

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2300/2015-5

CAPH/113/2017

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU 7 AOUT 2017

Entre

Monsieur A_____ et Madame B_____, domiciliés _____ (GE), appelants d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 7 novembre 2016 (JTPH/406/2016) et intimés sur appel joint, comparant par M^e Roxane Morand, avocate, rue du Mont-de-Sion 12, 1206 Genève, en l'Étude de laquelle ils font élection de domicile,

d'une part,

et

Madame C_____, domiciliée _____ (GE), intimée et appelante sur appel joint, comparant par M^e Michael Anders, avocat, rue du Conseil-Général 11, 1205 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile,

d'autre part.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 9 août 2017.

EN FAIT

- A.** Par jugement rendu le 7 novembre 2016, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a déclaré recevable la demande formée le 11 juin 2015 par C_____ (ch. 1 du dispositif), contre B_____ et A_____ (ch. 1 du dispositif), respectivement irrecevables les pièces produites le 5 septembre 2016 par C_____ (ch. 2), condamné, conjointement et solidairement, B_____ et A_____ à verser à C_____ la somme brute de 22'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} octobre 2014 à titre de salaire (ch. 3), de 1'048 fr. à titre d'indemnité vacances (ch. 4), de 34'642 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} juillet 2012 à titre d'heures supplémentaires (ch. 5) et de 27'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1^{er} novembre 2014 à titre d'indemnité pour licenciement abusif (ch. 6), invité la partie qui en a la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 7) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 8).

Le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 2'850 fr. (ch. 9), mis, conjointement et solidairement, à la charge de B_____ et A_____ (ch. 10), compensés partiellement avec l'avance de frais de 2'700 fr. effectuée par C_____, laquelle demeurerait acquise à l'Etat de Genève (ch. 11), condamné, conjointement et solidairement, B_____ et A_____ à verser la somme de 150 fr. aux Services financiers du pouvoir judiciaire (ch. 12), ainsi que la somme nette de 2'700 fr. à C_____ (ch. 13), sans allouer de dépens (ch. 14), et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 15).

- B. a.** Par acte déposé le 5 décembre 2016 au greffe de la Cour de justice, les époux A_____ et B_____ appellent de ce jugement, dont ils sollicitent l'annulation des ch. 1 à 13 du dispositif.

Cela fait, ils concluent au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

b. Par acte expédié le 8 février 2017, C_____ a répondu à l'appel, concluant à son rejet, et formé un appel joint, sollicitant le paiement de 29'000 fr. à titre de rémunération pour les heures dominicales travaillées avec intérêts à 5% dès le 1^{er} juillet 2012 et de 20'000 fr. à titre de tort moral avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2014.

c. Les époux A_____ et B_____ ont conclu, sur appel joint, au déboutement de C_____ de toutes ses conclusions, avec suite de frais et dépens.

d. Par réplique du 28 mars et duplique du 13 avril 2017, C_____ et les époux A_____ et B_____ ont persisté dans leur motivation et conclusions respectives.

- C.** Les faits suivants résultent du dossier soumis à la Cour :

a. C_____, née en 1966, a été engagée en qualité d'employée de maison par B_____ et A_____ à compter du 1^{er} juillet 2009.

Son époux, D_____, a également été engagé comme gardien, jardinier et homme d'entretien dès la même date.

Aucun contrat écrit n'a été établi par les parties. C_____ s'est toutefois vu remettre un exemplaire du contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique dans son état du 11 novembre 2008.

Il ressort de deux expertises psychiatriques dont elle a fait l'objet (cf. infra. let. k et n) qu'avant cela, C_____ avait travaillé au Portugal comme agricultrice, puis ouvrière; dès son arrivée à Genève en 1986, elle avait travaillé dans le domaine de l'hôtellerie comme femme de ménage, femme de chambre et dame de buffet, puis comme employée de maison auprès d'une autre famille de 2005 à 2009.

b. Les C_____ et D_____ étaient logés avec leur fils dans un appartement meublé de 4 pièces situé dans une annexe de la propriété des époux A_____ et B_____ sise _____ (GE).

Le salaire mensuel brut de C_____, admis par ses employeurs, était de 4'500 fr. versé douze fois l'an, dont était déduite la moitié du loyer, soit un montant de 345 fr.

Ses congés hebdomadaires étaient fixés au mercredi et au samedi matin. Trois jours fériés par an lui étaient accordés, à savoir Noël, le 1^{er} août et la Pentecôte ou l'Ascension.

Durant la première quinzaine du mois de juin 2014, C_____ a oralement demandé à B_____ de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois, cette dernière ayant répondu qu'elle en parlerait à son époux.

c. Par courrier du 29 juin 2014 remis en mains propres, B_____ et A_____ ont résilié le contrat de travail des C_____ et D_____ avec effet au 31 juillet 2014. Compte tenu de leur ancienneté, deux mois de salaire supplémentaires leur étaient octroyés. C_____ était libérée de son obligation de travailler et l'appartement de fonction devait être évacué au 31 juillet 2014.

C_____ ayant refusé de signer ce document, B_____ et A_____ lui ont adressé un courrier recommandé le 30 juin 2014 confirmant la résiliation du contrat de travail avec effet au 31 juillet 2014, la libération de l'obligation de travailler et la demande de restitution de l'appartement de fonction pour la même date. N'était en revanche plus mentionné le paiement de deux mois de salaire supplémentaires pour ancienneté.

d. Selon un certificat établi le 30 juin 2014 par la Dresse E_____, remplaçante estivale du médecin traitant de C_____, celle-ci s'est trouvée en incapacité totale de travailler dès cette date.

e. Par courrier du 7 juillet 2014, C_____ a, par le biais de son Conseil, indiqué avoir reçu sa lettre de résiliation le 1^{er} juillet 2014, la fin des rapports de travail étant, selon elle, reportée au 31 août 2014. Elle a également précisé être en arrêt-maladie jusqu'au mois de juillet 2014 selon certificat médical annexé de la Dresse E_____. Elle relevait, par ailleurs, avoir accompli un nombre considérable d'heures supplémentaires durant les rapports de travail, se réservant de revenir sur ce point et sur la question des vacances. Elle formait enfin opposition à son congé, qu'elle considérait comme abusif pour être intervenu consécutivement à sa demande de congé dominical.

f. Par courrier électronique du 9 juillet 2014, A_____ a demandé à l'assurance F_____, soit l'assurance auprès de laquelle les époux A_____ et B_____ avaient souscrit à une assurance collective perte de gain soumise à la LCA pour leurs employés, de procéder à un contrôle des C_____ et D_____, leurs certificats médicaux étant, selon lui, des certificats de complaisance.

En date du 22 juillet 2014, C_____ a rencontré un représentant de l'assurance et a signé un protocole d'entretien.

Lors de cette entrevue, C_____ a notamment déclaré que sa lettre de licenciement lui avait été remise en mains propres le 29 juin 2014, qu'il lui avait été proposé de recevoir des salaires supplémentaires en échange de son départ de l'appartement pour le mois de juillet 2014 et qu'elle n'avait pas signé ce document car elle n'était "*pas d'accord avec cela*".

g. Par courrier du 28 juillet 2014, l'assurance F_____ a informé C_____ qu'elle considérait que son incapacité de travail ne relevait pas d'un cas de maladie, mais d'un conflit professionnel; elle refusait toute prise en charge.

h. Le 4 août 2014, C_____ a fait notifier à B_____ et A_____ un commandement de payer la somme de 15'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 31 octobre 2009 correspondant aux heures supplémentaires effectuées de juillet à décembre 2009 conformément au contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique.

i. Dans une attestation établie le 20 octobre 2014, le médecin traitant de C_____, la Dresse G_____, spécialiste en médecine interne et affections rhumatismales, a déclaré que sa patiente souffrait d'un état dépressivo-anxieux réactionnel sévère à la suite de conflits dans le cadre de son travail. Un traitement médicamenteux et un suivi psychothérapeutique était en cours auprès d'un psychiatre, la Dresse H_____. La patiente se trouvait en incapacité totale de travail.

j. En date du 31 octobre 2014, la Dresse H_____ a attesté de l'incapacité de travail totale de C_____ depuis le début du mois d'août 2014, précisant que sa patiente, effondrée, présentait une dysthymie massive avec angoisse et idéation suicidaire active avec projet et que son état nécessitait une prise en charge médicamenteuse et psychothérapeutique, qui avait été instaurée.

k. Un rapport d'expertise psychiatrique a été établi le 19 janvier 2015 par la Dresse I_____ sur mandat de l'assurance, dont il ressort que l'experte a diagnostiqué un trouble passager de l'adaptation et a estimé, de manière rétroactive, l'incapacité de travail de C_____ à 0% du 30 juin à mi-septembre 2014, à 100% de mi-septembre à mi-octobre 2014, puis à 0% par la suite.

l. C_____ a été hospitalisée durant une nuit en septembre 2014 et mars-avril 2015 pour une intoxication médicamenteuse volontaire.

En raison d'une dégradation de son état de santé psychique, notamment d'un risque suicidaire accru, C_____ a été à nouveau hospitalisée du 2 au 29 avril 2015 à l'Hôpital Belle-Idée.

Selon la Dresse H_____, l'état clinique de sa patiente demeurait inquiétant à sa sortie, ce qui avait nécessité une augmentation du traitement médicamenteux déjà important et la poursuite du suivi psychiatrique très intensif.

m. Par attestation établie le 20 mai 2015, la Dresse H_____ a confirmé que sa patiente souffrait d'un trouble psychiatrique (trouble dépressif récurrent avec idéation suicidaire, dont l'épisode était actuellement sévère) évoluant de longue date, constaté par son médecin traitant, lequel lui avait prescrit pour cela un traitement médicamenteux depuis plusieurs années, et a constaté une évolution peu favorable de son état de santé psychique.

n. Le Dr J_____ a rendu un rapport d'expertise psychiatrique le 9 octobre 2015 à l'attention de l'assurance, selon lequel il a conclu à l'existence d'un trouble dépressif récurrent, épisode actuel moyen, avec syndrome somatique. Au moment de son examen, il a toutefois évalué l'incapacité de travail au maximum de l'ordre de 50% avec une diminution de rendement de 50%. Il a estimé ne pas pouvoir se prononcer rétrospectivement sur la capacité de travail de C_____ en raison du temps écoulé depuis la première expertise (près de dix mois) et des diagnostics radicalement opposés des Dresses I_____ et H_____.

o. Les C_____ et D_____ ont quitté le logement qu'ils occupaient le 28 mai 2015.

p. Après avoir expédié une requête de conciliation le 26 janvier 2015 et obtenu une autorisation de procéder le 11 mars 2015, C_____ a, par demande expédiée

le 11 juin 2015 au greffe du Tribunal des prud'hommes, assigné les époux A_____ et B_____ en paiement de :

- 54'000 fr. à titre de gain manqué avec intérêts à 5% dès le 30 juin 2014,
- 9'000 fr. à titre de deux mois de salaire avec intérêts à 5% dès le 1^{er} septembre 2014,
- 124'709 fr. 20 à titre de salaire afférent aux heures supplémentaires avec intérêts à 5% dès le 1^{er} juillet 2012,
- 3'373 fr. 40 à titre d'indemnité pour jours de vacances non pris,
- 27'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif avec intérêts à 5% dès le 1^{er} septembre 2014, et
- 20'000 fr. à titre de tort moral avec intérêts 5% dès le 30 juin 2014.

A l'appui de sa demande, C_____ a expliqué qu'elle souffrait d'épuisement et de troubles psychiques constatés depuis longtemps par son médecin traitant. Elle subissait, sur son lieu de travail, le mépris de ses employeurs sous forme de remarques blessantes ou dénigrantes, d'accusations et de cris.

Durant ces cinq années de service, elle avait effectué un nombre considérable d'heures supplémentaires, qui n'avaient jamais été rémunérées. Ses heures de travail s'élevaient à 11h15 le lundi et le jeudi (6h45 à 12h et 15 à 21h), à 10h le mardi (11h à 21h sans pause), à 9h le vendredi (6h45 à 15h avec une 1h de pause à midi), à 8h le samedi (13h à 21h sans pause) et à 12h le dimanche (8h à 21h avec 1h de pause à midi). Elle évaluait le nombre d'heures de travail supplémentaires à 16h30 par semaine (61h30 - 45h par semaine selon le contrat-type de travail), soit 795h par année (48 semaines x 61h30). Dans ce total étaient comprises les heures effectuées le dimanche, à savoir 576h (48 dimanches x 12h). Le total des heures effectuées les jours fériés se montait, quant à lui, à 36h par an (3 jours fériés x 12h). Les heures supplémentaires effectuées du lundi au samedi se montaient donc à 183h par an (795h - [576h + 36h]).

Son époux et elle-même avaient été stupéfaits de recevoir la lettre de résiliation du 29 juin 2014, raison pour laquelle ils avaient refusé de la signer. Son renvoi abrupt lui avait causé un choc, alors qu'elle était déjà fragilisée en raison de sa relation de travail chronophage et tendue.

q. Par mémoire de réponse du 26 novembre 2015, les époux A_____ et B_____ ont conclu au déboutement de C_____.

A l'appui de leurs conclusions, les époux A_____ et B_____ ont expliqué que la maison était à l'époque tenue par trois employées, dont C_____, qui devait effectuer le repassage, le ménage et la cuisine. C_____ avait à charge l'entretien de quatre ou cinq pièces, représentant au maximum 6,6h de travail par semaine. Elle s'occupait également du repassage de leurs vêtements, épisodiquement de ceux de certains membres de leur famille, étant précisé que leur fils était à

l'étranger la moitié du temps, leur fille avait quitté le domicile en 2011 et la mère de B_____ vivait à Londres, ce qui représentait un maximum de 6h hebdomadaires de travail. C_____ devait également préparer les dîners à raison de trois à quatre fois par semaine, ce qui l'occupait environ 10,5h hebdomadaires; elle ne préparait jamais les déjeuners.

En semaine, A_____ quittait le domicile vers 7h30 et B_____ vers 9h30 pour ne revenir que vers 19h. Ils étaient en voyage environ quatre mois par année et ne passaient qu'environ un week-end sur deux à leur domicile à _____ (GE). Ils avaient laissé à C_____ le soin d'organiser son horaire de travail. Ils ne lui avaient pas demandé d'effectuer des heures supplémentaires et cette dernière n'avait jamais annoncé effectuer de telles heures. Ils n'avaient par ailleurs pas exigé de C_____ qu'elle se tienne à leur disposition pour une quelconque tâche. Selon eux, les heures de travail effectives de C_____ ne devaient pas excéder 27 heures par semaine.

Au début des rapports de travail, les C_____ et D_____ étaient reconnaissants de leur situation privilégiée; ils s'étaient ensuite montrés déplorables. Divers incidents avaient finalement rendu le climat de travail insupportable, si bien qu'ils avaient perdu confiance en leurs employés. Lors de l'annonce orale de la résiliation du contrat de travail le 29 juin 2014, les époux A_____ et B_____ leur avaient annoncé que deux mois de salaire supplémentaires seraient payés. Toutefois, ces deux mois supplémentaires étaient conditionnés à la restitution du logement pour le 31 juillet 2014. Devant la réaction conflictuelle des C_____ et D_____, cette offre avait été supprimée dans la lettre de confirmation du 30 juin 2014.

Durant les rapports de travail, C_____ avait toujours été capable de travailler. Son incapacité de travailler dès le 30 juin 2014, soit un jour après son licenciement, de même que l'incapacité de travail de son mari, démontraient que les certificats médicaux établis étaient des certificats de complaisance. Ils se référaient notamment à l'expertise psychiatrique du 19 janvier 2015, qui avait retenu l'inexistence d'un critère diagnostique majeur ou mineur de dépression et l'absence de toute incapacité de travail.

Ils ont notamment produit des déclarations écrites, à savoir celles:

- de K_____, ami du fils des époux A_____ et B_____, qui a expliqué qu'alors qu'il se trouvait au domicile de ces derniers, soit plus précisément à la piscine, le 28 juin 2014, de l'argent avait été dérobé dans ses habits, lesquels avaient été pliés par C_____;
- de L_____, amie du fils des époux A_____ et B_____, qui a affirmé avoir constaté à plusieurs reprises, lors de ses séjours chez ses derniers et alors que

C_____ était en charge de son ménage, la disparition d'habits et d'argent, et l'avoir entendue, à son insu, tenir des propos désobligeants à son égard;

- de M_____, autre employée des époux A_____ et B_____, selon laquelle C_____ était impolie avec la famille de A_____ et B_____ et très méchante avec les autres employées, avait abîmé beaucoup d'habits car "*elle ne savait pas faire les choses*", faisait comme si la maison lui appartenait ou faisait semblant de travailler lorsque son employeuse était présente, voire rien lorsque cette dernière partait, et tentait de profiter de ses employeurs, essayant même de les voler.

r. Lors de l'audience tenue le 25 janvier 2016 devant le Tribunal, C_____ a amplifié ses conclusions de 31'500 fr. en lien avec son incapacité de travail persistante pour les mois de juillet 2015 à janvier 2016.

s. C_____ a expliqué, devant le Tribunal en date du 5 avril 2016, qu'elle s'occupait de la villa des époux A_____ et B_____ avec deux autres personnes, dont M_____. Son travail commençait par la préparation du petit-déjeuner de A_____ à 6h45, puis par la préparation du petit-déjeuner des autres membres de la famille présents, dont le fils des époux A_____ et B_____ et la mère de B_____, qui venait à Genève environ trois mois par an. A_____ partait de 7h30 à 17h, B_____ de 11h à 19h30, le fils des époux A_____ et B_____ de 9h à 17h et la mère de B_____ et sa dame de compagnie restaient toute la journée. Les époux A_____ et B_____ partaient parfois en week-end (moins d'un week-end sur deux et parfois, pas pendant plusieurs mois de suite), en voyages professionnels et en vacances, mais elle devait alors s'occuper des bagages, ainsi que de la villa, car le fils de ses employeurs recevait des amis et leur fille venait profiter de la piscine. Durant le dimanche et les vacances de ses employeurs, elle demeurait seule, ses collègues prenant leurs congés à ce moment-là ou allant travailler chez la fille des époux A_____ et B_____. Ses tâches comprenaient notamment le rangement de la cuisine, le nettoyage de la véranda, du bureau de A_____ et de trois salons, la lessive et le repassage. Elle s'occupait également du linge de la fille des époux A_____ et B_____, qui lui apportait une corbeille par jour. A midi, elle mangeait avec sa famille. Le soir, elle était la seule employée sur place et préparait le repas pour les membres présents de la famille de A_____ et B_____. Elle était libre d'organiser son travail durant l'horaire qui avait été établi par M_____, qu'elle considérait comme la gouvernante et sa supérieure hiérarchique. A plusieurs reprises, elle avait indiqué à cette dernière qu'elle faisait des heures supplémentaires. Elle n'en avait par contre jamais parlé à B_____, car son interlocutrice était M_____.

A_____ a contesté les déclarations de son ancienne employée et a indiqué qu'il préparait seul son petit-déjeuner. Depuis le licenciement de cette dernière, l'entretien de la maison et la préparation des dîners, soit trois fois par semaine environ, étaient assurés par les deux employées restantes, une personne

supplémentaire ayant été engagée seulement pour s'occuper du repassage à raison de 4h par jour. Il n'avait pas connaissance du fait que M_____ avait été présentée à C_____ comme sa supérieure. Il n'avait jamais été avisé que son ancienne employée effectuait des heures supplémentaires. S'agissant des autres membres de sa famille, sa belle-mère venait deux à trois semaines par an, non consécutives, à Genève, son fils, après avoir effectué des études en Angleterre, vivait au Luxembourg et venait à Genève toutes les deux semaines environ, et sa fille avait son propre appartement. Les C_____ et D_____ avaient été licenciés car des objets et sommes d'argent avaient disparu, la qualité du travail de C_____ avait donné lieu à des remontrances et leur fille ne s'entendait pas du tout avec elle.

t. Lors de l'audience tenue le 7 avril 2016 par le Tribunal, B_____ a indiqué qu'il n'y avait pas de rapport hiérarchique entre les trois employées de maison de l'époque, mais que "*d'autres liens*" étaient entretenus avec M_____, qui travaillait chez elle depuis près de trente ans, qui avait vu naître et grandir les enfants et qui était, en particulier, chargée des achats et de s'assurer qu'il y avait tout ce qu'il fallait dans la maison. Etant absente la journée, il lui semblait que C_____ travaillait plutôt le matin, n'était pas là l'après-midi et revenait le soir pour faire à manger trois à quatre fois par semaine. Elle ignorait à quelle heure son ancienne employée prenait son service, mais avait constaté sa présence lorsqu'elle descendait vers 8h ou 9h. C_____ ne s'était jamais plainte de devoir trop travailler. Lorsque celle-ci lui avait demandé un dimanche de congé par mois, elle avait refusé que cela devienne systématique mais avait accepté que cela se produise occasionnellement, en lui demandant de la prévenir à l'avance, étant précisé que les C_____ et D_____ avaient été engagés pour travailler le dimanche. La qualité du travail de C_____ et son humeur s'étaient détériorées durant la dernière année des rapports de service et celle-ci n'acceptait pas les remarques. Elle lui avait fait part de son mécontentement, mais ne lui avait jamais fixé d'ultimatum pour que la situation change. Ces tensions avaient motivé le licenciement des C_____ et D_____. C_____ n'avait pas été remplacée, mais une lingère venait dorénavant cinq jours par semaine à raison de 4h par jour.

u. Les éléments suivants ressortent, en outre, des enquêtes menées par le Tribunal lors des audiences des 7 et 18 avril 2016 :

u.a. N_____, connaissance des C_____ et D_____ depuis une dizaine d'années, a déclaré qu'il les avait invités à plusieurs reprises chez lui, mais qu'ils ne pouvaient jamais se libérer et n'avaient pas le droit d'inviter des amis à leur domicile situé au sein de la propriété des époux A_____ et B_____.

u.b. O_____, amie des C_____ et D_____ depuis environ trente ans, a indiqué qu'ils ne pouvaient jamais venir manger chez elle pendant le week-end, car ils devaient travailler, et qu'elle n'avait jamais été invitée chez eux, car leurs horaires de travail ne coïncidaient pas. Elle savait que C_____ travaillait beaucoup et

était très fatiguée. Avant son licenciement, celle-ci souffrait déjà d'une dépression. Selon elle, C_____ ne s'attendait pas à son licenciement et en avait beaucoup souffert.

u.c. P_____, employée des époux A_____ et B_____ durant sept mois en 2014, dont un mois et demi en même temps que les C_____ et D_____, a déclaré qu'elle commençait à travailler à 6h et finissait tard le soir. M_____ faisait les courses et surveillait le travail, mais ne nettoyait pas la maison. C_____ s'occupait du ménage, de la lessive et du repassage et cuisinait tous les soirs. Cette dernière arrivait très tôt le matin et n'avait pas toujours le temps de prendre de pause. Dans la villa habitaient les époux A_____ et B_____, leur fils et son amie, la mère de B_____ et sa dame de compagnie par intermittence. M_____ l'avait avertie qu'elle allait devoir travailler encore plus, dès lors que C_____ allait être licenciée pour avoir demandé un dimanche de congé par mois. Cela avait effectivement été le cas puisqu'elle avait travaillé 15h par jour et avait fini par faire une dépression. Elle avait finalement été licenciée et avait déposé une demande en justice à l'encontre des époux A_____ et B_____.

Tant P_____ que Q_____, amie des C_____ et D_____ depuis plus de dix ans, ont confirmé que ces derniers ne s'attendaient pas à être licenciés.

u.d. M_____, employée des époux A_____ et B_____ depuis plus de trente ans et dont l'époux était chauffeur, depuis plus de vingt ans, auprès de R_____ (groupe financier familial, dont B_____ est administratrice et A_____ directeur des ressources humaines), a déclaré que B_____ avait réparti le travail de ses employées de maison. C_____ était en charge du nettoyage de la buanderie et d'un salon, de la cuisine le soir, ainsi que de la lessive et du repassage. Lorsqu'il y avait des invités, une cuisinière préparait les repas. En dehors de ce cas, C_____ cuisinait et était aidée d'elle-même ou de la troisième employée (S_____). Elle-même venait travailler à 8h, puis se rendait chez la fille des époux A_____ et B_____ pour le repas de midi, suite à quoi elle se reposait avant de revenir vers 17h jusqu'à environ 20h. S_____ travaillait quant à elle de 11h à 20h. Actuellement, la mère de B_____ vivait chez les époux A_____ et B_____, ainsi que le fils des époux A_____ et B_____, de retour depuis quelques mois. Ses employeurs sortaient fréquemment le soir; quant à leur fils, il ne mangeait avec ses parents que deux soirs par semaine environ. La mère de B_____, étant malade, elle sortait peu. C_____ devait souvent cuisiner pour six personnes; à midi, il n'y avait pas de repas à préparer. Lorsque les époux A_____ et B_____ ou leurs enfants invitaient des amis à la piscine, cela causait du travail supplémentaire pour les C_____ et D_____. C_____ disait qu'elle venait à 7h, mais tout le monde dormait à cette heure-là, à l'exception de A_____ qui partait très tôt. Elle-même venait vers 7h30 pour préparer le petit-déjeuner à la place de C_____ lorsque celle-ci était en vacances. C_____ travaillait ensuite jusqu'à 11h-11h30 puis allait préparer le repas pour sa famille. Elle revenait travailler vers

16h30-17h et finissait ensuite vers 20h-20h30. C_____ s'était plainte auprès d'elle de faire des heures supplémentaires. Tous les employés faisaient des heures supplémentaires. Pour sa part, elle notait ses heures et les récupérait en vacances ou en temps libre lorsque les époux A_____ et B_____ n'étaient pas là. C'est également ce que la troisième employée de maison faisait. Elle n'avait néanmoins jamais dit à C_____ de noter ses heures supplémentaires. B_____ lui avait en effet demandé de surveiller le travail des autres employées, mais elle ne l'avait jamais fait. Ses rapports avec C_____ s'étaient dégradés depuis une année avant leur départ, sans qu'elle en connaisse la raison. Elle a confirmé le contenu de sa déclaration écrite produite par les époux A_____ et B_____ (cf. supra let. C.q).

u.e. D_____ a confirmé que son épouse préparait leur repas du soir pendant sa pause de midi, mais ne mangeait pas avec eux le soir.

u.f. La Dresse G_____ a indiqué suivre C_____ depuis janvier 2010 et l'avoir vue au moins quatre à cinq fois par an. Depuis le début des consultations, la patiente présentait un état de stress. Elle avait eu de la peine à organiser des examens médicaux, car C_____ était peu disponible. Elle lui avait prescrit des antidépresseurs, qui lui permettaient de supporter sa situation professionnelle et ses douleurs, car C_____ présentait également des problèmes ostéo-articulaires au niveau du dos, de l'épaule, du coude et de la main du côté droit, en lien avec une surcharge mécanique. Ces problèmes pouvaient être causés par les travaux de repassage effectués par C_____, qui lui avait indiqué repasser fréquemment quatre à six heures d'affilée. A plusieurs reprises, elle avait voulu mettre C_____ en arrêt de travail, mais cette dernière avait toujours refusé, de peur d'être licenciée. En septembre 2014, elle avait constaté que C_____ était effondrée suite à son licenciement et très déprimée. D'après son expérience, la perte d'un emploi ou d'un logement était une source de stress important. Pour elle, l'état dépressif grave dans lequel cette dernière se trouvait provenait de ce qui s'était passé avec ses employeurs; le fait que son époux et elle-même aient perdu simultanément leur travail et leur logement avait constitué un facteur de dépression.

u.g. La Dresse H_____ a confirmé suivre C_____ depuis le 30 juillet 2014. La patiente suivait un traitement antidépresseur depuis plusieurs années prescrit par son médecin traitant et pouvait travailler avec cette prescription. Son licenciement était venu péjorer massivement un état dépressif existant. Lorsqu'elle l'avait rencontrée la première fois en urgence, C_____ était effondrée, très angoissée et ne dormait pas. Elle l'avait par la suite vue deux fois par semaine, puis une fois par semaine. C_____ avait un fort sentiment d'inutilité et des idées suicidaires. Elle était formelle quant au fait que C_____ n'était absolument pas en état de travailler. En avril 2015, son état s'était encore aggravé et elle avait dû être hospitalisée trois semaines et demie à Belle-Idée, période durant laquelle un cancer du sein avait été diagnostiqué. Elle a expliqué que le fait que sa patiente

soit allée s'inscrire au chômage et ait signé un protocole avec l'assurance F_____ le 22 juillet 2014 n'était pas incompatible avec son état. En effet, cette dernière ressentait la nécessité de retrouver un travail et des revenus, mais son état ne lui permettait de résister à la pression. S'agissant de l'expertise effectuée par la Dresse I_____, elle la considérait comme partielle, dans la mesure où elle n'incluait pas les antécédents médicaux de la patiente, ce qui conduisait à une conclusion incorrecte sur le plan psychiatrique. Il était également très critiquable de qualifier de critères diagnostics mineurs les idées suicidaires de C_____.

u.h. Le Dr J_____ a également confirmé que C_____ souffrait d'une dépression d'intensité moyenne, qui altérait partiellement sa capacité de travail, ce sans tenir compte de son cancer. Il n'avait pas retenu le diagnostic de troubles de l'adaptation comme l'avait fait la Dresse I_____, car la symptomatologie relevée était trop importante et une tentative de suicide excluait un tel diagnostic. Sa conclusion était que la capacité de travail de C_____ était de 50%, avec toutefois une réduction de 50% du rendement, due principalement à la fatigabilité. Le facteur causal de la dépression était le conflit professionnel.

v. Par acte du 6 mai 2016, les époux A_____ et B_____ ont déposé au Tribunal des Prud'hommes une dénonciation d'instance à l'encontre de l'assurance F_____ au sens de l'art. 78 CPC, au motif qu'ils disposaient d'une action récursoire à faire valoir contre leur assurance dans le cas où ils succomberaient sur les prétentions salariales de C_____, compte tenu de l'assurance d'indemnités journalières conclue.

w. Par détermination du 10 juin 2016, l'assurance F_____ s'est opposée à la dénonciation, considérant que, compte tenu de l'assurance perte de gain conclue, le débiteur du salaire n'était plus l'employeur, mais l'assurance par substitution. Le litige était ainsi de la compétence du Tribunal cantonal des assurances sociales, et non du Tribunal des Prud'hommes. Subsidiairement, la proposition de l'assurance F_____ de régler le litige par la prise en charge de six mois de prestations devait être considérée comme adéquate.

x. Lors de l'audience tenue le 5 septembre 2016 par le Tribunal, C_____ a déclaré qu'elle était toujours en incapacité de travail.

Elle a, à cette occasion, produit des pièces nouvelles, à savoir ses derniers certificats médicaux d'arrêt de travail, la police du contrat d'assurance collective perte de gain soumis à la LCA conclue auprès de l'assurance F_____ par les époux A_____ et B_____ pour leurs employés (pièce 44), dont il ressort que C_____ était assurée à hauteur de 80% de son salaire pendant 730 jours, et une demande déposée par elle le 27 juillet 2016 à la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de l'assurance F_____ en paiement de 86'395 fr. à titre d'indemnités journalières perte de gain dues depuis le 30 juillet 2014 (fin du

délai d'attente de 30 jours) jusqu'au 29 juillet 2016 (fin des prestations contractuelles de 730 jours) avec intérêts à 5% dès le 11 janvier 2015 (pièce 45).

Les époux A_____ et B_____ ont, à l'instar de l'assurance, contesté la compétence du Tribunal des Prud'hommes pour connaître du litige visant au paiement des salaires pendant la période de maladie de leur ancienne employée.

Les parties ont, pour le surplus, persisté dans leurs motivations et conclusions.

y. Aux termes du jugement entrepris, le Tribunal a, après avoir retenu sa compétence à raison du lieu et de la matière, déclaré irrecevables les pièces nouvelles produites par C_____ lors de l'audience du 5 septembre 2016 au motif que la demande en paiement du 27 juillet 2016 déposée auprès de la Chambre des assurances sociales n'appuyait aucun allégué et n'était dès lors d'aucune pertinence pour l'appréciation du litige et que les autres pièces avaient été présentées tardivement. Il a par ailleurs retenu que les parties avaient été liées par le contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2011 (CTT-EDom 2004), puis par celui en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012 (CTT-EDom 2012).

Les premiers juges ont, sur le fond, retenu que les rapports de travail entre les parties avaient pris fin le 31 octobre 2014. En effet, C_____ avait pris connaissance de son licenciement le 29 juin 2014 pour le 31 juillet 2014. Le Tribunal a mis en doute l'exactitude du diagnostic posé par la première expertise psychiatrique et l'estimation rétrospective de la capacité de travail de l'ancienne employée et a considéré qu'il n'y avait pas lieu de remettre en question la véracité des certificats médicaux produits au vu des témoignages des autres médecins. Au moment du premier jour de son incapacité de travail, C_____ se trouvait dans sa cinquième année de service, de sorte que son congé, suspendu pendant 90 jours à compter du 30 juin 2014 conformément à l'échelle bernoise, avait recommencé à courir pour une durée d'un mois à compter du 29 septembre 2014 et qu'elle avait droit au paiement de son salaire pour les mois d'août à octobre 2014, correspondant à 13'500 fr. bruts (4'500 fr. x 3 mois). A cela s'ajoutaient deux mois de salaire supplémentaires conformément à la lettre de licenciement du 29 juin 2014 (9'000 fr.), l'offre y relative n'ayant jamais été formellement retirée ni soumise à condition.

C_____ pouvait également prétendre au paiement de ses vacances non prises pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 octobre 2014, soit un montant de 1'048 fr.

Au vu des témoignages recueillis, le Tribunal s'est estimé convaincu que l'employée avait effectué des heures supplémentaires. Il a arrêté à 10h le nombre d'heures quotidiennes pour une journée usuelle (soit 1h pour la préparation du petit-déjeuner, 4h de repassage, 3h de ménage et 2h pour la préparation du repas

du soir), correspondant à 20h supplémentaires en moyenne par mois en tenant compte des absences de ses employeurs, soit à 34'642 fr. entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2014 $([(20h \text{ supplémentaires} \times 12 \text{ mois}) \times 5 \text{ ans}] \times [(4'500 \text{ fr.} / 4,33 \text{ semaine par mois}) / 45h \text{ hebdomadaires selon le CTT}])$.

Relevant par ailleurs que C_____ pouvait de bonne foi prétendre à un dimanche de congé par mois, au vu des heures supplémentaires effectuées et de son congé hebdomadaire le mercredi et le samedi matin, et que les motifs du licenciement invoqués ne reposaient sur aucun élément probant, les premiers juges se sont déclarés convaincus que la requête de l'employée de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois avait constitué l'élément décisif de son licenciement, si bien que celui-ci devait être considéré comme abusif. En outre, le couple C_____ et D_____, ayant perdu simultanément travail et logement dans un délai d'un mois, il s'était retrouvé dans une précarité totale du jour au lendemain. Compte tenu de la durée des rapports de service et de l'état de dépendance totale de ce couple envers leurs employeurs, le Tribunal a retenu que la manière dont les rapports de travail avaient été résiliés constituait une atteinte grave à leur personnalité. Il a dès lors fixé une indemnité correspondant à six mois de salaire (27'000 fr.), compte tenu du peu d'égards des employeurs, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de l'état de santé de C_____.

S'agissant en revanche du tort moral, l'employée n'était pas parvenue à démontrer que l'affection dont elle avait souffert était en lien direct avec son travail, de sorte qu'aucune indemnité ne lui a été accordée à ce titre, l'indemnité pour congé abusif ayant par ailleurs déjà une finalité punitive et réparatrice.

- D. Par souci de clarté, les époux A_____ et B_____ seront désignés ci-après comme étant "les appelants" et C_____ "l'intimée".

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).

La partie adverse peut former un appel joint dans sa réponse (art. 313 al. 1 CPC). Les exigences de recevabilité de l'appel joint sont identiques à celles prévalant pour l'appel principal, en particulier pour ce qui concerne la forme écrite, la motivation et les conclusions (JEANDIN, Code de procédure civile commenté, 2011, n. 4 ad art. 313 CPC).

Formés en temps utile et selon la forme prescrite par la loi auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), l'appel principal et l'appel joint sont recevables (art. 130, 131, 311 al. 1 et 313 al. 1 CPC).

1.2 La Chambre de céans revoit la cause en fait et en droit avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC).

Compte tenu de la valeur litigieuse du cas d'espèce, supérieure à 30'000 fr., la maxime des débats s'applique (art. 55 al. 1 et 247 al. 2 let. b ch. 2 CPC).

2. Hormis la question de la compétence du Tribunal des prud'hommes pour connaître de la demande en paiement portant sur les salaires durant la période de maladie, les parties ne contestent à juste titre ni la compétence dudit tribunal (art. 34 al. 1 CPC et art. 1 al. 1 let. a LTPH) ni l'application, à la relation contractuelle entre les parties, du contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel en vigueur du 1^{er} juillet 2004 au 31 décembre 2011 (CTT-EDom 2004), puis celui en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2012 (CTT-Edom 2012) (art. 360 CO).
3. Les appelants reprochent au Tribunal de ne pas avoir tenu compte des pièces 44 et 45 produites par l'intimée lors de l'audience du 5 septembre 2016 et d'avoir statué sur les prétentions en paiement de salaires formulées par cette dernière.

Ils font valoir que lesdites pièces étaient recevables en tant qu'elles étaient pertinentes pour l'examen de la compétence *ratione materiae* du Tribunal et que la pièce 45, établie en juillet 2016, constituait en tout état une pièce nouvelle recevable.

Sur la base de ces pièces, les appelants considèrent que, dans la mesure où les prestations accordées par l'assurance perte de gain sont équivalentes au sens de l'art. 324a al. 4 CO et remplacent dès lors le droit au salaire, le Tribunal était incompétent pour connaître de la demande de l'intimée en paiement de salaires pendant la période de maladie.

L'intimée considère pour sa part que les appelants conservent leur droit d'exiger de leur assurance, en vertu du contrat qui les lie, le remboursement des sommes payées sur la base du jugement entrepris.

3.1 Le juge examine d'office sa compétence à raison de la matière (art. 59 al. 2 let. b et 60 CPC).

3.2

3.2.1 Selon l'art. 229 al. 1 CPC, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont admis aux débats principaux que s'ils sont invoqués sans retard et sont postérieurs à l'échange d'écritures ou à la dernière audience d'instruction ou ont été découverts postérieurement (novas proprement dits; let. a) ou existaient avant la clôture de l'échange d'écritures ou la dernière audience d'instruction, mais ne pouvaient être

invoqués antérieurement, bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (novas improprement dits; let. b).

Lorsqu'il doit établir les faits d'office, le tribunal admet les faits et moyens de preuve nouveaux jusqu'aux délibérations (art. 229 al. 3 CPC).

3.2.2 En l'espèce, contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal, les pièces 44 et 45 produites en première instance par l'intimée lors de l'audience du 5 septembre 2016 étaient recevables, dans la mesure où tant la pièce 44 que la pièce 45 - cette dernière constituant par ailleurs un nova proprement dit au sens de l'art. 220 al. 1 let. a CPC - étaient pertinentes pour l'examen de la compétence de la juridiction saisie.

Le ch. 2 du dispositif du jugement entrepris sera dès lors modifié dans cette mesure.

3.3

3.3.1.1 L'art. 1 al. 1 let. a LTPH prévoit que sont du ressort de la juridiction des prud'hommes les litiges découlant d'un contrat de travail, au sens du titre dixième du code des obligations.

Ne sont en revanche pas du ressort de ladite juridiction les litiges relatifs aux assurances sociales fédérales ou cantonales (art. 1 al. 2 let. b LTPH).

Par le contrat collectif d'indemnité journalière selon la LCA conclu entre un employeur et une assurance, l'employé est couvert contre le risque de perte de gain due à la maladie. Il s'agit d'une assurance au profit de tiers (cf. art. 18 al. 3 LCA), qui confère un droit propre à l'assuré - de nature impérative - qu'il peut faire valoir contre l'assurance pour le paiement des prestations dès que l'hypothèse assurée est survenue, l'employé étant seul créancier des prestations (art. 87 et art. 98 LCA; ATF 141 III 112 consid. 4.3).

Le travailleur ne doit pas être enrichi et ne doit pas toucher plus que l'équivalent de son salaire, pour chaque période considérée. Le travailleur ne peut ainsi à la fois réclamer le paiement de son salaire durant le temps limité de l'art. 324a al. 2 CO et les prestations de l'assurance dont ce même employeur a payé la moitié des primes, à défaut de quoi il bénéficierait d'un enrichissement sans cause; aussi l'employeur a-t-il le droit de déduire du salaire la totalité des prestations de l'assurance pour la période considérée de l'art. 324a al. 2 CO (ATF 120 V 38; WYLER, Droit du travail, 2014, p. 251).

Conformément aux art. 7 CPC et 134 al. 1 let. c LOJ, la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît en instance unique des contestations

relatives aux assurances complémentaires à l'assurance-maladie relevant de la LCA.

3.3.1.2 L'art. 126 al. 1 CPC permet au juge d'ordonner la suspension de la procédure si des motifs d'opportunité le commandent, ce qui peut notamment être le cas lorsque la décision dépend du sort d'un autre procès.

La suspension de la procédure dans l'attente du sort d'une autre procédure n'entre pas seulement en considération si cette dernière concerne une demande identique, entre les mêmes parties. Elle peut aussi intervenir lorsque la seconde procédure se trouve dans un lien de connexité avec la première. Il s'agit en effet d'éviter des décisions contradictoires ou incohérentes ou de chercher à simplifier de manière significative la procédure à suspendre (KAUFMANN, Schweizerische Zivilprozessordnung, Kommentar, 2016, n. 10 ss ad art. 126 CPC; GSCHWEND/BORNATICO, Basler Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, 2013, n. 11 ad art. 126 CPC; FREI, Berner Kommentar, Schweizerische Zivilprozessordnung, Band I, 2012, n. 11 ad art. 126 CPC).

3.3.2 En l'occurrence, au vu des considérants qui précèdent, il existe un risque de décisions contradictoires entre celle qui sera rendue par la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice et celle rendue dans la présente procédure prud'homale, puisque le sort des prétentions en paiement de salaire résultant du contrat de travail après la résiliation de celui-ci formulées dans la présente procédure dépend de l'issue de la procédure relative au paiement des indemnités journalières perte de gain.

Partant, la suspension de la procédure sera ordonnée en tant qu'elle vise lesdites prétentions.

Pour le surplus, les autres prétentions formulées par l'intimée sont en état d'être jugées, de sorte que la Cour rendra un arrêt partiel, aucun motif ne justifiant de suspendre l'ensemble de la procédure.

- 4.** Les appelants font grief au premier juge de les avoir condamnés à verser 9'000 fr. au titre des deux salaires supplémentaires qu'ils ont proposé de verser le 29 juin 2014, au motif que leur offre n'aurait jamais été formellement retirée ni soumise à condition.

En l'espèce, il convient de retenir, à l'instar des appelants, que ladite offre représentait une proposition de liquidation amiable des rapports contractuels. Or, l'intimée a refusé de signer la lettre de licenciement qui lui a été remise en mains propres le 29 juin 2014, car elle n'était pas d'accord avec son contenu (déclarations de l'intimée et protocole d'entretien du 22 juillet 2014). De plus, lorsqu'elle a, par l'intermédiaire de son conseil, répondu à la lettre de confirmation de son licenciement reçu par courrier quelques jours plus tard, laquelle ne comportait

plus l'offre de versement de salaires supplémentaires, elle a invoqué son incapacité de travail, s'est réservé le droit de réclamer le paiement d'heures supplémentaires et d'une indemnité pour vacances non prises, mais n'a pas relevé le fait que ladite offre n'y figurait plus ni fait aucune mention à cet égard.

Il apparaît ainsi que l'offre des appelants n'a pas été acceptée par l'intimée, de sorte qu'elle ne saurait prétendre au versement des deux salaires supplémentaires proposés par les appelants le 29 juin 2014.

Le chiffre 3 du dispositif du jugement entrepris, en tant qu'il a condamné les appelants, conjointement et solidairement, à verser à l'intimée la somme en capital de 9'000 fr. sera, par conséquent, annulé.

5. Les appelants ont conclu à l'annulation du ch. 4 du dispositif du jugement entrepris, lequel les condamne au versement de 1'048 fr. à titre d'indemnité pour vacances non prises. Ils n'ont toutefois pas motivé leur appel sur cette question.

Il incombe au recourant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit cependant pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que le recourant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1).

In casu, au vu de l'absence de motivation de l'appel sur cette question, il ne sera pas entré en matière (REETZ/THEILER, Kommentar zur Schweizerischen Zivilprozessordnung, 2013, n. 12 et n. 38 ad art. 311 CPC).

Le jugement sera, dès lors, confirmé sur ce point.

6. Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir violé l'art. 8 CC et l'art. 321c CO en les condamnant à verser un montant de 34'642 fr. à titre d'heures supplémentaires.

Ils contestent que l'intimée ait effectué des heures supplémentaires et en veulent pour preuve le fait qu'elle travaillait aux côtés de deux autres employées de maison à plein temps, que le ménage de leur résidence - alors qu'ils étaient absents durant la journée en semaine, un week-end sur deux et souvent en voyages et qu'ils n'avaient de la visite qu'épisodiquement - ne pouvait nécessiter 50h de travail hebdomadaire pour la seule intimée, à moins d'admettre qu'elle était la seule à travailler, ce qui n'était pas le cas, que, selon le témoin M_____, son horaire était 7 à 8h par jour au maximum, qu'elle disposait d'une grande flexibilité dans son travail qui lui permettait de compenser d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre, qu'eux-mêmes n'avaient jamais ordonné

l'accomplissement d'heures supplémentaires et que l'intimée avait admis ne jamais leur en avoir parlé.

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

Le CTT-EDom 2004 prévoit que la durée de la semaine de travail pour travailleurs à temps complet est de 46 heures (art. 12 al. 1). Il reprend pour le surplus l'art. 321c CO.

Le CTT-EDom 2012 prévoit, quant à lui, une durée de travail hebdomadaire de 45 heures (art. 5) et précise que sont réputées heures supplémentaires les heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire (art. 7 al. 1).

En application de l'article 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a effectué des heures supplémentaires et qu'elles ont été annoncées à l'employeur ou que celui-ci avait connaissance ou devait avoir connaissance de leur existence (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêt du Tribunal fédéral 4A_611/2012 du 19 février 2013 consid. 2.2; WYLER, op. cit., p. 93).

En règle générale les heures supplémentaires sont ordonnées par l'employeur. Exceptionnellement, elles peuvent être exécutées spontanément par le travailleur si les circonstances l'y obligent. Celui-ci doit cependant avertir l'employeur le plus rapidement possible, à l'avance si cela est faisable. Si l'employeur a connaissance des heures effectuées, il doit s'y opposer; à défaut il doit les rétribuer (WYLER, op. cit., p. 99ss).

S'il n'est plus possible de prouver le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut appliquer par analogie l'art. 42 al. 2 CO pour en estimer la quotité (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 du 24 août 2006 consid. 4.2.2; ATF 128 III 271 consid. 2b/aa, concernant la preuve du nombre de jours de vacances). Afin toutefois de ne pas détourner la règle de preuve résultant de l'art. 321c CO, le travailleur est tenu, en tant que cela peut raisonnablement être exigé de lui, d'alléguer et prouver toutes les circonstances propres à évaluer le nombre desdites heures supplémentaires. La conclusion que ces heures ont réellement été effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt du Tribunal fédéral 4C.141/2006 précité; arrêts du Tribunal fédéral

4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2; 4P.73/2003 du 18 juillet 2003 consid. 2.3; 4C.381/1996 du 20 janvier 1997 consid. 4a, non publié *in* ATF 123 III 84).

Cependant, le juge doit se montrer strict dans le recours à cette disposition. D'une part, cette appréciation en équité ne doit être admise que si les circonstances le permettent, par exemple s'il est clairement prouvé, et non simplement rendu vraisemblable, que le travail excédait l'horaire normal dans une mesure déterminable. D'autre part, les heures supplémentaires effectuées pendant une longue période et non annoncées ne doivent pas être indemnisées à moins que l'employeur ne les ait approuvées. A cet égard, les relevés personnels du travailleur ne constituent pas un moyen de preuve suffisant; en revanche, s'il fournit des relevés journaliers ou mensuels à l'employeur, ceux-ci constituent un moyen de preuve approprié quand bien même ils n'ont pas été contresignés par ce dernier (KNEUBÜHLER-DIENST, *Überstunden in Arbeitsrecht in der Verbandspraxis*, 1993, pp. 147, 148 et 161, et les réf. citées; CAPH du 20 octobre 1993 en la cause VI/853/92).

6.2 En l'espèce, l'intimée allègue avoir travaillé 61h30 par semaine, soit 16h30 supplémentaires par semaine, à raison de 11h15 le lundi et le jeudi (6h45 à 12h et 15h à 21h), de 10h le mardi (11h à 21h sans pause), de 9h le vendredi (6h45 à 15h avec une 1h de pause à midi, étant relevé que contrairement à ce qu'allègue l'intimée, cet horaire ne recouvre que 8h15, dont à déduire une heure de pause, ce qui donne un résultat de 7h15 de travail et non de 9h00), de 8h le samedi (13h à 21h sans pause) et de 12h le dimanche (8h à 21h avec 1h de pause à midi).

Il ressort de la procédure que l'intimée était en charge d'une partie du ménage, de la lessive, du repassage, ainsi que de la préparation des petits-déjeuners et des repas du soir.

Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait déduire des déclarations du médecin traitant de l'intimée que cette dernière effectuait 4h de repassage par jour, sa thérapeute ayant seulement attesté que les douleurs dont se plaignait sa patiente pouvaient résulter d'une telle activité.

Le témoin M_____ a constaté que l'intimée travaillait en moyenne 8h par jour de 7h à 11h-11h30, puis de 16h30-17h à 20h-20h30. Elle a, en revanche, confirmé que tous les employés de maison effectuaient des heures supplémentaires.

Il convient ainsi de retenir que l'intimée a effectué des heures supplémentaires. Toutefois, il est établi que les appelants - absents en semaine durant la journée et très fréquemment les soirs de semaine et certains week-ends - n'en ont jamais eu connaissance. En effet, l'intimée a admis n'en avoir parlé qu'au témoin M_____, qui a expliqué que, pour sa part, elle notait ses propres heures supplémentaires et les compensait en temps libre ou vacances lorsque les appelants étaient absents. Or, M_____ avait tout au plus un statut d'ancienneté par rapport à l'intimée, mais

aucun rapport hiérarchique, et il ne lui incombait pas d'instruire l'intimée sur la procédure à suivre dans cette situation ou d'en informer les appelants.

Quand bien même on retiendrait que les appelants auraient pu subodorer l'existence d'heures supplémentaires en raison du fait notamment que M_____ effectuait elle-même des heures supplémentaires et les notait, les employeurs pouvaient de bonne foi considérer que l'intimée, qui ne s'était jamais plainte auprès d'eux et jouissait d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son travail, compensait ses éventuelles heures supplémentaires en temps libre comme le faisait sa collègue de travail.

Ainsi, dans la mesure où les appelants n'ont pas été informés de l'exécution d'heures supplémentaires durant les rapports de travail, qu'ils n'avaient pas expressément requises, l'intimée ne saurait prétendre à être rétribuée à ce titre.

Par conséquent, le chiffre 5 du dispositif du jugement entrepris sera annulé.

7. L'intimée réclame le paiement de la majoration de 50% sur les heures dominicales travaillées conformément au CTT-EDom (28'977 fr. 95 arrondis à 29'000 fr.), aucune dérogation écrite n'ayant été signée par les parties.

7.1 Les "*heures supplémentaires*" selon l'art. 13 al. 2 4^{ème} phrase CTT-EDom 2004, respectivement "*les heures*" (selon l'art. 7 al. 2 CTT-EDom 2012) effectuées les dimanches et jours fériés donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50%, sauf dérogation écrite en défaveur du travailleur (art. 4 CTT-EDom 2004; art. 2 CTT-EDom 2012).

Le travailleur doit bénéficier d'un jour entier de congé par semaine, en principe le dimanche (art. 329 al. 1 CO; art. 15 al. 1 CTT-EDom 2004; art. 18 al. 1 1^{ère} phrase CTT-EDom 2012).

Selon le CTT-EDom 2004, le salaire minimal pour les travailleurs à temps complets s'élève notamment, pour le personnel qualifié porteur d'un CFC, d'un titre ou d'une expérience équivalents à 4'720 fr. pour un cuisinier et à 3'960 fr. pour une femme de chambre (art. 18 al. 1 let. a).

Selon le CTT-EDom 2012, le salaire minimal s'élève notamment, à 4'434 fr. pour un employé qualifié avec CFC ou pour les cuisiniers porteurs d'un titre ou disposant d'une expérience de 5 ans équivalents et à 4'029 fr. pour l'employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience professionnelle utile au poste.

7.2 En l'espèce, l'intimée a été embauchée par les appelants pour travailler à plein temps, notamment tous les dimanches, en tant qu'employée de maison en charge du ménage, du repassage et de la cuisine.

Au vu de son expérience professionnelle - ne disposant pas d'un CFC, titre ou expérience équivalente dans ce domaine précis (cf. supra EN FAIT let. A.a) -, elle pouvait prétendre à un salaire minimum de 3'960 fr. selon le CTT-EDom 2004, respectivement de 4'029 fr. selon le CTT-EDom 2012.

Elle a perçu, pour son activité, un salaire mensuel brut de 4'500 fr., soit un salaire supérieur au salaire minimum auquel elle pouvait prétendre selon le CTT, lequel est également supérieur audit salaire minimum majoré des heures dominicales travaillées telles que calculées par l'employée ([4'500 fr. x 12 mois durant 5 ans] > [(3'950 fr., respectivement 4'029 fr. x 12 mois durant 5 ans) + 28'977 fr. 95 de majoration]).

A cela s'ajoutait la mise à disposition d'un appartement meublé de 4 pièces pour elle-même et sa famille au sein de la propriété de ses employés, pour un demi-loyer de 345 fr. par mois.

Au vu ce qui précède, il convient de retenir que la majoration à hauteur de 50% des heures dominicales travaillées était incluse dans les conditions de travail prévues par les parties.

Partant, l'intimée sera déboutée sur ce point.

8. Les appelants font grief au Tribunal d'avoir retenu l'existence d'un congé représailles, soit un licenciement abusif au sens de l'art. 336 CO.

8.1.1 Selon l'art. 335 al. 1 CO, le contrat de travail conclu pour une durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties. En droit suisse du travail, la liberté de la résiliation prévaut, de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit de chaque cocontractant de mettre unilatéralement fin au contrat est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336ss CO; ATF 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1).

8.1.2 En vertu de l'art. 336 al. 1 let. d CO, qui vise le congé de représailles (ou congé-vengeance), le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Cette disposition tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

La notion de "*prétentions résultant du contrat de travail*" doit être interprétée de manière large. Elle comprend la loi, les conventions collectives de travail, les règlements d'entreprise, voire la pratique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008

du 18 décembre 2008 consid. 4.2). Il doit s'agir de prétentions existantes, et non de prétentions futures, comme l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes, l'exercice du droit aux vacances ou une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

L'employé doit être de bonne foi, laquelle est présumée (art. 3 al. 1 CC). Il importe peu qu'en réalité, sa prétention n'existe pas (ATF 136 III 513 consid. 2.4). Il suffit qu'il soit légitimé, de bonne foi, à penser que sa prétention est fondée (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2). La réclamation ne doit toutefois être ni chicanière ni téméraire, car elle empêcherait alors une résiliation en elle-même admissible (arrêt du Tribunal fédéral 4A_407/2008 du 18 décembre 2008 consid. 4.1).

L'employeur qui soutient que l'employé est de mauvaise foi doit l'établir (sur la preuve du contraire, cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A_474/2014 du 9 juillet 2015 consid. 6.2.1). Ainsi, alors que l'employé de bonne foi (art. 3 al. 1 CC) peut bénéficier de la protection de l'art. 336 al. 1 let. d CO sans démontrer le bien-fondé de sa prétention, l'employeur, de son côté, s'il entend établir la mauvaise foi de l'employé, doit démontrer que l'employé savait qu'il faisait valoir des prétentions totalement injustifiées, ou chicanières ou présentant un caractère téméraire (arrêt du Tribunal 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 5.1.2).

Enfin, les prétentions émises par l'employé doivent encore avoir joué un rôle causal dans la décision de l'employeur de le licencier (ATF 136 III 513 consid. 2.6).

En application de l'art. 8 CC, c'est en principe à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 130 III 699 consid. 4.1; 123 III 246 consid. 4b). En ce domaine, la jurisprudence a tenu compte des difficultés qu'il pouvait y avoir à apporter la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a donné le congé. Selon le Tribunal fédéral, le juge peut présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur. Si elle facilite la preuve, cette présomption de fait n'a pas pour résultat d'en renverser le fardeau. Elle constitue, en définitive, une forme de preuve par indices. De son côté, l'employeur ne peut rester inactif; il n'a pas d'autre issue que de fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations quant au motif du congé (ATF 130 III 699 consid. 4.1 et les réf. citées).

Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose

l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les réf. citées).

8.1.3 Selon l'art. 18 al. 1 CTT-EDom 2012 - auquel il ne peut être dérogé que par écrit (art. 2) -, en principe, le jour de congé hebdomadaire est accordé le dimanche. En tous les cas, il doit coïncider avec un dimanche au moins deux fois par mois.

8.2 En l'espèce, l'intimée soutient avoir été licenciée au motif qu'elle avait demandé à l'appelante, trois semaines auparavant, de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois.

Conformément à ce qui précède, l'intimée était fondée à formuler cette demande selon l'art 18 al. 1 CTT-EDom 2012, auquel elle n'avait pas renoncé par écrit (art. 2). Quand bien même elle ignorait disposer formellement de ce droit, le Tribunal n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation en retenant que, compte tenu du travail important qu'elle fournissait, elle était légitimée à demander de bonne foi à avoir congé un dimanche par mois.

Les appelants contestent avoir agi pour ce motif et invoquent, en appel, l'attitude hostile de l'intimée et la dégradation du climat de travail. Si le témoin M_____ a appuyé leur thèse en attestant d'un comportement inadéquat de l'intimée vis-à-vis de ses employeurs et dans l'exercice de son travail, ainsi que d'une dégradation de leurs relations personnelles depuis une année, il n'en demeure pas moins qu'il n'a pas été établi que l'intimée aurait fait l'objet d'avertissements, de sorte que l'on peut douter du bien-fondé des motifs invoqués par les appelants. Il sera, à l'instar des premiers juges, retenu que la demande de l'intimée de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois a constitué l'élément décisif ayant amené les appelants à mettre un terme au contrat de travail, résiliation intervenue dans le mois durant lequel cette requête avait été formulée.

Partant, le licenciement de l'intimée doit être considéré comme abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO.

- 9.** Les appelants contestent la quotité de l'indemnité pour licenciement abusif due à l'intimée, qu'ils considèrent disproportionnée.

9.1 La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages et intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique.

Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à la peine conventionnelle (arrêt du Tribunal fédéral 4C.370/2006 du 20 février 2007 consid. 3.1.1).

Le juge fixe l'indemnité en équité en fonction de toutes les circonstances (art. 4 CC; ATF 136 III 552 consid. 6.5; 123 III 246 consid. 6c, *in* JT 1998 I 300); il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (ATF 123 III 391 consid. 3c; arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et 4C.370/2006 précité).

Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou la moyenne des salaires de la dernière année (ATF 136 III 552 consid. 6.5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les réf. citées).

La partie qui entend demander une indemnité pour congé abusif fondée sur l'art. 336a CO doit faire opposition audit congé par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé et doit introduire son action en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat (art. 336b al. 1 et 2 CO).

9.2 En l'espèce, il n'est pas contesté que l'intimée a respecté les règles de procédure, à savoir qu'elle a fait opposition au congé par écrit auprès des appelants avant la fin du délai de congé et qu'elle a agi en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail (cf. supra EN FAIT let. C.e et C.p).

La quotité de l'indemnité fixée par les premiers juges à 27'000 fr. correspond à six mois de salaire brut de l'intimée.

Il convient de retenir, comme l'a fait le Tribunal, que le fait que l'intimée et son époux aient perdu simultanément leur travail et leur logement, le tout dans un délai d'un mois, les a placés dans un état de précarité totale du jour au lendemain, et cela, indépendamment du fait qu'ils jouissaient jusque-là de bonnes conditions de travail. Compte tenu de la durée des rapports de service (5 ans) et de l'état de dépendance totale du couple C_____ et D_____ envers les appelants, la manière dont les rapports de travail ont été résiliés a constitué une atteinte grave à leur personnalité. Ainsi, au vu du peu d'égards des employeurs, des effets économiques du licenciement, de l'âge et de l'état de santé de l'intimée, une indemnité de six mois de salaire n'apparaît pas excessive.

Par ailleurs, les appelants ne soutiennent pas que leur situation économique ne leur permettrait pas de s'acquitter de cette somme.

Le chiffre 6 du dispositif du jugement entrepris sera, par conséquent, confirmé.

10. L'intimée réclame une réparation pour tort moral de 20'000 fr.

En première instance, l'intimée a invoqué une dégradation progressive de son état psychique et son traitement auprès de la Dresse G_____ en raison de l'intense activité qu'elle devait déployer, ainsi que des attitudes irrespectueuses qu'elle devait subir au travail. Non contents de l'avoir licenciée après qu'elle ait demandé à pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois, les appelants avaient exercé des pressions chicanières pour qu'elle quitte le logement qu'elle occupait sur leur propriété.

En appel, l'intimée soutient avoir éprouvé, de manière croissante après son entrée en service, d'intenses souffrances morales et physiques, toutes deux nécessitant un traitement médical et trouvant leur origine dans une violation continue des devoirs de ses employeurs, lesquels étaient parfaitement conscients du lien de dépendance accru - sinon absolu - de leur employée. Elle n'invoque plus de circonstances consécutives à son licenciement.

Les appelants contestent tout mauvais traitement à l'encontre de l'intimée et relèvent que les comportements incorrects et déplacés adoptés par cette dernière ont, en revanche, été établis.

10.1 En vertu de l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur doit protéger et respecter, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il doit manifester les égards voulus pour sa santé.

En cas de violation de l'art. 328 al. 1 CO, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Selon cette norme, celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et doit être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (ATF 129 III 715 consid. 4.4 et 120 II 97 consid. 2a et b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_665/2010 du 1^{er} mars 2011 consid. 6.1).

L'employeur doit, en particulier, veiller à ne pas porter atteinte à la considération sociale de son employé, qui englobe notamment l'honneur personnel et professionnel ainsi que la considération dans et à l'extérieur de l'entreprise (arrêts

du Tribunal fédéral 4C.253/2001 du 18 décembre 2011; 4C.46/2006 du 12 avril 2006 consid. 3.1; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 13 et 15 ad art. 328 CO).

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1; arrêts du Tribunal fédéral 4C.463/1999 consid. 9c, non publié *in* ATF 126 III 395; 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 4.). Il en va ainsi de propos à caractère sexuel et de gestes déplacés tenus par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'une de ses employées, laquelle subit une atteinte particulièrement grave à sa santé physique et psychique. Il en est de même des reproches à caractère diffamatoire, n'ayant aucun lien de connexité avec la relation de travail, que l'employeur adresse au travailleur à l'occasion de son licenciement (WYLER, *op.cit.*, p. 661), ou encore au dénigrement du second par le premier vis-à-vis de tiers et notamment de futurs employeurs potentiels du travailleur congédié (ATF 135 III 405 consid. 3.2). Le Tribunal fédéral a admis l'octroi d'une indemnité à un travailleur licencié de manière brutale, forcé de quitter immédiatement les lieux, après treize ans passés au sein de l'entreprise, sans lui avoir laissé le temps de prendre congé de ses collègues, et qui en avait ressenti une forte humiliation (arrêt du Tribunal fédéral 4C.259/2004 du 11 novembre 2014 consid. 1).

L'atteinte objectivement grave doit être ressentie par la victime comme une souffrance morale, à défaut de quoi aucune indemnisation ne peut lui être accordée. Comme chaque être humain ne réagit pas de la même manière à une atteinte portée à son intégrité psychique, le juge doit se déterminer à l'aune de l'attitude d'une personne ni trop sensible, ni particulièrement résistante. Pour que le juge puisse se faire une image précise de l'origine et de l'effet de l'atteinte illicite, le lésé doit alléguer et prouver les circonstances objectives desquelles on peut inférer la grave souffrance subjective qu'il ressent, malgré la difficulté de la preuve dans le domaine des sentiments (ATF 125 III 70 consid. 3a; 120 II 97 consid. 2b). La gravité de l'atteinte à la personnalité suppose en tout cas une atteinte extraordinaire, dont l'intensité dépasse l'émoi ou le souci habituel, de telle sorte qu'elle peut fonder une prétention particulière contre son auteur, alors que la vie exige de chacun qu'il tolère de petites contrariétés (BREHM, Commentaire bernois, n. 20 et 23 ad art. 49 CO).

Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances d'espèce justifient une indemnité pour tort moral (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2).

10.2 En l'espèce, il ressort des déclarations du médecin traitant de l'intimée que celle-ci était dans un état de stress depuis 2010, qui avait nécessité la prise de médicaments pour supporter sa vie professionnelle et ses douleurs. Si cela tend à confirmer que l'intimée était soumise à un travail important, les allégations de mauvais traitement que l'intimée aurait subis chez les appelants avant son licenciement ne sont en revanche corroborées par aucun témoin direct.

L'intimée ayant échoué dans la preuve d'une violation par ses employeurs de leur devoir de protection de sa personnalité au sens de l'art. 328 CO, il ne peut lui être accordé aucune indemnité pour tort moral, de sorte que le jugement entrepris sera confirmé sur ce point, par substitution de motifs.

- 11.** La question de la fixation des frais, tant en première instance que devant la Chambre des prud'hommes, sera réservée, dans la mesure où le présent arrêt n'est que partiel et que la cause reste pendante en ce qui concerne le versement des salaires réclamés. Il sera par conséquent statué sur les frais avec la décision qui mettra un terme à la procédure.

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel principal interjeté le 5 décembre 2016 par B_____ et A_____ contre le jugement JTPH/406/2016 rendu le 7 novembre 2016 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2300/2015-5.

Déclare recevable l'appel joint interjeté le 8 février 2017 par C_____ contre ledit jugement.

Au fond :

Annule le ch. 2 du dispositif du jugement entrepris en tant qu'il déclare irrecevables les pièces 44 et 45 produites le 5 septembre 2016 par C_____.

Annule le chiffre 5 dudit dispositif.

Annule le chiffre 3 dudit dispositif, en tant qu'il condamne conjointement et solidairement A_____ et B_____ à verser à C_____ la somme brute, en capital, de 9'000 fr.

Ordonne pour le surplus la suspension de la procédure C/2300/2015 en tant qu'elle vise les prétentions en paiement des salaires après la résiliation du contrat de travail, jusqu'à droit connu de la procédure pendante devant la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice.

Dit que la procédure sera reprise sur ce point à la requête de la partie la plus diligente et réserve la suite de la procédure sur cette question.

Confirme pour le surplus les chiffres 1, 4, 6 et 7 du dispositif du jugement entrepris.

Renvoie la décision sur les frais de première instance et d'appel à la décision ultérieure.

Siégeant :

Madame Paola CAMPOMAGNANI, présidente; Monsieur Daniel FORT, juge employeur; Madame Claudine DEMAISON, juge salariée; Madame Véronique BULUNDWE-LEVY, 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.