106'003 fr. 70, représentant, selon ses explications, le salaire dû pour les heures supplémentaires effectuées, pour une période donnée de son emploi, en sus de l'horaire contractuel de 35 heures hebdomadaires, soit 28 heures par semaine. Le Tribunal a fait partiellement droit à la demande, octroyant le salaire dû pour les heures supplémentaires dépassant l'horaire prévu par le CTT-ED de 45 heures par semaine, soit 18 heures hebdomadaires.

Dans son appel joint, l'intimée reproche aux premiers juges de ne pas avoir examiné l'entier de la rémunération perçue, qui, selon les moyens nouvellement développés en seconde instance, n'était pas conforme au salaire du CTT-ED, à concurrence de 20'900 fr. bruts.

Or, ainsi que le souligne à juste titre l'appelante, l'intimée n'a pas fait valoir en première instance une créance en différence de salaire, mais une créance en paiement d'heures supplémentaires; elle n'a formé aucun allégué en lien avec la quotité du salaire perçu, ni développé de moyens à cet égard, de sorte qu'il est sans pertinence que le montant réclamé nouvellement en appel à ce titre se situe

en deça des conclusions chiffrées mais non individualisées de première instance. Le Tribunal, qui applique certes le droit d'office, n'avait pas spontanément à rechercher, en l'absence de tout allégué et de toute argumentation de l'employée à ce propos, si le salaire convenu était ou non inférieur à celui découlant du CTT-ED.

Les conclusions prises par l'intimée dans son appel joint excèdent dès lors l'objet du litige, de sorte qu'elles ne sont pas recevables.

5. Les parties succombent dans leurs appels respectifs, de sorte qu'elles en supporteront chacune les frais (art. 106 al. 1 CPC), arrêtés à 700 fr. pour l'appel principal et 500 fr. pour l'appel joint, couverts par les avances déjà effectuées.

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel formé par B._____ et A._____ contre le jugement rendu le 2 décembre 2014 par le Tribunal des prud'hommes.

Déclare irrecevable l'appel joint formé par C._____ contre ce jugement.

Au fond :

Confirme le jugement attaqué.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais d'appel :

Arrête les frais judiciaires de l'appel à 700 fr, couverts par l'avance déjà effectuée, acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de B._____ et A._____.

Arrête les frais judiciaires de l'appel joint à 500 fr., couverts par l'avance déjà effectuée, acquise à l'Etat de Genève, et les met à la charge de C._____.

Siégeant :

Madame Sylvie DROIN, présidente; Madame Denise BOËX, juge employeur, Madame Béatrice BESSE, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LÉVY, greffière.

La présidente :

Sylvie DROIN

La greffière :

Véronique BULUNDWE-LÉVY

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.