

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/6867/2021

CAPH/74/2024

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE

Chambre des prud'hommes

DU JEUDI 26 SEPTEMBRE 2024

Entre

Madame A_____ **et Monsieur B**_____, domiciliés _____, appelants d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 26 septembre 2023 (JTPH/327/2023), intimés sur appel joint, représentés par Me Shahram DINI, avocat, Dini Lardi Avocats, place du Port 1, 1204 Genève,

et

Madame C_____, domiciliée _____, intimée et appelante, représentée par Me Manuel BOLIVAR, avocat, Bolivar Batou & Bobillier, rue des Pâquis 35, 1201 Genève.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 2 octobre 2024.

EN FAIT

- A. Par jugement JTPH/327/2023 du 26 septembre 2023, notifié aux parties le lendemain, le Tribunal des prud'hommes (ci-après: le Tribunal) a, sur la forme, déclaré irrecevables les conclusions de C_____ tendant à l'établissement d'un certificat de travail, de décomptes de salaire et de certificats de salaire (ch. 1 du dispositif), déclaré pour le surplus recevable la demande formée le 2 septembre 2021 par C_____ contre A_____ et B_____ (ch. 2), déclaré irrecevables les messages *WhatsApp* produits le 10 juin 2022 par C_____ sous pièces 17 et 24 à 28 (ch. 3), déclaré recevable la demande reconventionnelle formée le 3 novembre 2021 par A_____ et B_____ (ch. 4), déclaré recevable l'amplification de la demande reconventionnelle formée le 2 mai 2022 par les précités (ch. 5) et renoncé à l'audition de deux témoins (ch. 6).

Sur le fond, le Tribunal a condamné A_____ et B_____ à verser à C_____ la somme brute de 216'985 fr. 21, sous déduction de la somme nette de 137'583 fr. 75, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2020 (ch. 7), invité les parties qui en avaient la charge à opérer les déductions sociales et légales usuelles (ch. 8) et débouté les parties de toute autre conclusion (ch. 9).

Sur les frais, le Tribunal a réparti les frais de la procédure – arrêtés à 3'310 fr. – à raison d'un quart à la charge de C_____ et des trois quarts à la charge de A_____ et B_____ (ch. 10 et 11), condamné A_____ et B_____ à verser la somme de 2'482 fr. 50 aux Services financiers du Pouvoir judiciaire (ch. 12), dit que la part des frais mise à la charge de C_____ serait provisoirement supportée par l'Etat de Genève (ch. 13), dit qu'il n'était pas alloué de dépens (ch. 14) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 15).

- B. a. Par acte déposé au greffe de la Cour de justice le 27 octobre 2023, A_____ et B_____ appellent de ce jugement, dont ils sollicitent l'annulation des chiffres 7, 8, 9, 11, 12, 13, et 15 du dispositif.

Principalement, ils concluent à ce qu'il leur soit donné acte de ce qu'ils reconnaissent devoir à C_____ la somme brute de 10'748 fr. 97 à titre de rémunération pour les heures effectuées les dimanches et les jours fériés, ainsi que la somme brute de 4'881 fr. 57 à titre de rémunération pour les heures de veille, à ce que C_____ soit condamnée à leur verser, à titre reconventionnel, la somme de 25'352 fr. 63 avec intérêts à 5% l'an dès le 31 juillet 2020 et à ce qu'il soit dit que toute créance de C_____ est compensée avec leurs propres créances reconventionnelles, le tout sous suite de frais de première instance et d'appel.

A l'appui de leurs conclusions, ils produisent une copie d'une demande en justice déposée à leur encontre le 15 mai 2023.

b. Dans sa réponse, C_____ conclut à l'irrecevabilité des conclusions des appelants relatives à leurs prétentions reconventionnelles et au rejet de l'appel pour le surplus, avec suite de frais.

Simultanément, elle forme un appel joint tendant à la réformation du chiffre 7 du dispositif du jugement entrepris. Elle conclut à ce que les appelants soient condamnés à lui verser la somme brute de 226'211 fr. 13 avec intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2020, sous déduction de la somme nette déjà perçue de 137'583 fr. 75, avec suite de frais.

c. A_____ et B_____ ont conclu au déboutement de C_____ des fins de son appel joint, avec suite de frais.

d. Les parties ont répliqué et dupliqué sur appel principal et sur appel joint, persistant dans leurs conclusions.

e. Elles ont été informées de ce que la cause était gardée à juger par plis du greffe du 16 mai 2024.

C. Les faits pertinents suivants résultent de la procédure:

a. Par contrat de travail non daté, C_____ a été engagée par A_____ et B_____, en qualité d'assistante maternelle/gardiennne d'enfants, à compter du 27 juin 2018, pour une durée indéterminée.

a.a Le salaire annuel brut convenu contractuellement était de 54'000 fr., versé en douze mensualités de 4'500 fr. Le contrat précisait que la nourriture et le logement sur cinq jours étaient évalués à 715 fr. et étaient compris dans le salaire mensuel brut.

a.b Le temps de travail habituel était fixé à 45 heures par semaine. En principe, les heures de travail devaient être effectuées du lundi au vendredi du lever au coucher des enfants, soit approximativement de 7h à 19h, pauses incluses.

a.c Il était prévu que les éventuelles heures supplémentaires n'étaient ni rétribuées, ni compensées, sauf accord particulier préalable des parties.

Les éventuelles heures supplémentaires effectuées les samedis, dimanches et jours fériés étaient, en principe, compensées par des jours de congé équivalents ou, pour les samedis et dimanches, rétribuées.

a.d Le droit aux vacances était fixé à quatre semaines par année.

a.e Le contrat prévoyait en outre que les employeurs assureraient le salaire en cas de maladie conformément aux dispositions prévues par la loi.

b. Selon l'offre d'emploi relative au poste occupé par C_____, A_____ et B_____ souhaitaient engager une nourrice vivant à domicile (*live-in*). Le salaire mensuel brut devait être de 4'000 fr. à 4'500 fr., sous déduction mensuelle de 990 fr. pour le logement et la nourriture.

Effectivement nourrie et logée par ses employeurs, C_____ a néanmoins conservé la disposition de son domicile propre, où elle se rendait notamment durant les week-ends et les congés.

c. Au jour de son engagement, C_____ était titulaire d'un permis B et était, à ce titre, soumise à l'impôt à la source en Suisse. Elle ne justifiait d'aucune formation particulière, mais disposait d'une expérience supérieure à quatre ans.

d. Préalablement à la signature du contrat de C_____, les parties se sont rencontrées le 7 juin 2018 et C_____ a travaillé à l'essai du 14 au 17 juin 2018.

Plusieurs autres personnes travaillaient également au service de A_____ et B_____, parmi lesquelles figuraient notamment D_____, E_____ et F_____, femmes de ménage, G_____, responsable administratif, et H_____, chauffeur.

e. C_____ était chargée de s'occuper des trois enfants mineurs de A_____ et B_____, à savoir I_____, J_____ et K_____, lesquels étaient respectivement âgés, au jour de son engagement, de 6 ans, 5 ans et 2 ans.

e.a Elle avait pour mission de réveiller deux des trois enfants, de donner le petit-déjeuner aux trois enfants, de les préparer, de les accompagner à l'école, puis de les récupérer une fois celle-ci terminée. Au retour de l'école, respectivement des activités extrascolaires, elle passait le reste de l'après-midi à jouer avec eux.

Accompagnée de ses employeurs, elle baignait les enfants, leur donnait à manger et les aidait à se préparer à dormir. Elle couchait K_____ vers 19h.-19h30, les deux aînés étant, quant à eux, mis au lit par leurs parents vers 20h.

e.b Durant l'année scolaire 2018/2019, les aînés I_____ et J_____ étaient à l'école de 8h. à 15h. les lundis, mardis, jeudis et vendredis et de 8h. à 12h. les mercredis. Ils mangeaient à la cantine tous les midis, à l'exception des mercredis.

La cadette K_____ n'était pas encore scolarisée, mais allait l'école anglophone L_____ les mardis et jeudis de 9h. à 12h.

e.c Durant l'année scolaire 2019/2020, I_____ et J_____ mangeaient à la cantine tous les midis, à l'exception des mercredis.

L'aînée I_____ allait à l'école les lundis, mardis et jeudis de 8h. à 15h. Le mercredi, elle allait à l'école de 8h. à 12h. et avait des activités parascolaires de

13h. à 19h. Le jeudi, elle avait des cours de solfège de 16h30 à 18h. Le vendredi, elle allait à l'école, puis au L_____, de 8h. à 19h.

J_____ allait à l'école puis au L_____ le lundi de 8h. à 17h. Le mardi, il allait à l'école de 8h. à 15h., le mercredi de 8h. à 12h., puis avait des activités extrascolaires de 13h. à 19h. Le jeudi, il allait à l'école de 8h. à 15h. et avait des cours de solfège de 16h30 à 18h. Le vendredi, il allait à l'école de 8h. à 15h.

K_____ allait à l'école de 8h. à 12h. le lundi, puis C_____ venait la rechercher à 11h45. Elles mangeaient ensemble au domicile familial, puis elle l'accompagnait à son cours d'arabe qui avait lieu de 14h. à 15h. Les mardis et jeudis, K_____ allait à l'école de 8h. à 12h., puis la précitée venait la chercher pour l'accompagner au L_____, qui avait lieu de 13h. à 15h. Les mercredis et vendredis, elle allait à l'école de 8h. à 12h.

f. Sur demande de ses employeurs, C_____ a travaillé les douze jours fériés suivants: mercredi 1^{er} août 2018, mardi 25 décembre 2018, lundi 31 décembre 2018, mardi 1^{er} janvier 2019, vendredi 19 avril 2019, lundi 22 avril 2019, jeudi 30 mai 2019, lundi 10 juin 2019, jeudi 5 septembre 2019, mercredi 25 décembre 2019, mardi 31 décembre 2019 et mercredi 1^{er} janvier 2020.

g. Elle a également travaillé durant trente-deux samedis et vingt-neuf dimanches, notamment les week-ends des 1^{er}, 8, 15 et 22 juillet 2018, 5 août 2018, 23 septembre 2018, 21 octobre 2018, 16, 23 et 30 décembre 2018, 17 et 24 février 2019, 17 mars 2019, 21 avril 2019, 5 et 19 mai 2019, 2, 16 et 23 juin 2019, 22 septembre 2019, 20 et 27 octobre 2019, 3 novembre 2019, 1^{er}, 15, 22 et 29 décembre 2019 et 16 et 23 février 2020.

A ces occasions, A_____ et B_____ ont versé à C_____, de la main à la main, une rémunération supplémentaire de 150 fr. par jour, pour un total de 10'200 fr. nets.

h. Durant son emploi, C_____ a accompagné ses employeurs dans leurs déplacements en M_____ [Italie] du 26 juin au 26 juillet 2018, à N_____ [BE] les 19 et 20 août 2018, à O_____ [Royaume-Uni] du 20 au 27 octobre 2018, à P_____ [VS] du 15 décembre 2018 au 1^{er} janvier 2019 et du 16 au 24 février 2019, à O_____ du 15 au 22 avril 2019, à Q_____ [Turquie] du 29 mai au 3 juin 2019, à O_____ du 18 au 27 octobre 2019 et à P_____ du 15 décembre 2019 au 3 janvier 2020, ainsi que les 14 et 15 février 2020.

A ces occasions, elle a effectué à huit reprises des veilles d'une durée de onze heures, soit deux nuits du 21 au 23 septembre 2018, une nuit du 4 au 5 mai 2019, deux nuits du 14 au 16 juin 2019 et trois nuits du 3 au 6 novembre 2019.

i. Au domicile de ses employeurs, C_____ s'est également occupée des trois enfants durant trente et une soirées, soit les soirées des 11 et 20 septembre 2018, 11, 15 et 30 octobre 2018, 15, 16, 21 et 23 novembre 2018, 28 février 2019, 12, 14, 21, 28 et 29 mars 2019, 10 et 11 avril 2019, 8 mai 2019, 13 juin 2019, 13 et 27 août 2019, 17 et 24 septembre 2019, 11 et 16 octobre 2019, 19 et 22 novembre 2019, 22 et 29 janvier 2020 et 4 et 6 février 2020.

j. C_____ a été en congé du 6 au 12 août 2018 (5 jours), le 1^{er} octobre 2018 (1 jour), du 2 janvier au 3 février 2019 (23 jours), le 6 mars 2019 (1 jour), le 23 avril 2019 (1 jour), le 26 avril 2019 (1 jour), le 19 juin 2019 (1 jour) du 1^{er} juillet au 4 août 2019 (24 jours, le 1^{er} août étant férié), le 19 septembre 2019 (1 jour), les 17 et 18 octobre 2019 (2 jours) et du 2 au 31 mars 2020 (22 jours), soit un total de 82 jours.

k. Le 30 juillet 2018, agissant par l'intermédiaire de G_____, A_____ et de B_____ ont sollicité de leur banquier qu'il verse à C_____ un montant de 527 fr. 65 à titre de salaire du mois de juin 2018 et de 3'838 fr. 95 pour le mois de juillet 2018, soit un total de 4'366 fr. 60 pour les mois de juin/juillet 2018.

G_____ a également instruit la banque de mettre en place, dès le mois d'août 2018, un ordre de paiement permanent de 3'838 fr. 95 par mois en faveur de C_____.

l. Par courriel du 7 février 2019, G_____ a informé C_____ qu'elle avait reçu, à la suite d'une erreur de la banque, un salaire mensuel net de 4'366 fr. 60 depuis son engagement, alors qu'elle aurait dû recevoir 3'838 fr. 95, soit une différence, en sa faveur, de 3'693 fr. 55 (527 fr. 65 x 7 mois).

Il a précisé que l'erreur serait corrigée dès le mois de février 2019 et que le trop-perçu serait porté en déduction de son treizième salaire en décembre 2019. Cette déduction n'a finalement pas été opérée.

m. Au mois de janvier 2020, C_____ a demandé à G_____ la correction de ses dernières fiches de salaire, notamment celle du mois de novembre 2019, qui différaient de celles des mois précédents ; elle souhaitait que la prestation en nature continue à y apparaître.

De nouveaux décomptes de salaire ont été alors établis pour les mois de novembre et décembre 2019, mentionnant comme pour les mois de février à septembre 2019 un salaire mensuel brut de 4'500 fr., auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'215 fr.

n. C_____ s'est trouvée en incapacité totale de travailler pour cause de maladie du 1^{er} au 15 avril 2020.

Cette incapacité de travail s'est prolongée, selon certificat médical régulièrement renouvelé, jusqu'au 31 juillet 2020.

o. Par courrier du 16 juin 2020, B _____ a résilié de manière ordinaire le contrat de travail de C _____ pour le 31 août 2020. Le dernier jour de travail était fixé au 30 juin 2020.

Le 30 juillet 2020, compte tenu de l'incapacité de travail de C _____, B _____ a réitéré cette résiliation ordinaire pour le 30 septembre 2020. Le dernier jour de travail était fixé au 31 juillet 2020.

p. Le 30 juillet 2020, par l'intermédiaire de G _____, A _____ et B _____ ont indiqué à C _____ qu'ils avaient omis de déduire de son salaire l'impôt à la source pour les mois de juin 2018 à juillet 2020.

Le 8 août 2020, toujours par le biais de G _____, A _____ et B _____, ont informé leur employée qu'ils solderaient l'arriéré de l'impôt à la source pour les années 2018 et 2019, l'arriéré 2020 devant être retenu sur le treizième salaire 2020.

Au titre de l'impôt à la source, les employeurs ont ensuite versé à l'administration fiscale les sommes de 650 fr. 20 le 14 janvier 2021 et de 12'154 fr. 95 le 20 octobre 2021.

q. Durant les rapports de travail, C _____ a perçu les salaires nets suivants: 4'366 fr. 60 pour la période juin/juillet 2018; 4'366 fr. 60 par mois pour les mois d'août 2018 à janvier 2019; 3'838 fr. par mois pour les mois de février et mars 2019; 3'838 fr. 95 par mois pour les mois d'avril à septembre 2019; 3'929 fr. 60 par mois pour les mois d'octobre à décembre 2019; 3'935.35 pour le mois de janvier 2020 ; 3'919 fr. 60 par mois pour les mois de février à avril 2020 ; 3'112 fr. 95 par mois pour les mois de mai à juillet 2020 et 3'575 fr. 70 par mois pour les mois d'août et septembre 2020.

Elle a également perçu 1'964 fr. 80 le 21 décembre 2018 et 5'089 fr. 95 le 20 décembre 2019 à titre de treizième salaire.

Au total, elle a ainsi été créditée de 112'303 fr. 75 net, auxquels se sont ajoutés un total de 10'200 fr. net versés en espèces pour les samedis, dimanches et jours fériés travaillés.

r. Au cours des relations de travail, les décomptes de salaire suivants ont été établis:

- Juin/juillet 2018: 5'113 fr. 65 bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 780 fr., soit un salaire brut total de 5'893 fr. 65.

-
- Août à décembre 2018: 5'113 fr. 65 bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 780.-, soit un salaire brut total de 5'893 fr. 65.
 - Treizième salaire 2018: 2'250 fr. bruts.
 - Janvier 2019: 5'104 fr. 25 bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'819 fr. 25.
 - Février à septembre 2019: 4'500 fr. bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'215 fr.
 - Octobre 2019: 4'500 fr. bruts.
 - Novembre et décembre 2019 (rectifiés): 4'500 fr. bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'215 fr.
 - Treizième salaire 2019: 4'500 fr. bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'215 fr.
 - Janvier à avril 2020: 4'500 fr. bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 5'215 fr.
 - Mai à juillet 2020: 3'600 fr. bruts, auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un salaire brut total de 4'315 fr.
 - Août et septembre 2020: 4'500 fr. bruts, soit un montant de 3'981 fr. 25 nets, sous déduction de 405 fr. 55 à titre de correction de l'impôt à la source.
 - Treizième salaire 2020: 3'375 fr. bruts, soit un montant de 3'084 fr. nets, sous déduction de 3'084 fr. à titre de correction de l'impôt à la source.

s. Le 26 septembre 2020, sous la plume du Syndicat V_____, C_____, a demandé à A_____ et B_____ le paiement de l'intégralité des heures qu'elle avait travaillées.

D. a. Par demande déposée en vue de conciliation le 18 mars 2021, déclarée non conciliée le 6 mai 2021 et introduite devant le Tribunal le 2 septembre 2021, C_____ a assigné A_____ et B_____ en paiement d'une somme brute totale de 292'027 fr. 43, avec intérêts moratoires moyens à 5% l'an dès 1^{er} juillet 2019, sous déduction d'une somme nette déjà perçue de 131'055 fr. 71. La somme brute réclamée se décomposait comme suit:

- 144'045 fr. 00 bruts, à titre de salaire;
- 93'280 fr. 24 bruts, à titre d'indemnisation des heures supplémentaires;
- 24'875 fr. 70 bruts, à titre d'indemnité pour les dimanches et jours fériés travaillés;

-
- 4'212 fr. 50 bruts, à titre d'indemnité pour les heures effectuées entre 20h. et 7h., sous déduction de celles réalisées entre 6h. et 23h.;
 - 25'613 fr. 99 bruts, à titre d'indemnité pour les heures travaillées entre 23h. et 6h.

b. Dans leur réponse, A_____ et B_____ ont conclu au rejet de la demande, sous suite de frais et dépens.

Simultanément, ils ont formé une demande reconventionnelle tendant à la condamnation de C_____ à leur payer une somme totale de 22'636 fr. 45, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 31 juillet 2020, au titre de salaires versés en trop et de jours de congé pris en trop.

c. C_____ a conclu au déboutement de A_____ et de B_____ des fins de leur demande reconventionnelle.

d. Dans leurs déterminations et allégués complémentaires du 2 mai 2022, A_____ et B_____ ont augmenté leurs prétentions reconventionnelles de 22'636 fr. 45 à 25'352 fr. 63, au motif que le montant de l'impôt à la source dont ils s'étaient acquittés pour le compte de l'employée était supérieur à ce qu'ils avaient d'abord indiqué.

e. Lors des audiences de débats principaux et de premières plaidoiries des 31 août et 20 septembre 2020, les parties ont persisté dans leurs conclusions respectives.

e.a Lors de son audition, C_____ a confirmé avoir signé un contrat de travail mentionnant une déduction de 715 fr. pour la nourriture et le logement, mais elle n'était pas d'accord avec cette déduction. Lorsqu'elle avait des questions d'ordre administratif, elle s'adressait à G_____. Par ailleurs, elle ne savait pas que ses employeurs avaient conclu une assurance perte de gain. En règle générale, elle avait bénéficié de trente minutes de pause par jour. Parfois, elle n'avait pas pu prendre cette pause, notamment lorsque les enfants étaient malades ou qu'elle les accompagnait en vacances.

e.b Egalement entendus par le Tribunal, A_____ et B_____ ont déclaré que le treizième salaire n'était pas prévu contractuellement, mais qu'ils en avaient versé un, sous forme de bonus, en 2018 et 2019. Les décomptes de salaire avaient été établis par leur comptable, G_____, lequel avait commis de nombreuses erreurs. A la fin des rapports de travail, ils avaient décidé de payer, à bien plaisir, les arriérés d'impôt à la source. Selon leur compréhension, il revenait à leur employée, à la fin de son incapacité de travail, de prendre contact avec eux, ce qu'elle n'avait jamais fait. C_____ avait effectivement accompli des heures de veille lorsqu'ils étaient à Q_____ [Turquie]. Enfin, la relation de travail était basée sur le principe de la confiance, raison pour laquelle ils n'avaient pas

demandé de quittance pour l'argent versé de la main à la main pour le travail effectué durant les week-ends.

f. Le Tribunal a procédé à l'audition de différents témoins, qui ont été interrogés à propos des prétentions des parties:

f.a Des conditions contractuelles

Une employée de la société ayant rédigé l'offre d'emploi relative au poste de C_____ a confirmé avoir proposé l'employée à ses employeurs. Elle avait eu des entretiens avec l'intéressée, mais n'avait pas rédigé le contrat de travail. De manière générale, elle renseignait les deux parties sur la prestation en nature et sur l'impôt à la source.

G_____ a quant à lui déclaré avoir établi le contrat de travail de l'employée sur la base d'un modèle qui lui avait été transmis par une société externe. Cette société lui avait expliqué qu'il fallait ajouter la prestation en nature, alors qu'en réalité elle aurait dû être incluse dans le salaire convenu contractuellement.

f.b Des salaires

G_____ a également confirmé avoir établi les décomptes de salaire de C_____. Dans ce cadre, il avait commis une erreur en ajoutant la prestation en nature au salaire de 4'500 fr. En juillet 2018, il avait établi une seule fiche de salaire pour les mois de juin et juillet 2018. Pour cette période, le salaire mensuel brut était de 5'113 fr. 65, auquel s'ajoutait 780 fr. pour la prestation en nature, soit un total brut de 5'893 fr. 65. Les décomptes de salaire d'août à décembre 2018 mentionnaient ces mêmes montants. En janvier 2019, il avait recalculé les salaires et s'était rendu compte que la banque avait continué à verser un salaire mensuel net identique à celui figurant sur la fiche de salaire de juin/juillet 2018. Il avait alors établi une nouvelle fiche de salaire, mentionnant un salaire mensuel brut de 4'500 fr., auquel s'ajoutait une prestation en nature de 715 fr., soit un total brut de 5'215 fr. Il avait repris ces mêmes montants pour établir les décomptes de salaires des mois de février à septembre 2019. Pour lui, à l'époque, il ne s'agissait pas d'une erreur. En octobre 2019, il avait été informé qu'il fallait supprimer la prestation en nature. D'octobre à décembre 2019, le salaire mensuel brut était de 4'500 fr. Dès le mois de janvier 2020, la prestation en nature avait à nouveau été ajoutée, sur requête de l'employée. De janvier à mai 2020, le salaire mensuel brut versé était de 5'215 fr. De mai à juillet 2020, le salaire avait été réduit à 80% compte tenu de l'incapacité de travail de l'employée. Les décomptes de salaire des mois d'août et septembre 2020 avaient été établis sans prestation en nature, dans la mesure où C_____ ne se rendait plus sur son lieu de travail. Enfin, le treizième salaire avait été payé à bien plaisir.

f.c Des horaires de travail et de l'emploi du temps

H_____, chauffeur des employeurs, a indiqué qu'il travaillait du lundi au vendredi de 7h30 à 17h30. En 2018, il accompagnait, en alternance avec A_____, deux enfants à l'école en compagnie de C_____. K_____ restait à la maison et, après avoir déposé les deux aînés à l'école, il ramenait l'employée au domicile familial. Ils partaient ensemble vers 7h45 et étaient de retour vers 8h40-9h. Lorsque K_____ faisait sa sieste, l'employée pouvait retourner dans sa chambre, mais devait remonter vers K_____ lorsque celle-ci se réveillait. En 2019, accompagné de l'employée, il amenait les trois enfants à l'école, puis laissait parfois la précitée en ville pour lui permettre de s'occuper de ses propres affaires. Vers 11h30, ils repartaient du domicile familial pour aller rechercher K_____, l'amenaient à l'école anglaise et la récupéraient à 14h45, puis ils allaient récupérer les deux autres enfants à l'école à 15h. Lorsque K_____ était à l'école anglaise, il ramenait l'employée au domicile familial, ou la laissait à R_____ [GE] et ignorait ce qu'elle faisait. Dans les deux hypothèses, l'employée était libre entre 12h30 et 14h45. Ils étaient de retour au domicile vers 15h20-15h30, après avoir récupéré les trois enfants. Lorsque ces derniers avaient d'autres activités, l'employée les accompagnait. Les enfants étaient de retour au domicile au plus tard vers 18h., heure à laquelle il terminait son service. De manière générale, lorsque les enfants étaient à l'école, l'employée était libre d'organiser son temps de travail.

D_____, femme de ménage, a indiqué qu'elle arrivait au domicile des employeurs vers 6h45, débutait son activité à 7h et la terminait vers 18h30-19h. Elle avait pu constater que C_____ travaillait déjà à 7h, puisqu'elle était occupée, à cette heure-là, à réveiller les enfants et avait, auparavant, préparé le petit-déjeuner et vidé le lave-vaisselle. En 2018, elle-même s'occupait de réveiller K_____ pendant que C_____ amenait les deux aînés à l'école. De retour au domicile, la précitée s'occupait de K_____ et des chambres des enfants. Si K_____ se réveillait pendant une sieste, il appartenait à l'employée, respectivement à elle-même de s'en occuper. Durant la deuxième année, C_____ rentrait après avoir déposé les enfants à l'école et allait les rechercher dans l'après-midi, sauf le mercredi où ils rentraient à midi. C_____ était chargée de nettoyer les chambres et les salles de bains des enfants, ainsi que la salle de jeux. Elle s'occupait également du linge des enfants. En 2019, elle-même aidait l'employée à nettoyer les chambres des enfants. Fin 2019-début 2020, une troisième personne venait aider cette dernière.

F_____, femme de ménage, a déclaré avoir majoritairement travaillé dans la résidence des défendeurs située en France, à S_____ (W_____ [département]). Elle avait commencé à travailler au domicile familial de T_____ sept mois après le début de son emploi et y travaillait les mercredis, samedis et dimanches. Les mercredis, elle arrivait en voiture avec D_____ aux environs de 7h05-7h10 et

terminait son activité vers 19h. A son arrivée, C_____ avait déjà débuté son activité, puisque le petit-déjeuner était prêt sur la table. Une fois les activités des enfants terminées, la précitée s'occupait des enfants et mangeait avec eux. Lorsqu'elle partait vers 19h., C_____ était occupée à lire des histoires aux enfants. Lorsqu'elle venait les week-ends, elle était seule; C_____ n'était pas présente, sous réserve d'une ou deux exceptions lorsque les employeurs étaient en voyage.

U_____, aide-nourrice travaillant sur appel, a déclaré avoir travaillé à P_____ [VS] pendant la période hivernale de 8h30 à 19h30. Elle travaillait deux semaines pendant les fêtes de fin d'année et durant quelques week-ends de la saison d'hiver. Lorsqu'elle arrivait, C_____ sortait de sa chambre. Le petit-déjeuner était préparé par une cuisinière et une autre employée s'occupait de faire le ménage. Les enfants étaient amenés à l'école de ski par le chauffeur de la maman de A_____. En 2018, K_____ était trop petite pour aller à l'école de ski et elle s'en occupait en compagnie de C_____. Les deux aînés rentraient vers 13h, elles les aidaient à se déshabiller, mangeaient avec les enfants et s'occupaient d'eux pendant l'après-midi. Le soir, elles mangeaient avec les enfants après les avoires douchés. K_____ allait au lit vers 19h. Pour sa part, elle partait vers 19h30. Elle était là pour soulager C_____. K_____ avait commencé les cours de ski en 2019 et elle ignorait ce que la précitée faisait lorsque les enfants étaient, tous trois, aux cours de ski. A P_____, C_____ ne s'occupait que des enfants et pouvait prendre des pauses. Parfois, la précitée lui demandait de s'occuper des trois enfants pour pouvoir retourner dans sa chambre. Lorsque C_____ avait besoin de temps pour elle, elle était là pour la suppléer.

E_____ a déclaré avoir travaillé avec C_____ les mercredis du mois de décembre 2019. A son arrivée, vers 7h., la précitée s'occupait des enfants ; elle les habillait ou prenait le petit-déjeuner avec eux après l'avoir préparé. A l'exception des mercredis, C_____ était également chargée de nettoyer les chambres, les salles de bains des enfants et la salle de jeux. Vers 11h., C_____ repartait pour récupérer les enfants, les faisait manger vers midi et s'en occupait l'après-midi. Pour sa part, elle partait vers 18h30-19h., heure à laquelle C_____ était dans les chambres des enfants et s'occupait d'eux. Enfin, cette dernière ne travaillait pas les week-ends, sauf lorsqu'elle allait à P_____.

f.d De l'impôt à la source

G_____ a déclaré avoir découvert que l'impôt à la source n'était pas déduit du salaire de l'employée. Il avait alors payé directement l'impôt à la source sur la base des quittances, sans attendre les décomptes des impôts. Il n'en avait pas demandé le remboursement à C_____, estimant qu'elle n'aurait pas été en mesure d'assumer une somme aussi élevée. Pour les années 2018 et 2019, les employeurs avaient décidé de ne pas réclamer le remboursement de l'impôt à la source. En revanche, l'employée devait assumer l'impôt à la source pour l'année 2020. Pour

les mois d'août et septembre 2020, il avait retenu un montant à titre de correction et le treizième salaire 2020 avait été entièrement compensé.

f.e Des prétentions d'autres employés

Au cours de leurs témoignages, les femmes de ménage D_____ et E_____ ont déclaré être également en litige avec A_____ et B_____ pour des questions salariales. La première a précisé avoir ouvert action devant le Tribunal des prud'hommes.

Il ressort par ailleurs du dossier que F_____, qui avait pour sa part réclamé à A_____ et B_____ le paiement d'une somme de 143'481 fr. en 2021 par le biais du Syndicat V_____ (dont 124'004 fr. au titre d'heures supplémentaires), a ouvert action contre les précités le 15 mai 2023, concluant principalement au paiement d'une somme de 17'846 fr.

g. A l'audience de débats principaux du 19 décembre 2022, les parties ont persisté dans leurs conclusions et le Tribunal a gardé la cause à juger.

E. Dans le jugement entrepris, le Tribunal a considéré que les rapports des parties étaient régis notamment par le contrat-type de travail de l'économie domestique en vigueur à Genève (CTT-EDom), dont les dispositions en matière de salaire étaient impératives.

a. En l'espèce, bien que le contrat de travail litigieux ait prévu que la prestation en nature fût comprise dans le salaire mensuel brut de de 4'500 fr., ladite prestation y avait été ajoutée dans les certificats de salaire, à hauteur de 715 fr., et n'y avait jamais été portée en déduction. L'employée pouvait dès lors prétendre à un salaire total de 5'215 fr. bruts (4'500 fr + 715 fr.), et ce pour les mois de juin 2018 à mars 2020. En avril, août et septembre 2020, elle avait droit à 4'500 fr. bruts, sans ajout de la prestation en nature, dans la mesure où elle n'était ni logée, ni nourrie. Pour les mois de mai à juillet 2020, où elle était en incapacité de travail, elle avait droit à 80% de 5'215 fr. bruts, soit 4'172 fr. bruts. Elle avait également droit à un treizième salaire de 4'500 fr. bruts en 2018 et 2020, *pro rata temporis*, ainsi qu'à un plein treizième salaire en 2019.

Au total, le salaire brut dû à l'employée s'élevait ainsi à 146'385 fr. 80. Les salaires nets que celle-ci avait perçus s'élevaient à 112'303 fr. 75 au total, auxquels s'ajoutaient 15'080 fr. de prestations en nature et 10'200 fr. versés de main à main pour le travail des week-ends et de jours fériés, ce qui portait le total perçu à 137'583 fr. 75 nets. A titre de salaire, l'employée avait dès lors droit à 146'385 fr. 80 bruts, sous déduction de 137'583 fr. 75 nets, plus intérêts dès le 1^{er} octobre 2020, soit dès le lendemain de la fin des rapports de travail.

b. L'employée avait par ailleurs régulièrement effectué des heures supplémentaires. Les décomptes établis par les parties pour les besoins de la

présente procédure n'étaient cependant pas probants. Au vu des témoignages recueillis, il fallait admettre que l'employée débutait son activité à 6h30 et la terminait à 20h. du lundi au vendredi. Elle n'avait bénéficié que de 30 minutes de pause les lundis, mardis, jeudis et vendredis du 27 juin 2018 au 31 août 2019. Du 1^{er} septembre 2019 au 29 février 2020, elle avait eu 1h30 de pause les mardis et jeudis et 30 minutes les lundis et les vendredis, ce qui portait respectivement son total à 65,5 heures et 63,5 heures hebdomadaires durant les périodes susvisées. Les séjours à P_____ étaient de durée très limitée et ne remettaient pas en cause ces horaires. Au total, l'employée avait ainsi effectué 1'769,80 heures supplémentaires. Elle avait bénéficié de 80 jours de congé au lieu des 45 jours prévus contractuellement, ce qui réduisait à 1'454,80 le nombre d'heures supplémentaires non compensées. L'employée ne pouvait cependant pas s'attendre à devoir effectuer un nombre d'heures supplémentaires aussi élevé lors de la conclusion du contrat. Nonobstant les dispositions du contrat excluant la rémunération de telles heures, celles-ci donnaient droit au paiement d'une rémunération de 45'477 fr. brut, correspondant au salaire brut de 4'500 fr. bruts majoré de 25%. Des intérêts moratoires étaient également dus sur cette rémunération, à compter du 1^{er} octobre 2020.

c. L'employée avait également travaillé durant vingt-neuf dimanches et douze jours fériés, selon son horaire habituel. En tenant compte d'une heure de pause, elle avait ainsi effectué 512,5 heures supplémentaires, pour lesquelles le salaire brut de 4'500 fr. devait être majoré de 50%. L'employée pouvait dès lors prétendre à un montant de supplémentaire de 19'229 fr. bruts à ce titre, plus intérêts moratoires.

d. L'employée avait en sus effectué un certain nombre d'heures de veille de nuit et de babysitting en soirée, pour un total de 181 heures. Ces heures, effectuées entre 20h00 et 7h00, devaient être rémunérées avec une majoration de 7 fr. 55 par rapport au tarif horaire usuel, conformément au contrat-type de travail applicable. Un montant supplémentaire de 5'893 fr. 60 bruts devait dès lors être alloué à l'employée à ce titre, avec intérêts moratoires.

e. Sur demande reconventionnelle, les prétentions des employeurs en restitution de salaires versés en trop devaient être écartées, puisqu'ils restaient au contraire débiteurs de salaires envers l'employée. S'agissant de l'impôt à la source, les employeurs avaient délibérément décidé de ne pas réclamer à l'employée le remboursement des montants afférents aux années 2018 et 2019, qu'ils avaient payés à bien plaisir. Ils avaient ainsi renoncé à leur créance, et ce avant la fin des rapports contractuels. L'impôt à la source pour l'année 2020 avait quant à lui été supporté par l'employée, de sorte que les employeurs devaient être déboutés de l'entier de leurs prétentions reconventionnelles.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté contre une décision finale (art. 308 al. 1 let. a CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), dans une affaire patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), dans le délai utile de trente jours et selon la forme écrite prescrite par la loi (art. 142 al. 1 et 3 CPC, art. 311 al. 1 CPC), l'appel est recevable.

1.2 Formé dans la réponse à l'appel, laquelle a été déposée dans le délai de trente jours fixé à cette fin et dans le respect des formes énoncées ci-dessus (art. 312 al. 2 et 313 al. 1 CPC), l'appel joint est également recevable.

Par souci de simplification et pour respecter le rôle initial des parties en appel, les employeurs seront ci-après désignés en qualité d'appelants et l'employée en qualité d'intimée.

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

La Cour revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC), dans la limite des griefs qui sont formulés (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_290/2014 du 1^{er} septembre 2014 consid. 5; 5A_89/2014 du 15 avril 2014 consid. 5.3.2).

2. Les appelants ont produit devant la Cour la copie d'une demande en justice tierce, non soumise au Tribunal. Etablie postérieurement à la date à laquelle le Tribunal a gardé la cause à juger, cette pièce nouvelle est recevable, ce qui n'est pas contesté (cf. art. 317 al. 1 CPC).
3. A titre liminaire, l'intimée conteste la recevabilité des conclusions des appelants relatives à leurs prétentions reconventionnelles. Elle reproche à ceux-ci de ne pas soulever de grief à ce sujet.

3.1 Pour satisfaire à l'obligation de motivation résultant de l'art. 311 al. 1 CPC, l'appelant doit démontrer le caractère erroné de la motivation de la décision attaquée et son argumentation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision qu'il attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 5A_356/2020 du 9 juillet 2020 consid. 3.2).

3.2 En l'espèce, les appelants exposent de façon détaillée les raisons pour lesquelles la rémunération supplémentaire que le Tribunal a allouée à l'intimée à

différents titres (différence avec le salaire convenu, treizième salaire, heures supplémentaires, etc.) ne serait de leur point de vue pas due. On comprend sans peine qu'ils considèrent que faute de droit à une telle rémunération supplémentaire, l'intimée aurait selon eux perçu davantage que le salaire contractuellement dû, et qu'ils réclament dès lors, à titre reconventionnel, la restitution des montants versés en trop. Les appelants exposent également pourquoi ils seraient fondés à obtenir de l'intimée le remboursement de montants qu'ils ont payés pour le compte de celle-ci à l'administration fiscale (impôt à la source), contrairement à ce qu'a retenu le Tribunal.

Il s'ensuit que les conclusions des appelants relatives à leurs prétentions reconventionnelles sont suffisamment motivées et le seul fait que ceux-ci excipent également de compensation, au cas où une quelconque rémunération supplémentaire serait due à l'intimée, n'y change rien.

Partant, il n'y a pas lieu de déclarer lesdites conclusions irrecevables et l'intimée sera elle-même déboutée de ses conclusions en ce sens.

4. Sur le fond, les parties ne contestent pas avoir été liées par un contrat de travail, ni que leurs relations soient soumises au contrat-type de travail avec salaires minimaux impératifs de l'économie domestique du 13 décembre 2011 (ci-après CTT-EDom, RS/GE J 1 50.03), dans la mesure où il déroge aux dispositions du code des obligations.
5. Les appelants reprochent tout d'abord au Tribunal d'avoir retenu que la prestation en nature prévue contractuellement n'était pas comprise dans le salaire convenu de 4'500 fr. bruts par mois, mais qu'elle s'y ajoutait, portant le total dudit salaire à 5'215 fr. bruts par mois.

Cette question étant susceptible d'affecter plusieurs postes de la rémunération litigieuse, elle doit être examinée en priorité.

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

5.1.1 Le salaire régi par l'art. 322 al. 1 CO est une prestation en argent versée en contrepartie du travail. Il se calcule en fonction du travail effectivement fourni, dans le cas du travail aux pièces ou à la tâche, ou en fonction du temps que le travailleur consacre à l'employeur (art. 319 al. 1 et 323b al. 1 CO).

Le salaire comprend éventuellement, outre ce qui est dû en argent, des prestations en nature telles que la jouissance d'un appartement, l'usage d'un véhicule ou le logement et l'entretien dans le ménage de l'employeur (art. 322 al. 2 CO; ATF 131 III 615 consid. 5.2).

Les salaires minimaux fixés par la CTT-EDom comprennent le salaire en nature pour le logement et la nourriture (art. 10 al. 3 CTT-EDom), correspondant à une indemnité équitable de 33 fr. par jour, soit 990 fr. par mois (cf. annexe à la CTT-EDom). Le salaire minimum brut pour les employés non qualifiés de l'économie domestique avec au moins quatre ans d'expérience utile au poste était de 4'077 fr. en 2018, 2019 et 2020 (art. 10 al. 1 let. f CTT-EDom) pour une activité de 45 heures par semaine (art. 2 et 5 CTT-EDom).

5.1.2 A teneur de l'art. 16 al. 1 CO, les parties qui ont convenu de donner une forme spéciale à un contrat pour lequel la loi n'en exige point, sont réputées n'avoir entendu se lier que dès l'accomplissement de cette forme. L'art. 16 CO présume donc que la forme réservée est une condition de la validité du contrat. Cette présomption peut être détruite par la preuve que la forme volontaire ne vise qu'à faciliter l'administration des preuves (ATF 128 III 212 consid. 2b/aa) ou que les parties y ont renoncé subséquentement (arrêt du Tribunal fédéral 4A_663/2012 du 6 mars 2013 consid. 5.2.1), que ce soit expressément ou par actes concluants (arrêt du Tribunal fédéral 4A_619/2016 du 15 mars 2017 consid. 7.3.1.2 et la référence).

En particulier, les parties peuvent s'écarter de la forme réservée en fournissant et acceptant sans réserve les prestations contractuelles, nonobstant l'inobservation de la forme. Une telle renonciation doit cependant correspondre à la volonté commune et réelle des parties (art. 18 al. 1 CO) ou pouvoir être déduite du principe de la confiance (XOUDIS, Code des obligations I, Commentaire romand, 3^{ème} éd. 2019, ad art. 16 CO, n. 29).

Ce principe prévoit que si le juge ne parvient pas à déterminer la volonté réelle et commune des parties – parce que les preuves font défaut ou ne sont pas concluantes – ou s'il constate qu'une partie n'a pas compris la volonté exprimée par l'autre à l'époque de la conclusion du contrat – ce qui ne ressort pas déjà du simple fait qu'elle l'affirme en procédure, mais doit résulter de l'administration des preuves –, il doit recourir rechercher leur volonté objective, en déterminant le sens que, d'après les règles de la bonne foi, chacune d'elles pouvait et devait raisonnablement prêter aux déclarations de volonté de l'autre (ATF 144 III 93 consid. 5.2.3; arrêt du Tribunal fédéral 4A_431/2019 précité, *ibidem* et les références).

5.2 En l'espèce, le contrat de travail conclu par les parties prévoyait un salaire de 4'500 fr. bruts par mois, comprenant une prestation en nature de 715 fr. par mois pour le logement et la nourriture. Les décomptes de salaire établis à l'intention de l'intimée énonçaient cependant que la prestation en nature venait s'ajouter au salaire de base de 4'500 fr., portant le salaire brut total à 5'215 fr. par mois (voire davantage dans les premiers décomptes, qui indiquaient que la prestation en nature s'élevait à 780 fr. par mois). Dans ces conditions, l'intimée pouvait de

bonne foi comprendre que les appelants entendaient renoncer à déduire du salaire brut indiqué dans le contrat le montant de la prestation en nature. Ceci est d'autant plus vrai qu'en l'espèce, pour une raison imputable aux appelants ou à leur banque – mais non à l'intimée –, le salaire en espèces initialement versé s'élevait à 4'366 fr. 60 nets par mois, soit un montant nécessairement supérieur à celui qui aurait été versé à l'intimée si la prestation en nature de 715 fr. était déduite du salaire brut de 4'500 fr. Ceci ne pouvait que conforter l'intimée dans l'idée que les appelants avaient renoncé à déduire la prestation en nature du salaire brut qui lui était accordé. On relèvera également que lorsque les appelants ont voulu rectifier l'erreur prétendument commise, en supprimant toute référence à la prestation en nature dans les décomptes de salaire des mois d'octobre à décembre 2019 (soit plus d'une année après le début des rapports de travail), ils ont néanmoins accédé à la demande de l'intimée d'y faire figurer à nouveau ladite prestation, ajoutée à son salaire brut, et ce dès le mois de janvier 2020, allant même jusqu'à établir de nouveaux décomptes de salaire, rectifiés en ce sens, pour les mois de novembre et décembre 2019. Ce faisant, les appelants ont clairement laissé entendre à l'intimée qu'ils n'entendaient pas déduire la prestation en nature du salaire brut indiqué, nonobstant les termes du contrat, et l'intimée pouvait de bonne foi comprendre que telle n'était pas leur intention.

Le fait que les appelants n'aient par hypothèse pas établi eux-mêmes les décomptes de salaire susvisés, ou qu'ils n'aient pas personnellement instruit leur banque de rémunérer l'intimée, mais que ces actes aient été accomplis par un employé responsable de gérer leurs affaires privées, ne change rien à ce qui précède. En effet, ledit employé était manifestement habilité à représenter les appelants et à les engager vis-à-vis de l'intimée ou de tiers en relation avec de telles questions (cf. art. 32 al. 2 CO). Au demeurant, si le responsable concerné a certes déclaré au cours de son témoignage que le montant net versé à l'intimée au début de son emploi procédait d'une erreur, découlant du fait que la banque avait mensualisé le montant initialement dû pour une partie du mois de juin et la totalité du mois de juillet 2018, le même responsable a expliqué qu'à son sens, le fait d'ajouter la prestation en nature au salaire brut dans les décomptes ne résultait pas d'une erreur, raison pour laquelle ceux-ci faisaient état d'un salaire brut de 5'215 fr.

Dans ces conditions, c'est à bon droit que les premiers juges ont retenu que le salaire dû à l'intimée s'élevait 5'215 fr. bruts par mois, correspondant à 4'500 fr. bruts en espèces et à 715 fr. en nature. L'appel sera donc rejeté en tant qu'il porte sur ce point.

5.3 Les appelants ne contestent pas autrement les calculs opérés par le Tribunal en relation avec le salaire dû à l'intimée pour la période où elle a effectivement travaillé (juin 2018 à mars 2020), pour la période où elle était incapable de travailler (avril à juin 2020), ainsi que pendant le délai de congé (août et

septembre 2020). Dès lors que les salaires bruts de 5'215 fr., respectivement 4'500 fr. par mois, retenus par le Tribunal à ces fins doivent être confirmés, sans déduction préalable de la prestation en nature pour les motifs exposés ci-dessus, ces calculs, par ailleurs non remis en cause par l'intimée dans son appel joint, peuvent également être confirmés.

Seule la question du treizième salaire, inclus par le Tribunal dans le salaire total de 146'385 fr. 80 bruts admis en faveur de l'intimée (avant rémunération des heures supplémentaires, des jours fériés et des heures de veille), demeure litigieuse à ce stade et sera donc examinée ci-dessous.

6. Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée pouvait prétendre à un treizième salaire, ainsi que la quotité des montants alloués à ce titre.

6.1 Selon l'art. 322d al. 1 CO, si l'employeur accorde en sus du salaire une rétribution spéciale à certaines occasions, telles que Noël ou la fin de l'exercice annuel, le travailleur y a droit lorsqu'il en a été convenu ainsi.

A la différence du salaire, la gratification dépend au moins partiellement du bon vouloir de l'employeur; en d'autres termes, le principe et/ou le montant de la gratification sont laissés à l'appréciation de l'employeur. C'est le cas lorsque la quotité du bonus ne dépend pas uniquement du résultat particulier de l'entreprise, mais aussi de l'évaluation subjective de la prestation personnelle de l'employé (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1). Un bonus dont le montant est déterminé à l'avance par les parties ou dépend de critères objectifs prédéterminés conventionnellement ne doit pas être considéré comme une gratification, mais comme un élément du salaire, que l'employeur est tenu de verser à l'employé (ATF 142 III 381 consid. 2.1; 139 III 155 consid. 3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_159/2016 du 1^{er} décembre 2016 consid. 5.2.1 et les références citées).

Le treizième salaire ne constitue toutefois pas une indemnité spéciale accordée en plus du salaire au sens de cette disposition; il s'agit d'un élément du salaire annuel, au sens de l'art. 322 al. 1 CO, dont l'échéance est différée. Autrement dit, le treizième mois, comme le salaire proprement dit, est la contrepartie de la mise à disposition par le salarié de sa force de travail (arrêts du Tribunal fédéral 5A_579/2008 du 26 février 2009 consid. 22; 4C.301/2001 du 21 février 2002 consid. 4).

6.2 En l'espèce, le contrat de travail ne prévoyait pas le versement d'un treizième salaire, ni l'octroi d'une gratification. A la fin des années 2018 et 2019, les appelants ont cependant versé à l'intimée des montants expressément qualifiés de "*13^{ème} salaire*", représentant l'équivalent d'un mois de salaire, calculé le cas échéant *pro rata temporis*. En 2020, les appelants ont également établi un

décompte d'un tel "13^{ème} salaire", calculé *pro rata temporis* jusqu'à la fin du délai de congé, avant d'en compenser le montant avec une créance qu'ils considéraient détenir contre l'intimée au titre des impôts à la source.

La régularité et la quotité de ces versements, ainsi que leur qualification par les appelants eux-mêmes, conduisent à admettre que ceux-ci ont, par actes concluants, accepté de modifier les termes du contrat écrit conclu avec l'intimée et convenu d'accorder à celle-ci un treizième mois de salaire. Les déclarations du responsable administratif des appelants selon lesquelles les montants concernés étaient versés à bien plaisir ne sauraient notamment faire obstacle à une telle qualification, dès lors que l'intimée pouvait de bonne foi déduire du comportement des appelants que ces versements étaient et seraient systématiques, sans appréciation discrétionnaire des appelants. Ce treizième mois de salaire constitue ainsi un élément du salaire annuel, conformément aux dispositions rappelées ci-dessus, et c'est à bon droit que le Tribunal en a tenu compte dans la détermination de la rémunération due à l'intimée.

S'agissant de la quotité du treizième salaire, les appelants reprochent seulement au Tribunal de ne pas avoir déduit la prestation en nature du montant de 4'500 fr. bruts pris en compte dans son calcul. Or, il découle des considérants qui précèdent que cette critique est infondée (cf. consid. 5.2 ci-dessus). On peut au contraire se demander si le treizième mois de salaire ne devait pas inclure une indemnité équitable pour la part dudit salaire que l'employée n'a pas pu percevoir en nature, à l'instar de ce que prévoit la loi pour le salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler (cf. art. 324a al. 1 CO) ou de salaire afférent aux vacances (cf. art. 329 al. 1 CO). L'intimée n'ayant pas formé d'appel joint sur ce point, la question peut toutefois demeurer ouverte.

6.3 Les appelants échouent ainsi à remettre en cause, également, les montants alloués par le Tribunal à l'intimée à titre de treizième salaire.

Partant, le montant total de 146'385 fr. 80 bruts alloué à l'intimée à titre de salaire pour l'ensemble de la période contractuelle doit être confirmé. Il reste à examiner la rémunération à laquelle l'intimée peut prétendre à d'autres titres, ainsi que les sommes que les appelants peuvent porter en déduction.

7. Les appelants contestent le nombre d'heures supplémentaires retenu par le Tribunal, ainsi que le montant de la rémunération allouée à l'intimée en compensation de telles heures. Sur appel joint, l'intimée reproche pour sa part au Tribunal de ne pas avoir tenu compte de certaines heures supplémentaires, soit de celles effectuées le samedi. Portant sur le même objet, ces griefs seront examinés conjointement.

7.1 A teneur de l'art. 321c CO, si les circonstances exigent des heures de travail plus nombreuses que ne le prévoit le contrat de travail ou l'usage, un contrat-type

de travail ou une convention collective, le travailleur est tenu d'exécuter ce travail supplémentaire dans la mesure où il peut s'en charger et où les règles de la bonne foi permettent de le lui demander (al. 1). L'employeur peut, avec l'accord du travailleur, compenser les heures supplémentaires par un congé d'une durée au moins égale (al. 2). L'employeur est tenu de rémunérer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé, en versant le salaire convenu au travail majoré d'un quart au moins, sauf clause contraire d'un accord écrit, d'un contrat-type de travail ou d'une convention collective (al. 3).

7.1.1 Les heures supplémentaires visées par cette disposition correspondent aux heures de travail accomplies au-delà de l'horaire contractuel, soit au-delà du temps de travail prévu par le contrat, l'usage, un contrat-type ou une convention collective (ATF 126 III 337 consid. 6a; 116 II 69 consid. 4a; arrêt du Tribunal fédéral 4A_138/2023 du 12 juin 2023 consid. 4.1).

Selon l'art. 5 al. 1 CTT-EDom, la durée de la semaine de travail des travailleurs de l'économie domestique à temps complet est de 45 heures (al. 1). L'art. 7 al. 1 CTT-EDom précise que les heures supplémentaires sont des heures accomplies en sus du maximum quotidien ou hebdomadaire.

7.1.2 Selon la jurisprudence relative à l'art. 321c al. 3 CO, les cocontractants peuvent valablement prévoir, par écrit, que les heures supplémentaires seront rémunérées sans supplément ou ne seront pas rémunérées, à tout le moins lorsque la rémunération des heures supplémentaires est forfaitairement comprise dans le salaire (ATF 124 III 469 consid. 3a; arrêts du Tribunal fédéral 4A_227/2016 du 24 octobre 2016 consid. 4.2; 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4 et 4A_178/2017 consid. 6).

Conformément à la théorie de l'imprévision, la partie liée par un contrat peut se dégager partiellement ou totalement de ses obligations en cas de changement important et imprévisible des circonstances, ayant pour effet de créer une disproportion si grave, entre sa prestation et la contre-prestation de l'autre partie, que le maintien du contrat se révélerait abusif (*clausula rebus sic stantibus*; ATF 135 III 1 consid. 2.; 127 III 300 consid. 5b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_73/2011 du 2 mai 2011 consid. 4).

Lorsqu'un travailleur accomplit des heures supplémentaires en nombre excédant notablement - en l'occurrence 1h05 par jour pour un contrat prévoyant une activité hebdomadaire de 40h dans le domaine du nettoyage - ce qui était prévisible lors de la conclusion de l'accord, il peut solliciter l'application de la théorie de l'imprévision. Il en résulte que l'employeur ne pourra plus se prévaloir de l'accord dérogatoire et qu'il sera tenu de rémunérer les heures supplémentaires effectuées (arrêt du Tribunal fédéral 4A_485/2019 du 4 février 2020 consid. 6.2.2.2 et les références, publié in Newsletter DroitDuTravail.ch, avril 2020).

7.1.3 Conformément à l'art. 8 CC, il incombe au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et quelle est la quotité des heures dont il demande la rétribution (ATF 129 III 171 consid. 2.4; arrêts du Tribunal fédéral 4A_254/2021 du 21 décembre 2021 consid. 4.2; 4A_390/2018 du 27 mars 2019 consid. 3; 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3). S'il n'est pas possible d'établir le nombre exact d'heures effectuées, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, en estimer la quotité. L'évaluation se fonde sur le pouvoir d'appréciation des preuves (ATF 128 III 271 consid. 2b/aa; arrêt du Tribunal fédéral 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1).

Si l'art. 42 al. 2 CO allège le fardeau de la preuve, il ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures supplémentaires accomplies (ATF 133 III 462 consid. 4.4.2). Lorsque l'employeur n'a mis sur pied aucun système de contrôle des horaires et n'exige pas des travailleurs qu'ils établissent des décomptes, il est plus difficile d'apporter la preuve requise. L'employé qui, dans une telle situation, recourt aux témoignages pour établir son horaire effectif utilise un moyen de preuve adéquat (arrêts du Tribunal fédéral 4A_28/2018 du 12 septembre 2018 consid. 3; 4A_543/2011 du 17 octobre 2011 consid. 3.1.3). La conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêts du Tribunal fédéral 4A_493/2019 du 19 mai 2020 consid. 5.3.1; 4A_285/2019 du 18 novembre 2019 consid. 6.2.3; 4A_482/2017 du 17 juillet 2018 consid. 2.1).

L'art. 10bis CTT-EDom prévoit que l'employeur tient un registre des heures de travail et des jours de repos effectifs. Le travailleur peut s'informer en tout temps sur ses heures de travail, jours de repos, jours fériés et vacances qui lui restent à prendre (al. 3). Si l'employeur faillit à son obligation de tenir un registre, l'enregistrement de la durée du travail faite par le collaborateur vaut moyen de preuve en cas de litige (al. 4).

7.2 En l'espèce, le contrat de travail litigieux prévoyait que les éventuelles heures supplémentaires accomplies par l'intimée ne seraient ni rétribuées, ni compensées, sauf accord particulier préalable des parties.

Devant la Cour, les appelants ne contestent cependant pas que ces dispositions sont en l'occurrence dénuées de portée, compte tenu du nombre d'heures supplémentaires effectuées par l'intimée, et ce par application de la théorie de l'imprévision, comme l'a retenu le Tribunal. Les appelants admettent en effet eux-mêmes que l'intimée a accompli au moins 657 heures supplémentaires durant sa période effective de travail, avant compensation avec les congés supplémentaires accordés. Or, compte tenu des périodes de vacances, de la période d'incapacité de travail de l'intimée et de sa libération de l'obligation de travailler durant le délai de congé, ce nombre de 657 heures représente en effet largement plus d'une heure

supplémentaire par jour effectivement travaillé (environ 20 mois effectivement travaillés de juillet 2018 à mars 2020, multipliés par 21.75 jours ouvrables par mois, représentent 435 jours de travail; 657 heures supplémentaires en 435 jours représentent en moyenne 1h30 supplémentaire par jour). Le nombre d'heures supplémentaires excédait ainsi notablement ce qui était prévisible lors de la conclusion du contrat, au sens des principes rappelés ci-dessus. Il convient dès lors d'en examiner plus précisément la quotité et la rémunération.

7.2.1 S'agissant tout d'abord des horaires de l'intimée, il n'est pas contesté que les parties n'ont pas tenu de registre ou de relevé des heures de travail de celle-ci, ni de ses jours de repos, durant son activité, au sens des principes rappelés ci-dessus. Les décomptes que les parties ont versés à la procédure, établis *a posteriori* et pour les besoins de la cause, n'ont quant à eux pas plus de valeur probante que leurs propres allégations, ce qui n'est pas davantage contesté. Il convient dans ces conditions de se fonder sur les témoignages recueillis dans le cadre de la procédure, comme l'a retenu à bon droit le Tribunal.

A ce propos, les appelants reprochent aux premiers juges d'avoir retenu que l'intimée débutait son activité à 6h30 et la terminait à 20h00, du lundi au vendredi. Trois employées des appelants entendues comme témoins, D_____, F_____ et E_____, ont cependant confirmé que lorsqu'elles prenaient leur service aux environs de 07h00, l'intimée avait déjà débuté son activité, puisqu'elle avait alors déjà vidé le lave-vaisselle, préparé le petit-déjeuner des enfants et réveillé ceux-ci. On ne voit dès lors pas en quoi le Tribunal aurait erré en retenant que l'intimée débutait son activité à 6h30. De même, deux des témoins susvisés ont affirmé que lorsqu'elles terminaient leur service aux alentours de 19h00, l'intimée s'occupait encore des enfants. Dès lors qu'il est établi que les appelants mettaient eux-mêmes les aînés au lit à 20h00 (en fait, consid. C let. e.a), il faut admettre que l'intimée s'en occupait jusqu'à ce moment-là, après avoir couché la cadette entre 19h00 et 19h30 (ibid.), de sorte qu'elle terminait elle-même son service à 20h00. Il s'ensuit que les journées de l'intimée s'étendaient sur 13h30 en moyenne, soit de 6h30 à 20h00.

Les allégations des appelants selon lesquelles les déclarations des témoins susvisés ne seraient pas fiables, au motif que celles-ci auraient également élevé des prétentions à leur encontre, en alléguant avoir effectué des tâches en partie identiques à celle de l'intimée, ne peuvent quant à elles être suivies. Il est ici observé que ces personnes n'étaient pas précisément engagées en qualité de gardes d'enfant, comme l'intimée, mais de femmes de ménage, et qu'à ce jour, aucune d'entre elles ne s'est vu allouer un quelconque supplément de rémunération pour avoir effectué des tâches incombant en théorie à l'intimée. Le seul fait que l'une desdites employées ait revu à la baisse ses prétentions en indemnisation d'heures supplémentaires lorsqu'elle a assigné les appelants en justice ne permet pas de conclure que les prétentions de l'intimée à ce titre seraient également excessives,

dès lors que l'on ignore tout des conditions, négociées ou non, dans lesquelles la réduction susvisée est intervenue.

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

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

7.2.2.2 Pour la période de septembre 2019 à fin février 2020, la cadette K_____ était scolarisée tous les matins de 8h. à 12h. Dès lors que les deux aînés l'étaient également, l'intimée a dû bénéficier de temps libre tous les matins durant cette période. En l'occurrence, le témoin H_____ a rapporté qu'après avoir accompagné les enfants à l'école, l'intimée et lui rentraient à 9h. au plus tard et repartaient chercher K_____ à 11h30. Il faut estimer que durant ces deux heures et demi, et compte tenu des tâches ménagères qui lui incombait, l'intimée pouvait bénéficier d'une demi-heure de pause en moyenne, ce qu'elle a elle-même admis. Le témoin H_____ a également rapporté que lorsque K_____ fréquentait le L_____ les après-midis, soit les mardis et les jeudis, l'intimée était libre entre 12h30 et 14h45. Sachant toutefois que le L_____ commençait alors à 13h. (cf. en

fait, consid. C let. e.c), l'intimée ne pouvait être de retour au domicile familial, ni réellement prendre de pause, avant 13h15, de sorte qu'il faut admettre qu'elle a disposé d'une heure et demi de pause en sus, de 13h15 à 14h45 les mardis et les jeudis, durant la période concernée.

Il s'ensuit que le calcul des premiers juges doit être légèrement modifié pour la période de septembre 2019 à fin février 2020, l'intimée bénéficiant d'une demi-heure de pause tous les jours du lundi au vendredi et d'une heure et demi supplémentaire les mardis et les jeudis, soit un total de cinq heures et demi de pause par semaine.

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

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

7.2.3.1 Il reste à déterminer le nombre de mois concernés. A ce propos, les appelants reprochent au Tribunal – qui a retenu un nombre de 14 mois pour la première période et de 6 mois pour la seconde – de ne pas avoir tenu compte des

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

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

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

Il reste à examiner dans quelle mesure ces heures ont été compensées par des congés, ainsi que le tarif horaire applicable.

7.2.4 Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait bénéficié de 80 jours de congé au cours de son emploi, et non de 84 jours selon les déclarations prétendument concordantes des parties. En l'occurrence, le grief n'est toutefois que partiellement fondé. Si l'intimée a effectivement admis avoir pris deux jours de congés supplémentaires par rapport aux dates retenues par le Tribunal (soit le 26 avril 2019 et le 19 juin 2019), les appelants perdent de vue que le 1^{er} août 2019 était férié et que l'intimée a contesté avoir pris congé le 13 août 2019, comme ils l'alléguaient. La prise d'un congé à cette dernière date n'étant pas autrement établie, le total des jours de congés pertinents s'établit donc à 82 jours, comme retenu dans la partie en fait ci-dessus (consid. C let. j).

Multipliés par l'horaire contractuel de 9 heures de travail par jour, qui n'est pas contesté, ces 82 jours représentent 738 heures supplémentaires compensées (82 jours x 9 heures = 738 heures). Déduites du total de 1'754,2 heures supplémentaires effectuées, tel qu'établi ci-dessus, ces heures compensées déterminent à 1'016,2 le nombre d'heures supplémentaires qui doivent encore être rémunérées (1'754,2 heures – 738 heures = 1'016,2 heures).

7.2.5 S'agissant du tarif horaire applicable, les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu un montant de 31 fr. 26 bruts de l'heure pour la rémunération des heures supplémentaires, correspondant à un salaire horaire brut de 25 fr. 01 majoré d'un quart, lui-même fondé sur un salaire mensuel brut de 4'500 fr. versé treize fois l'an, pour 45 heures de travail hebdomadaires ($[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] / [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr. } 01$).

La critique des appelants ne porte toutefois que sur l'absence de déduction de la prestation en nature du montant brut de 4'500 fr., ainsi que sur la prise en compte d'un treizième mois de salaire. Ces griefs ont toutefois déjà été écartés et doivent l'être à nouveau, en tant que de besoin, pour les motifs indiqués sous consid. 5 et 6 ci-dessus.

Par conséquent, le tarif horaire de 31 fr. 26 retenu par le Tribunal demeure applicable aux heures supplémentaires. Ce tarif permet d'arrêter à 31'766 fr. 41 (1'016,2 heures x 31 fr. 26) le montant brut qui doit être alloué à l'intimée au titre des heures supplémentaires, en sus du montant de 146'385 fr. 80 bruts qui lui revient à titre de salaire.

Avant de réformer le jugement entrepris en ce sens, il convient d'examiner les autres montants que le Tribunal a alloués à l'intimée à titre de rémunération pour les dimanches et jours fériés, ainsi que pour les heures de veille qu'elle a effectuées, montants qui sont également contestés.

8. Les appelants reprochent ensuite au Tribunal d'avoir alloué à l'intimée un montant de 19'229 fr. bruts à titre de rémunération pour les jours fériés et les dimanches travaillés. Ils soutiennent que la somme due à ce titre ne devrait pas excéder 10'748 fr. 97.

8.1 Le Code des obligations ne régit pas la question des jours fériés. Selon l'art. 20a LTr, le jour de la fête nationale (1^{er} août) est assimilé au dimanche. Les cantons peuvent y assimiler huit autres jours fériés par an au plus et les fixer différemment selon les régions (art. 20a al. 1 LTr; WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4^{ème} éd., 2019, p. 480).

Selon l'article 7 al. 2 CTT-EDom, les heures effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit, au choix du travailleur, soit à une majoration de salaire de 50%, soit à un congé payé majoré de 50%.

Les travailleurs ont droit aux jours fériés suivants : 1^{er} janvier ; Vendredi saint ; lundi de Pâques ; Ascension ; lundi de Pentecôte ; 1^{er} août ; Jeûne genevois ; Noël et 31 décembre (art. 19 al. 2 CTT-EDom).

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

8.2.1 Les appelants reprochent au Tribunal d'avoir retenu que l'intimée avait travaillé selon son horaire normal durant les jours susvisés, à raison de 12h30 par jour (soit de 6h30 à 20h., sous déduction d'une heure de pause), effectuant ainsi 512,5 heures supplémentaires (41 jours x 12,5 heures). Avec les appelants, il faut effectivement admettre qu'il n'est pas suffisamment établi que l'intimée ait débuté son service à 6h30 les dimanches et les jours fériés où elle a travaillé, dès lors que les enfants des appelants n'allaient pas à l'école les jours concernés. Faute d'indication plus précise, la Cour retiendra que l'intimée commençait alors sa journée de travail à 8h30, comme lorsque la famille était à P____ (selon les indications du témoin U_____).

En revanche, il n'y pas lieu de retenir que l'intimée aurait disposé de plus d'une heure de pause, même à supposer qu'elle ne fût pas tenue d'effectuer des tâches ménagères particulières les dimanches et les jours fériés où elle a travaillé. Les enfants n'ayant pas l'école ni d'activités extrascolaires les jours en question, il faut admettre que l'intimée s'en occupait et les encadrait alors toute la journée, de 08h30 à 20h00. Partant, et *a minima*, c'est un nombre de 10,5 heures de travail par jour qui doit être retenu pour les dimanches et les jours fériés concernés (11,5 heures – 1 heure de pause). Multiplié par 41 jours, ce nombre donne un total

de 430,5 heures, qui doivent être rémunérées conformément aux dispositions et principes rappelés ci-dessus.

8.2.2 Les appelants critiquent également le tarif horaire de 37 fr. 52 appliqué par le Tribunal aux dimanches et aux jours fériés. Comme précédemment, le grief ne porte toutefois que sur la prise en compte d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., sans déduction de la prestation en nature, ainsi que d'un treizième mois de salaire, dans le calcul opéré (soit: $[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] \div [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr. } 01$; $25 \text{ fr. } 01 + 50\% = 37 \text{ fr. } 52$). A nouveau, le grief doit être écarté, pour les motifs indiqués aux consid. 5 et 6 ci-dessus, et le tarif horaire de 37 fr. 52 doit être confirmé.

Appliqué aux 430,5 heures effectuées, ce tarif commande d'arrêter à 16'152 fr. 36 brut le montant de la rémunération qui doit être alloué à l'intimée pour le travail effectué les dimanches et les jours fériés ($430,5 \text{ heures} \times 37 \text{ fr. } 52 = 16'152 \text{ fr. } 36$). Ce montant sera donc pris en compte dans le décompte final, en vue de la réformation du jugement entrepris.

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

9.1 Le service de piquet effectué dans l'entreprise compte intégralement comme temps de travail (art. 15 al. 1 OLT 1).

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

Lorsque le travailleur accomplit des veilles de nuit, les salaires minimaux sont majorés d'une indemnité de 7,55 francs par heure de veille, pour les heures entre 20h00 et 07h00 (art. 10 al. 1bis CTT-EDom).

9.2 En l'espèce, les appelants ne contestent plus devant la Cour le nombre de 181 heures de veille effectuées par l'intimée au cours de son emploi, correspondant à huit nuits et trente-neuf soirées de veille (en fait, consid. C let. h et i).

Les appelants contestent uniquement le tarif horaire de 32 fr. 56 bruts appliqué par le Tribunal auxdites heures de veille, correspondant au tarif horaire ordinaire de 25 fr. 01, majoré de 7 fr. 55 conformément aux dispositions rappelées ci-dessus (soit: $[4'500 \text{ fr.} \times 13/12] \div [45 \text{ heures} \times 4.33 \text{ semaines}] = 25 \text{ fr. } 01$; $25 \text{ fr. } 01 + 7 \text{ fr. } 55 = 32 \text{ fr. } 56$).

A nouveau, le grief ne porte toutefois que sur la prise en compte d'un salaire mensuel brut de 4'500 fr., sans déduction de la prestation en nature, ainsi que d'un

treizième mois de salaire, dans le calcul de ce tarif. Pour les motifs déjà exposés (cf. consid. 5 et 6 ci-dessus), ces reproches sont dénués de fondement. Partant, le tarif horaire de 32 fr. 56 retenu par le Tribunal doit être confirmé et la somme de 5'893 fr. 60 bruts, résultant de l'application de ce tarif à 181 heures de veille, doit l'être également ($181 \times 32 \text{ fr. } 56 = 5'893 \text{ fr. } 60$). Ladite somme sera prise donc en compte à due concurrence dans le décompte final.

- 10.** Au vu des motifs qui précèdent, le total des sommes brutes dues à l'intimée s'élève à 200'198 fr. 17 (soit 146'385 fr. 80 à titre de solde de salaire, 31'766 fr. 41 au titre des heures supplémentaires, 16'152 fr. 36 pour les dimanches et jours fériés et 5'893 fr. 60 pour les heures de veille).

Il reste à examiner les montants qui doivent être portés en déduction de ces sommes brutes. Les appelants contestent la quotité de certains d'entre eux, reprochant notamment au Tribunal de ne pas avoir admis que l'intimée restait leur devoir certaines sommes d'impôt dont ils s'étaient acquittés pour son compte.

10.1 Selon la jurisprudence, une renonciation de l'employeur à une créance contre un travailleur ne peut être admise que si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon la théorie de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle (art. 115 CO; ATF 110 II 344 consid. 2b).

Une manifestation de volonté, même si elle n'est exprimée que par actes concluants, doit être comprise selon le sens que de bonne foi son destinataire doit lui attribuer (ATF 109 II 329, ATF 108 II 317, ATF 105 II 18 et les arrêts cités).

Dans le cadre du contrat de travail, les partenaires se doivent des égards réciproques, au respect desquels ils peuvent s'attendre l'un et l'autre. Aussi le travailleur qui arrive au terme de son contrat peut-il compter que, si l'employeur a des prétentions connues - dans leur quotité ou leur principe - à faire valoir contre lui, il le lui fera connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que paiement du dernier salaire ou autre règlement de compte, formalités éventuelles relatives aux prestations de prévoyance, établissement d'un certificat de travail, cérémonie d'adieu. En règle générale, le silence de l'employeur à ce sujet peut être compris par le travailleur comme une renonciation à une telle prétention, exprimée par actes concluants; l'acceptation d'une telle offre par le travailleur se présume (art. 6 CO). En revanche, le silence de l'employeur ne saurait impliquer la renonciation à des créances dont il n'a pas encore connaissance, du moins dans leur principe; ce silence n'est pas non plus décisif lorsque l'employeur n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail (ATF 110 II 344 consid 2b; arrêts du Tribunal fédéral 4A_666/2017 du 17 mai 2018 consid 4.3; 4A_351/2011 du 5 septembre 2011 consid. 2.2).

10.2 En l'espèce, le grief des appelants relatif aux impôts comprend deux volets distincts:

10.2.1 Les appelants reprochent d'une part au Tribunal de ne pas avoir admis que l'intimée restait leur devoir une somme de 12'805 fr. 15, correspondant au total des sommes qu'ils ont versées pour le compte de celle-ci à l'administration fiscale au titre de l'impôt à la source pour les années 2018 et 2019 (soit 650 fr. 20 + 12'154 fr. 95 versés en 2021, cf. en fait, consid. C let. p).

Devant le Tribunal, les appelants ont cependant expressément reconnu qu'à la fin des rapports de travail, ils avaient décidé de payer les arriérés d'impôt à la source, et ce à bien plaisir (en fait, consid. D let. e.b). Ces propos ont été confirmés par le témoin G_____, qui a déclaré que les employeurs avaient décidé de ne pas réclamer le remboursement de l'impôt pour les années 2018 et 2019.

Dans ces conditions, les appelants sont malvenus de contester aujourd'hui qu'ils ont renoncé au remboursement des sommes susvisées (ou à les invoquer en compensation), l'existence d'une remise conventionnelle de dette, au sens des principes rappelés ci-dessus, étant au contraire manifeste sur ce point.

10.2.2 Tel n'est en revanche pas le cas s'agissant de l'impôt à la source 2020, au sujet duquel le Tribunal a débouté les appelants de leurs conclusions. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, les appelants n'ont notamment pas renoncé à tenir compte de la somme versée au fisc pour cette période, puisqu'ils l'ont déduite des derniers salaires versés à l'intimée, y compris de son treizième salaire 2020, et ce à la fin des rapports contractuels de travail (en fait, consid. C let. r *in fine*). Au cours de son témoignage G_____ a également confirmé que l'employée devait assumer l'impôt à la source pour l'année 2020.

Cela étant, les appelants ne peuvent cependant pas prétendre au remboursement de la somme versée à ce titre, puisque celle-ci a été *in fine* supportée par l'intimée. Il convient seulement de tenir compte du fait que par le biais de leur versement à l'administration fiscale, les appelants se sont *de facto* acquittés d'une partie du salaire de l'intimée. Or, les montants alloués à l'intimée à titre de salaire brut, dont le total de 146'385 fr 80 a été confirmé ci-dessus, comprennent le solde de l'intégralité des salaires et treizièmes salaires dus, sans prise en compte des montants déjà versés. Ils n'ont notamment pas été réduits pour refléter la compensation opérée sur les derniers salaires de l'intimée. La somme retenue au titre de l'impôt à la source 2020, qui s'élève à 3'895 fr., doit donc effectivement être ajoutée aux sommes nettes déjà versées à l'intimée, sous déduction desquelles la somme brute totale susvisée doit lui être payée.

10.3 A ce propos, les parties ne contestent pas que les appelants ont versé à l'intimée un total de 112'303 fr. 75 à titre de salaire net durant son emploi, ainsi qu'une somme totale de 10'200 fr. remise de main à la main. Après addition de la

somme de 3'895 fr. payée pour le compte de l'intimée au titre de l'impôt à la source 2020, le total des sommes nettes déjà versées s'élève ainsi à 126'398 fr. 75.

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

Par conséquent, le montant de 15'080 fr. retenu à ce titre doit être confirmé, ce qui porte à 141'478 fr. 75 le total des sommes nettes déjà versées à l'intimée (126'398 fr. 75 + 15'080 fr. = 141'478 fr. 75).

- 11.** Au vu des motifs qui précèdent, le ch. 1 du dispositif du jugement entrepris sera réformé en ce sens que les appelants seront condamnés, conjointement et solidairement, à payer à l'intimée la somme brute de 200'198 fr. 17, sous déduction d'une somme nette déjà payée de 141'478 fr. 75, plus intérêts moratoires – dont le *dies a quo* fixé au 1^{er} octobre 2020, soit à la fin des rapports contractuels de travail, n'est pas contesté.

11.1 Les appelants seront pour le surplus déboutés de leurs conclusions, y compris de leurs prétentions sur demande reconventionnelle. A l'évidence, ceux-ci demeurent en effet débiteurs de l'intimée, compte tenu de l'écart entre la somme brute de 200'198 fr. 17 due au total et la somme nette de 141'478 fr. 75 déjà versée. Au demeurant, on peine notamment à comprendre comment les appelants pourraient avoir versé 16'024 fr. 85 de salaire en trop à l'intimée, comme ils le soutiennent, dès lors que cette valeur se fonde sur la différence entre une somme nette prétendument versée de 141'809 fr. 75 et un total de salaires bruts prétendument dus de 125'784 fr. 90, selon leurs calculs, sachant que les appelants reconnaissent par ailleurs encore devoir à l'intimée, *a minima*, les sommes brutes

de 5'790 fr. 78 au titre des heures supplémentaires, de 10'748 fr. 97 pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que de 4'881 fr. 57 pour les heures de veille. Ceci porterait, à bien les suivre, le total des sommes brutes dues à 147'170 fr. 22, soit un montant nominal supérieur à celui des sommes nettes déjà versées, dont il est soustrait dans leur calcul. Il a par ailleurs été retenu ci-dessus que les appelants n'étaient pas fondés à réclamer le remboursement de la somme de 12'805 fr. 15 versée par eux au titres des impôts à la source 2018 et 2019, de sorte que leurs prétentions reconventionnelles sont en tous les cas infondées.

11.2 L'intimée sera pour sa part déboutée de ses conclusions sur appel joint. Bien que ledit appel joint soit sur le principe fondé, l'admission partielle de l'appel principal ne permet pas à l'intimée d'obtenir davantage que ne lui ont alloué les premiers juges, mais seulement de limiter la réformation du jugement entrepris en sa défaveur.

- 12.** **12.1** Lorsque l'autorité d'appel statue à nouveau, elle se prononce sur les frais de première instance (art. 318 al. 3 CPC).

En l'occurrence, le Tribunal a arrêté les frais judiciaires à 3'310 fr. compte tenu de la valeur litigieuse supérieure à 75'000 fr. (art. 69 RTFMC). Il a réparti ces frais à raison des trois quarts à la charge des appelants, qui succombaient majoritairement, et d'un quart à la charge de l'intimée, qui n'obtenait pas le plein de ses conclusions (art. 106 al. 2 CPC). Cette décision n'est pas contestée en tant que telle et sera confirmée, dès lors que l'issue de l'appel et de l'appel joint ne modifie pas significativement cette répartition.

S'agissant d'un litige de droit du travail, c'est à raison que le Tribunal n'a pas alloué de dépens de première instance (art. 22 al. 2 LaCC).

12.2 En raison de la valeur litigieuse supérieure à 50'000 fr., des frais judiciaires doivent également être perçus pour la procédure d'appel (art. 114 let. c *cum* 116 al. 1 CPC; art. 19 al. 3 let. c LaCC; art. 71 RTFMC).

Ces frais seront arrêtés à 4'500 fr. au total pour l'appel et l'appel joint (art. 14 et 35 RTFMC) et mis à la charge des appelants, qui succombent pour l'essentiel (art. 106 al. 1 CPC). Ils seront partiellement compensés avec l'avance de frais de 1'000 fr. fournie par les appelants, qui demeure acquise à l'Etat de Genève, et ceux-ci seront condamnés à verser à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, le solde de 3'500 fr. (art. 111 al. 1 CPC).

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

* * * * *

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

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 27 octobre 2023 par A_____ et B_____ contre le jugement JTPH/327/2023 prononcé le 26 septembre 2023 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/6867/2021.

Déclare recevable l'appel joint formé par C_____ contre ledit jugement.

Au fond :

Annule le ch. 7 du dispositif du jugement entrepris et, statuant à nouveau sur ce point:

Condamne A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, à payer à C_____ la somme brute de 200'198 fr. 17, sous déduction d'une somme nette de 141'478 fr. 75, plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} octobre 2020.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Sur les frais :

Arrête les frais judiciaires d'appel et d'appel joint à 4'500 fr., les met à la charge de A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, et les compense partiellement avec l'avance de frais de 1'000 fr. fournie par ceux-ci, qui demeure acquise à l'Etat de Genève.

Condamne A_____ et B_____, pris conjointement et solidairement, à payer à l'Etat de Genève, soit pour lui les Services financiers du Pouvoir judiciaire, la somme de 3'500 fr. à titre de solde des frais.

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

Siégeant :

Madame Ursula ZEHETBAUER GHAVAMI, présidente; Madame Monique FORNI, Monsieur Aurélien WITZIG, juges assesseurs; Madame Fabia CURTI, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

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

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

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