



4A\_484/2017

**Arrêt du 17 juillet 2018**

**Ire Cour de droit civil**

Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Niquille et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

H.X. \_\_\_\_\_,

représenté par Me Michael Anders,  
recourant,

*contre*

1. F.Z. \_\_\_\_\_,

2. H.Z. \_\_\_\_\_,

représentés par Me Roxane Morand,  
intimés.

Objet

contrat de travail; heures supplémentaires,

recours contre l'arrêt rendu le 7 août 2017 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève (C/2302/2015-5, CAPH/112/2017).

**Faits :**

**A.**

H.X. \_\_\_\_\_ (ci-après: l'employé), né en 1963, a été engagé en qualité de gardien, jardinier et homme d'entretien par F.Z. \_\_\_\_\_ et H.Z. \_\_\_\_\_ (ci-après: les employeurs) à partir du 1er juillet 2009. Aucun contrat écrit n'a été signé par les parties; l'employé s'est vu remettre un exemplaire du contrat-type de travail genevois pour les travailleurs de l'économie domestique dans son état au 11 novembre 2008.

Parallèlement, les employeurs ont engagé comme employée de maison F.X. \_\_\_\_\_ (ci-après: F.X. \_\_\_\_\_), épouse de l'employé. Les époux X. \_\_\_\_\_ étaient logés avec leur fils dans un appartement meublé de quatre

pièces situé dans une annexe de la propriété des époux Z. \_\_\_\_\_, sise à....

Le salaire mensuel brut de H.X. \_\_\_\_\_ s'élevait à 5'000 fr.; de ce montant, la moitié du loyer mensuel, soit 345 fr., était déduite. Les congés hebdomadaires étaient fixés au mercredi et au samedi matin.

Durant la première quinzaine de juin 2014, F.X. \_\_\_\_\_ a demandé oralement à F.Z. \_\_\_\_\_ de pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois; l'employeuse a répondu qu'elle en parlerait à son époux.

Par courrier du 29 juin 2014 remis en mains propres, les employeurs ont résilié les contrats de travail des époux X. \_\_\_\_\_ pour le 31 juillet 2014; compte tenu de leur ancienneté, deux mois de salaire supplémentaires leur étaient octroyés; contrairement à son époux, F.X. \_\_\_\_\_ était libérée de son obligation de travailler; l'appartement de fonction devait être évacué au 31 juillet 2014. H.X. \_\_\_\_\_ a refusé de signer ce document.

Par pli recommandé du 30 juin 2014, les époux Z. \_\_\_\_\_ ont confirmé à l'employé la résiliation du contrat de travail au 31 juillet 2014; ils mentionnaient le paiement du salaire de juillet 2014 et de deux mois supplémentaires, ainsi que la demande de restitution de l'appartement de fonction pour fin juillet.

Par lettre recommandée du 1er juillet 2014, H.Z. \_\_\_\_\_ a informé l'employé que, à la suite de leur entretien, il avait pris acte de son refus d'effectuer son travail; il lui demandait dès lors de prendre ses congés avec effet immédiat.

Selon un certificat médical établi le 3 juillet 2014, H.X. \_\_\_\_\_ s'est trouvé en incapacité totale de travailler dès cette date jusqu'à la fin juillet 2014.

Par courrier du 7 juillet 2014 de son conseil, l'employé a contesté avoir refusé de travailler; il était d'avis que la fin des rapports de travail était reportée au 31 août 2014; il relevait par ailleurs avoir accompli un nombre considérable d'heures supplémentaires pendant les rapports de travail.

Les employeurs avaient souscrit pour leurs employés, auprès de U. \_\_\_\_\_ SA (ci-après: U. \_\_\_\_\_), une assurance collective perte de gain soumise à la LCA, accordant une couverture du salaire à hauteur de 80% pendant 730 jours avec un délai d'attente de 30 jours.

Par courriel du 9 juillet 2014, H.Z. \_\_\_\_\_ a demandé à U. \_\_\_\_\_ de procéder à un contrôle des époux X. \_\_\_\_\_, leurs certificats médicaux lui paraissant être des attestations de complaisance. Le 22 juillet 2014, l'employé a rencontré un représentant de la compagnie d'assurance et signé un protocole d'entretien; il y a notamment déclaré que, lors de la remise en mains propres de la lettre de licenciement le 29 juin 2014, il lui avait été proposé de recevoir des salaires supplémentaires en échange de la libération de l'appartement au 31 juillet 2014, ce qu'il n'avait pas accepté. Par courrier du 28 juillet 2014, U. \_\_\_\_\_ a refusé toute prise en charge, car elle considérait que l'incapacité de travail de l'employé ne relevait pas d'un cas de maladie, mais d'un conflit professionnel.

Par courrier du 31 juillet 2014, H.X. \_\_\_\_\_ a précisé que son courrier du 7 juillet 2014 valait opposition au congé, dans la mesure où il envisageait que le motif réel du licenciement soit lié au congé abusif notifié à son épouse.

Le 4 août 2014, l'employé a fait notifier aux époux Z. \_\_\_\_\_ un commandement de payer la somme de 15'000 fr. avec intérêts, correspondant aux heures supplémentaires qu'il aurait effectuées de juillet à décembre 2009.

Les époux X. \_\_\_\_\_ ont quitté l'appartement qu'ils occupaient dans la propriété de... le 28 mai 2015.

## **B.**

Après l'échec de la tentative de conciliation et la délivrance de l'autorisation de procéder, H.X. \_\_\_\_\_ a, par demande du 11 juin 2015, assigné F.Z. \_\_\_\_\_ et H.Z. \_\_\_\_\_ en paiement des montants suivants:

- 15'000 fr. à titre de salaire, plus intérêts à 5% dès le 1er septembre 2014;
- 1'249 fr.50 à titre d'indemnité pour vacances non prises;
- 136'618 fr.90 à titre de salaire afférent aux heures supplémentaires effectuées la semaine et aux heures accomplies le dimanche et les jours fériés, plus intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012;
- 30'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, plus intérêts à 5% dès le 1er septembre 2014.

Les époux Z. \_\_\_\_\_ ont conclu au déboutement du demandeur.

Par jugement du 7 novembre 2016, le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève a condamné solidairement les employeurs à payer à l'employé:

- la somme brute de 15'000 fr. avec intérêts à 5%

dès le 1er septembre 2014, correspondant au salaire d'août 2014 (5'000 fr.) et à la prime de deux mois de salaire mentionnée dans la lettre de congé du 29 juin 2014 (10'000 fr.);

- la somme brute de 1'249 fr.50, correspondant à l'indemnisation des vacances non prises;
- la somme brute de 52'923 fr.75 avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012, correspondant à l'indemnisation des heures supplémentaires;
- la somme nette de 30'000 fr., correspondant à l'indemnité pour licenciement abusif.

Pour le surplus, la partie qui en avait la charge était invitée à opérer les déductions sociales et légales usuelles; toute autre conclusion était rejetée.

Statuant le 7 août 2017 sur appel des employeurs, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a annulé partiellement le jugement de première instance. Elle a réduit à 5'000 fr. la somme brute que les époux Z.\_\_\_\_\_ étaient condamnés à payer à titre de salaire et a rejeté toute prétention en rémunération d'heures supplémentaires; le jugement était confirmé sur les autres points.

### C.

H.X.\_\_\_\_\_ interjette un recours en matière civile. Il demande au Tribunal fédéral d'annuler partiellement le dispositif de l'arrêt cantonal, puis de condamner F.Z.\_\_\_\_\_ et H.Z.\_\_\_\_\_ à lui payer la somme de 52'923 fr.75 plus intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012 et de les débouter de toutes autres conclusions.

Les intimés n'ont pas été invités à se déterminer sur le recours.

### Considérant en droit :

#### 1.

Le recours a été interjeté en temps utile (art. 46 al. 1 let. b et art. 100 al. 1 LTF) contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière civile (art. 72 al. 1 LTF) par le tribunal supérieur du canton statuant sur recours (art. 75 LTF) dans une cause dont la valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr. prévu en matière de droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Il y a lieu d'entrer en matière sur le recours en matière civile.

#### 2.

A ce stade, le litige porte uniquement sur les heures supplémentaires dont l'employé réclame le paiement, qui correspondent à présent à 30 heures par mois durant cinq ans.

**2.1.** Les premiers juges ont retenu que le recourant avait effectué des heures supplémentaires comme chauffeur de la fille des intimés en soirée ainsi qu'en contrôlant les écrans de surveillance en dehors de ses heures usuelles de travail. Ils les avaient évaluées en équité à 30 heures par mois, soit 1,38 heures supplémentaires par jour.

La Chambre des prud'hommes n'a pas confirmé cette estimation. Sur la base des témoignages, il ne pouvait être tenu pour acquis que le recourant se tenait à la disposition de la fille des intimés et la véhiculait à la fréquence admise par les premiers juges; quant à la vérification des écrans de surveillance en dehors de l'horaire usuel, il s'agissait d'une activité non quantifiable pour laquelle aucun témoin n'avait fourni d'éléments utiles. La cour cantonale s'est placée ensuite dans l'hypothèse où l'employé avait bien effectué des heures supplémentaires et a constaté alors que les intimés - absents durant la journée et très fréquemment les soirs de semaine et certains week-ends - n'en avaient jamais eu connaissance puisqu'il était établi que le recourant ne leur en avait pas parlé; au demeurant, même s'il fallait admettre qu'ils pouvaient subodorer l'existence d'heures supplémentaires, les employeurs pouvaient considérer de bonne foi que l'intimé, qui ne s'était jamais plaint et jouissait d'une certaine flexibilité dans l'organisation de son travail, compensait d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre.

**2.2.** Invoquant une appréciation arbitraire des preuves, le recourant fait grief à la cour cantonale d'avoir écarté le témoignage d'un voisin - qui avait constaté que le recourant travaillait le soir et le samedi matin comme chauffeur - au profit de celui d'une employée des intimés, de très longue date à leur service; au demeurant, les déclarations de cette dernière n'invalideraient pas la quotité de 30 heures supplémentaires par mois arrêtée en équité par les premiers juges.

Le recourant fait valoir ensuite que la motivation supplémentaire de la cour cantonale viole le droit fédéral. Il

explique tout d'abord n'avoir pas réclamé le paiement des heures supplémentaires pendant les rapports de travail, de peur de perdre son emploi et le logement familial. Et, à son sens, les intimés ne pouvaient de toute manière pas ignorer les déplacements nocturnes et du samedi matin de leur fille dans leur propre véhicule. Or, dans ce cas-là, le raisonnement subsidiaire de la cour cantonale, fondé sur la croyance sincère des employeurs en une compensation spontanée des heures supplémentaires par le travailleur, serait contraire à la fois à l'art. 321c al. 2 CO et à l'art. 341 al. 1 CO.

**2.3.** Les heures supplémentaires, dont il est question à l'art. 321c CO, 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 p. 342; [116 II 69](#) consid. 4a p. 70).

Les heures supplémentaires sont compensées en nature ou payées en espèces. Avec l'accord du travailleur, elles peuvent être compensées par un congé d'une durée au moins égale, qui doit être accordé au cours d'une période appropriée (art. 321c al. 2 CO; [ATF 123 III 84](#) consid. 5a p. 84); la convention peut être tacite (arrêt 4A\_611/2012 du 19 février 2013 consid. 3.2). L'employeur est tenu de rétribuer les heures de travail supplémentaires qui ne sont pas compensées par un congé (art. 321c al. 3 CO *in principio*).

Conformément à l'art. 8 CC, il appartient au travailleur de prouver qu'il a accompli des heures supplémentaires et, en plus, que celles-ci ont été ordonnées par l'employeur ou étaient nécessaires à la sauvegarde des intérêts légitimes de ce dernier (cf. art. 321c al. 1 CO; [ATF 129 III 171](#) consid. 2.4 p. 176; arrêt 4C.92/2004 du 13 août 2004 consid. 3.2). Lorsqu'il effectue spontanément des heures supplémentaires commandées par les circonstances, le travailleur doit en principe les déclarer dans un délai utile, afin de permettre à l'employeur de prendre d'éventuelles mesures d'organisation en connaissance du temps nécessaire à l'exécution des tâches confiées; à défaut, l'employé risque, sauf circonstances particulières, de voir son droit à la rémunération périmé. Cela étant, lorsque l'employeur sait ou doit savoir que l'employé accomplit des heures au-delà de la limite contractuelle, celui-ci peut, de bonne foi, déduire du silence de celui-là que lesdites heures sont approuvées, sans avoir à démontrer qu'elles sont nécessaires pour accomplir le travail demandé. Une annonce rapide du nombre d'heures supplémentaires exact n'est alors pas indispensable à la rémunération de celles-ci, d'autant moins lorsque les parties ont convenu de la possibilité de compenser plus tard les heures supplémentaires en temps libre ([ATF 129 III 171](#) consid. 2.2 et 2.3 p. 174 s.). Le travailleur doit non seulement démontrer qu'il a effectué des heures supplémentaires au sens de l'art. 321c CO, mais également prouver la quotité des heures dont il réclame la rétribution. Lorsqu'il n'est pas possible d'en établir le nombre exact, le juge peut, par application analogique de l'art. 42 al. 2 CO, procéder à une estimation. Si elle allège le fardeau de la preuve, cette disposition ne dispense pas le travailleur de fournir au juge, dans la mesure raisonnablement exigible, tous les éléments constituant des indices du nombre d'heures accomplies; la conclusion selon laquelle les heures supplémentaires ont été réellement effectuées dans la mesure alléguée doit s'imposer au juge avec une certaine force (arrêt précité du 19 février 2013 consid. 2.2 et les arrêts cités).

**2.4.** Le recourant devait prouver, d'une part, qu'il avait accompli des heures au-delà de la limite contractuelle et, d'autre part, que celles-ci avaient été ordonnées par les employeurs ou approuvées par ceux-ci, fût-ce implicitement s'ils en avaient connaissance ou devaient en avoir connaissance.

En ce qui concerne la seconde condition posée à la rétribution d'heures supplémentaires, il n'est pas contesté en l'espèce que les employeurs n'ont pas requis expressément l'exécution d'heures supplémentaires. Par ailleurs, il ressort des constatations de l'arrêt attaqué que le recourant n'a pas informé les intimés de l'accomplissement d'heures supplémentaires et il n'est pas établi que les employeurs devaient en avoir connaissance par un autre biais. Sur ce dernier point, le recourant se borne à invoquer le caractère prétendument invraisemblable de l'ignorance des parents à propos des déplacements de leur fille, ce qui n'est pas suffisant à motiver un grief fondé sur un établissement manifestement inexact des faits.

Il s'ensuit que les heures supplémentaires invoquées par l'employé, qui n'ont pas été ordonnées par les employeurs, n'ont pas non plus été approuvées par eux. Toute prétention en rétribution d'heures supplémentaires s'en trouve par là-même privée de fondement.

Dès lors qu'il a trait à la première condition posée à la rémunération d'heures supplémentaires, le grief tiré d'une appréciation arbitraire des témoignages dans ce contexte tombe à faux. En effet, même fondé, il ne saurait modifier l'issue du litige au fond.

Il n'y a pas lieu non plus d'examiner le moyen pris d'une violation des art. 321c et 341 CO, puisqu'il se base sur l'hypothèse, non établie, que les intimés devaient être au courant d'heures supplémentaires effectuées par le recourant.

### 3.

Sur le vu de ce qui précède, le recours doit être rejeté.

En conséquence, le recourant prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF), mais n'aura pas à verser de dépens aux intimés, qui n'ont pas été invités à se déterminer.

**Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :**

**1.**

Le recours est rejeté.

**2.**

Les frais judiciaires, arrêtés à 2'500 fr., sont mis à la charge du recourant.

**3.**

Le présent arrêt est communiqué aux mandataires des parties et à la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève.

Lausanne, le 17 juillet 2018

Au nom de la Ire Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann