

Tribunal fédéral – 4A\_88/2023  
1<sup>er</sup> Cour de droit civil  
Arrêt du 29 juin 2023

Heures supplémentaires,  
procédure

Temps de travail, preuve,  
prescription, interruption

Art. 134 al. 1 ch. 4 et 321c  
CO



C'est sans arbitraire que la cour cantonale a **évalué** à 45 heures par semaine en moyenne le travail d'une garde-malade d'une personne grabataire et incontinente (cons. 3.1) et à 1 heure 40 le travail nocturne (cons. 3.2).

L'art. 134 al. 1 ch. 4 CO, qui énonce que la prescription est suspendue à l'égard des créances des travailleurs contre l'employeur, lorsqu'ils vivent dans son ménage, pendant la durée des rapports de travail, vise essentiellement à **préserver les relations personnelles étroites créées par la communauté domestique**, assimilées à celles existant dans une famille. La disposition doit être interprétée de manière **extensive** (cons. 3.3.2).

#### Composition

Mmes et M. les Juges fédéraux  
Jametti, Présidente, Rüedi et May Canellas,  
greffière Monti.

#### Participants à la procédure

A.,  
représenté par Me Jean-David Pelot, avocat,  
défendeur et recourant,

contre

Z.,  
demanderesse et intimée.

#### Objet

contrat de travail,

recours en matière civile contre l'arrêt rendu le  
23 décembre 2022 par la Chambre des prud'hommes  
de la Cour de justice du canton de Genève (C/27363/2019-5; CAPH/199/2022).

#### Faits :

A.

A.a. Par contrat oral, A. (l'employeur) a engagé Z. (l'employée) dès le 1<sup>er</sup> février 2009 comme garde-malade et gouvernante pour sa belle-mère B., qui était atteinte de la maladie d'Alzheimer. Le salaire mensuel net avait été fixé à 1'800 fr., duquel ont été déduits la prime d'assurance-maladie et les frais médicaux. L'employée était nourrie et logée gratuitement au domicile de la malade. Son fils a vécu avec elle entre 2010 - il était alors âgé de 2 ans - et 2017.

A.b. Au début, B. pouvait encore marcher avec le soutien de deux personnes. Puis son état s'est péjoré, au point que la malade a dû rester alitée et est devenue entièrement dépendante. L'employée gérait

le ménage, y compris les courses et la lessive, l'alimentation et l'hydratation de B.. Elle préparait les repas de celle-ci et lui donnait à manger trois ou quatre fois par jour. Elle gérait et administrait le traitement médicamenteux per os et appelait les infirmières au besoin. Elle prodiguait les soins d'hygiène avec le renfort des aides-soignantes et devait changer les protections intimes. Elle veillait à ce que B. change régulièrement de position dans son lit et participait avec le physiothérapeute à la mobilisation passive de celle-ci, une à deux fois par semaine. Grâce à ses bons soins, la patiente gardait une peau en bonne santé. L'employée faisait preuve de douceur et d'empathie avec elle.

A.c. Le 3 décembre 2013, les parties ont signé un contrat de travail prenant effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il était convenu d'un salaire mensuel brut de 2'200 fr., auquel s'ajoutait un salaire en nature de 990 fr. à titre de nourriture et de logement, pour 40 heures hebdomadaires réparties sur six jours. L'unique jour de congé hebdomadaire tombait le samedi ou le dimanche.

L'employée recevait en outre 600 fr. en espèces chaque mois pour effectuer ses propres courses et celles de B..

A.d. Cette dernière est décédée le 14 avril 2017. Par courrier du 8 mai 2017, l'employeur a résilié les rapports de travail pour le 31 juillet 2017.

A.e. L'employeur affirme que l'employée a refusé de quitter l'appartement de la défunte dont le bail était passé à la fille de celle-ci, soit son épouse. Il l'avait alors mise en demeure de libérer le logement en se prévalant de la compensation sur une partie du salaire.

B.

B.a. Par requête de conciliation du 29 novembre 2019, l'employée a ouvert action contre l'employeur. Elle a ensuite déposé une demande en paiement devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Selon ses dernières prétentions, elle réclamait 99'268 fr. 40 [recte 99'268 fr. 6 0], soit:

- 15'546 fr. 70 bruts

à titre de différence entre le salaire perçu et le salaire minimum prévu par le contrat-type de travail de l'économie domestique (CTT-EDom) pour la période entre janvier 2014 et juillet 2017;

- 62'963 fr. 10

à titre d'heures supplémentaires

- 17'456 fr. 50

à titre de majoration (+ 25 %) pour le travail de nuit, et enfin

- 3'302 fr. 30

à titre de majoration pour le travail du dimanche.

L'employeur a soulevé l'exception de prescription.

Par jugement du 23 juin 2021, le tribunal prud'homal a condamné l'employeur à payer à l'employée la somme de 15'547 fr. 65 bruts et débouté les parties de toute autre conclusion.

B.b. L'employeur a interjeté un appel, suscitant un appel joint de l'employée. Par arrêt du 23 décembre 2022, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice genevoise a réformé ce jugement en ce sens que l'employeur devait verser à l'employée demanderesse 34'637 fr. bruts, plus 5'372 fr. bruts et 3'770 fr. 10 bruts.

C.

L'employeur a déposé un recours en matière civile visant à réduire le premier des trois postes à 11'829 fr. 65, la différence étant prescrite, respectivement à supprimer les deuxième et troisième postes, pour cause de péremption.

L'employée, qui a procédé personnellement, a déposé une réponse indiquant qu'elle concluait au rejet du recours. Ce faisant, elle a suscité une réplique spontanée de la partie adverse. Elle-même n'a déposé aucune duplique.

L'autorité précédente s'est référée à son arrêt.

Considérant en droit :

1.

L'employeur, qui a succombé sur une bonne part de ses conclusions (art. 76 al. 1 LTF), a agi en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) à l'encontre d'une décision finale (art. 90 LTF) rendue sur appel par le tribunal supérieur du canton de Genève (art. 75 LTF), dans une affaire de droit du travail (art. 72 al. 1 LTF) dont la valeur litigieuse excède 15'000 fr. (art. 74 al. 1 let. a LTF). Aussi le présent recours en matière civile est-il recevable sur le principe.

2.

2.1. Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été arrêtés de façon manifestement inexacte - c'est-à-dire arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. - ou en violation du droit défini à l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF).

L'appréciation des preuves est tenue pour arbitraire si le juge du fait n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, a omis sans raisons objectives de prendre en compte des preuves pertinentes ou a tiré des déductions insoutenables à partir des éléments recueillis (ATF 137 III 226 consid. 4.2; 136 III 552 consid. 4.2).

Conformément au principe de l'allégation ancré à l'art. 106 al. 2 LTF, la partie qui croit discerner un arbitraire dans les faits constatés par l'autorité précédente doit expliquer clairement et par le détail en quoi ce vice serait réalisé (ATF 140 III 264 consid. 2.3 et les références). Si elle aspire à faire compléter cet état de fait, elle doit démontrer, par des renvois précis aux pièces du dossier, qu'elle a présenté aux autorités précédentes les faits juridiquement pertinents et les moyens de preuve adéquats en se conformant aux règles de procédure (ATF 140 III 86 consid. 2). La cour de céans ne saurait prendre en compte des affirmations s'écartant de la décision attaquée sans satisfaire aux exigences précitées (ATF 140 III 16 consid. 1.3.1).

2.2. Sous réserve des droits constitutionnels (art. 106 al. 2 LTF), le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF), ce qui l'autorise notamment à rejeter le recours en s'appuyant sur une autre motivation juridique que celle de l'autorité cantonale (ATF 146 IV 88 consid. 1.3.2). Cependant, il peut se contenter d'examiner les griefs soulevés, à moins qu'il ne constate des erreurs juridiques manifestes (ATF 140 III 115 consid. 2).

3.

Les parties ont été liées par un contrat de travail entre le 1<sup>er</sup> février 2009 et le 31 juillet 2017. Le 1<sup>er</sup> janvier 2012 est entré en vigueur le contrat-type de travail genevois pour l'économie domestique (CTT-EDom), qui était directement applicable (arrêts 4A\_561/2021 du 8 août 2022 consid. 5.2; 4P.277/2003 du 2 avril 2004 consid. 3.1). A ce stade, le litige est confiné à trois problématiques bien précises.

3.1. Le premier grief porte sur la différence entre le salaire fixé par le CTT-EDom et le salaire (moindre) effectivement perçu.

3.1.1. La Cour de justice a comparé le montant effectivement touché par l'employée entre janvier 2014 et le 31 juillet 2017 (43 mois, période à laquelle elle avait limité sa prétention) et celui dont elle aurait dû bénéficier selon le CTT-EDom. Elle a retenu les faits suivants:

- L'employée avait perçu au maximum 2'995 fr. bruts par mois, soit 2'200 fr. en espèces, 277 fr. 50 pour ses frais de nourriture et 517 fr. 50 comme contre-valeur du logement dans l'appartement de la malade. Cependant, la cour cantonale s'en est tenue au montant ressortant du contrat de travail (3'190 fr. par mois) puisque l'employée soutenait qu'il n'y avait pas lieu de s'écarter de la réelle et commune intention des parties formalisée dans ce document. La cour a constaté que l'employée avait touché un total brut de 137'170 fr. entre le 1er janvier 2014 et le 31 juillet 2017 (3'190 fr. x 43 mois).
- Au cours de cette période, l'employée avait travaillé 45 heures par semaine.
- Le contrat-type fixait le salaire mensuel minimal brut pour un employé non qualifié doté d'au moins quatre ans d'expérience professionnelle à 3'969 fr. en 2014 et 2015 (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom 2014 et 2015), puis à 4'029 fr. en 2016 et 2017 (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom 2016 et 2017). L'employée aurait donc dû toucher un salaire brut de 171'807 fr. (95'256 fr. [3'969 fr. x 24 mois] + 76'551 fr. [4'029 fr. x 19 mois]).
- Partant, l'employeur restait devoir à l'employée 34'637 fr. à titre de salaire pour la période en cause (171'807 fr. - 137'170 fr.).

3.1.2. Ce calcul serait entaché d'une « erreur grave »: à en croire le recourant, l'employée travaillait uniquement 40 heures par semaine, comme stipulé dans son contrat de travail.

La Cour de justice n'a pas perdu de vue le contenu de ce document, mais a constaté que l'employée effectuait en réalité 45 heures de travail par semaine. Et encore, ce nombre n'incluait pas le travail de surveillance - c'est-à-dire les heures de présence diurnes ou nocturnes - dont l'employeur reconnaissait que l'employée était également chargée: cette dernière n'en avait pas réclamé le paiement. Le recourant esquisse, plus qu'il n'articule, le grief d'arbitraire dans l'appréciation des preuves quant au temps de travail réellement effectué. La cour cantonale a consacré de longs développements à cette question, évaluant minute par minute le temps nécessité par toutes les tâches exécutées par l'employée, en s'appuyant sur les témoignages recueillis. Ses conclusions ne prêtent guère le flanc à une semblable critique.

Le recourant s'attache à démontrer qu'il n'aurait jamais eu connaissance de la nécessité d'effectuer des heures dépassant celles prévues par le contrat de travail. La cour cantonale aurait arbitrairement retenu qu'il devait nécessairement savoir que la charge de travail de l'employée ne pouvait se limiter à 40 heures par semaine sur 6 jours, sous peine de négliger feu sa belle-mère. Ce grief ne saurait prospérer. La cour cantonale a abondamment commenté les raisons qui la poussaient à retenir le fait querellé: s'occuper d'une personne grabataire, incontinente, totalement dépendante et affectée de la maladie d'Alzheimer nécessitait très clairement plus que les 40 heures hebdomadaires fixées dans le contrat de travail, même si des tiers s'en occupaient environ une heure deux fois par jour, plus 8 heures une fois par semaine. La cour cantonale a conclu sans ambages que le recourant avait confié à l'employée l'entière responsabilité de sa belle-mère, ce qui équivalait à exiger qu'elle soit disponible pratiquement 24 heures sur 24 et qu'elle ne compte pas ses heures de travail. Il savait nécessairement que les 40 heures de travail fixée dans le contrat ne correspondraient à aucune réalité. Loin de prêter le flanc à l'arbitraire, cette conclusion ne peut qu'être approuvée.

Ce premier grief doit dès lors être rejeté.

3.2. Le deuxième grief cible les deux autres postes mis à la charge de l'employeur recourant (5'372 fr. et 3'770 fr. 10).

Le premier consiste dans la majoration pour travail de nuit. Sur la base des déclarations du témoin T., la cour cantonale a estimé que l'employée consacrait à la patiente 1 h 40 de travail nocturne par semaine, nécessité par deux accidents de confort par semaine en moyenne. Ce temps de travail nocturne étant majoré de 100 %, l'employée pouvait prétendre à 5'372 fr. bruts à ce titre.

L'autre poste litigieux (3'770 fr. 10) comprend le supplément pour le travail du dimanche. La cour cantonale a retenu que l'employée travaillait chaque dimanche matin 10 minutes (entre 07 h 30 et 07 h 40) pour les médicaments et la protection intime. Le dimanche soir, à compter de 18 h 00, elle consacrait 45 minutes à la préparation du dîner, 45 minutes à l'administration de ce repas, 10 minutes

pour l'administration des médicaments du soir et 30 minutes pour le dernier changement de position et le changement de protection intime, ce qui représentait 2 h 20 au total. La majoration correspondante était de 50 %, de sorte que l'employée avait droit à 3'770 fr. 10 à ce titre.

Le recourant estime que ces créances ne sont pas fondées, toujours en raison de la même prémisse: il n'aurait pas été au courant des heures de travail que l'employée effectuait concrètement, en sus de celles prévues dans son contrat de travail. Or, cet argument a déjà été écarté au considérant précédent.

Il n'y a dès lors pas matière à corriger le calcul à la base de ces deux créances, celui-ci ne faisant l'objet d'aucunes autres critiques.

3.3. Dans son troisième et ultime grief, le recourant dénonce une violation de l'art. 134 al. 1 ch. 4 CO. A ses yeux, le délai de prescription quinquennal (art. 128 ch. 3 CO) n'aurait pas été suspendu, si bien qu'une partie des créances litigieuses serait prescrite.

3.3.1. La Cour de justice a écarté l'exception de prescription soulevée par le recourant au motif que la prescription avait été interrompue par le jeu de l'art. 134 al. 1 ch. 4 CO: l'employée avait été engagée pour s'occuper de la belle-mère du recourant au domicile de celle-ci et vivait à ses côtés. Elle lui prodiguait soins et assistance jour et nuit. Les liens qu'elle entretenait avec elle, comme avec le recourant, étaient étroits. Quant au recourant, il était intervenu comme employeur en lieu et place de sa belle-mère uniquement parce que cette dernière n'avait plus la santé nécessaire. Il était responsable de celle-ci et la prenait en charge. Il fallait ainsi considérer que le ménage de celle-ci était aussi le sien. Le législateur envisageait ce type de situation lorsqu'il avait prévu une suspension de la prescription: l'employée était soucieuse de préserver les relations la liant à l'employeur, respectivement à sa belle-mère dont elle s'occupait, ce qui pouvait la dissuader de faire valoir ses prétentions; d'autant qu'elle aurait encouru le risque de perdre non seulement son emploi, mais aussi le logement où elle vivait avec son fils. Elle était complètement dépendante de lui. Sa situation était assimilable à celle d'un domestique travaillant et vivant dans le ménage, respectivement dans le domaine de son maître. La prescription ayant été suspendue de par l'art. 134 al. 1 ch. 4 CO, elle n'était pas acquise au moment de l'ouverture d'action.

3.3.2. L'art. 134 al. 1 ch. 4 CO énonce que la prescription est suspendue à l'égard des créances des travailleurs contre l'employeur, lorsqu'ils vivent dans son ménage, pendant la durée des rapports de travail.

C'est essentiellement dans le but de préserver les relations personnelles étroites créées par la communauté domestique que le législateur a prévu une suspension du délai de prescription (Message du 25 août 1967 [...] concernant la révision des titres dixième et dixième bis du code des obligations, FF 1967 II 437). Ces relations sont en définitive assimilées à celles existant dans une famille (PASCAL PICHONNAZ, in Commentaire romand, 3 e éd. 2021, n° 6 ad art. 134 CO). Il est d'ailleurs question, dans la jurisprudence, de l'employé vivant dans la communauté domestique de l'employeur tel un membre de la famille (ATF 95 II 126 consid. 1). On considère en effet que lorsqu'il existe des rapports particulièrement étroits entre créancier et débiteur, celui-ci ne doit pas être contraint de faire valoir ses prétentions à seule fin de parer au risque de les voir prescrites (arrêt C.141/1987 du 6 octobre 1987 consid. 3, in SJ 1988 209, non publié à l'ATF 113 II 414; BRUNO VON BÜREN, Schweizerisches Obligationenrecht, Allgemeiner Teil, 1964, p. 422). Les égards qui sont dus dans un tel contexte font que cette réclamation est malaisée, pour ne pas dire hors de question (ATF 95 II 126 consid. 1; 90 II 443 consid. 2 p. 448). Au regard de cette considération, la disposition doit être interprétée de manière extensive (arrêt précité, ibidem, et la référence à KARL SPIRO, Die Begrenzung privater Rechte durch Verjährungs-, Verwirkungs- und Fatafristen, vol. I, 1975, §§ 71 et 77).

3.4. En l'espèce, contrairement à ce que le recourant dépeint, la situation est suffisamment caractérisée. L'employée vivait avec la belle-mère du recourant dont elle s'occupait comme d'un membre de sa propre famille. Il est clair que dans une telle constellation, elle ne pouvait procéder à des démarches pour interrompre la prescription de créances résultant du contrat de travail. Ceci aurait profondément affecté les relations personnelles nouées avec une personne dépendant étroitement de ses soins quotidiens et aurait pu remettre en question aussi bien la relation de travail que la vie dans le même appartement. Le recourant tente d'imposer une distinction entre sa belle-mère et lui-même: ils auraient formé deux communautés domestiques distinctes et ses propres relations avec l'employée n'auraient pas été aussi étroites. Il faut toutefois lui objecter que ses intérêts se confondaient virtuellement avec ceux de sa belle-mère dont il avait la responsabilité et qu'il prenait en charge. Celle-ci était un membre de sa famille. Son bien-être lui dictait ses décisions. A supposer que l'employée ait eu l'audace de procéder à des démarches pour interrompre la prescription de créances résultant du contrat de travail, ceci ne serait pas resté sans conséquence. Le recourant se serait alors interrogé sur la viabilité de la communauté domestique englobant sa belle-mère, l'employée et le fils de cette dernière. C'est précisément ce que le législateur a voulu éviter en prévoyant la suspension du délai de prescription jusqu'au terme du contrat de travail. Peu importe, dès lors, que le recourant ait assumé le rôle d'employeur dans la relation contractuelle, ce qui s'explique par l'état de santé de sa belle-mère. Quant au fait que le CTT-EDom fixe un délai très court pour évacuer la chambre considérée comme un logement de fonction, ceci ne change rien à ces réflexions.

Cet ultime moyen tiré de la prescription se révèle lui aussi infondé.

4.

Partant, le recours doit être rejeté dans son ensemble. Compte tenu de cette issue, le recourant supportera les frais de procédure (art. 66 al. 1 LTF). En revanche, il sera dispensé de verser des dépens à la partie adverse puisqu'elle a procédé personnellement sans exiger le remboursement d'éventuels frais qu'aurait générés sa réponse.

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais de procédure, fixés à 2'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

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

Lausanne, le 29 juin 2023

Au nom de la I re Cour de droit civil  
du Tribunal fédéral suisse

La Présidente : Jametti

La Greffière : Monti