

Dès lors qu'un salaire horaire a été fixé entre les parties, et non un salaire en fonction de la quantité de travail fournie, les parties **n'ont pas convenu d'un travail à la tâche** (cons. 3.1).

Le travail sur appel suppose la **mise à contribution du travailleur en fonction du volume de travail**. Dans le travail sur appel proprement dit, le travailleur **s'oblige** à fournir la prestation de travail chaque fois que l'employeur fait appel à lui (rappel de jurisprudence, cons. 3.2).

L'une des limites au travail sur appel se rencontre en cas de **diminution brutale du volume mensuel de travail**, laquelle peut notamment vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé fixé à l'art. 335c CO (rappel de jurisprudence, cons. 4.1).

Le **travailleur sur appel doit pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail**, sans être soumis au bon vouloir de l'employeur s'agissant de sa rémunération moyenne (cons. 4.3).

Lorsque le **taux d'activité sur lequel le travailleur doit pouvoir compter** ne résulte pas du contrat de travail, il ne peut être calculé qu'en fonction de la moyenne des prestations fournies tous les mois effectivement travaillés (cons. 4.4).

#### Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Hohl et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

#### Participants à la procédure

X.,

représenté par Me Christian Bruchez,  
recourant,

contre

Z.,

représenté par Me Marco Crisante,  
intimé.

#### Objet

travail sur appel; risque d'entreprise; variations du volume d'activité,

recours contre l'arrêt rendu le 5 septembre 2017 par la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève  
(C/23270/2015-1, CAPH/131/2017).

#### Faits :

A.

Z. exploite une entreprise individuelle active dans la gypserie-peinture, décoration et pose de papier-peint. En 2013, il a engagé oralement X. comme peintre; il n'est plus contesté que les rapports de travail ont débuté le 3 octobre. Le salaire horaire brut convenu s'élevait à 26 fr.

Selon les fiches de salaire, X. a reçu de l'employeur les montants suivants:

- 681 fr.50 à titre de salaire en 2013, soit 416 fr. pour 16 heures de travail en octobre, 208 fr. pour 8 heures de travail en novembre et 57 fr.50 pour le treizième salaire;
- 34 fr. et 17 fr. à titre d'indemnités forfaitaires en octobre, respectivement en novembre 2013;
- 4'997 fr.75 à titre de salaire en 2014, soit 520 fr. pour 20 heures de travail en mars, 2'080 fr. pour 80 heures de travail en septembre, 1'976 fr. pour 76 heures de travail en octobre et 421 fr.75 pour le treizième salaire;
- 51 fr. et deux fois 170 fr. à titre d'indemnités forfaitaires en mars, respectivement en septembre et en octobre 2014.

Les fiches de salaire n'indiquent aucun montant perçu en janvier et février 2014, ni d'avril à août 2014.

Les certificats de salaire mentionnent un salaire brut de 681 fr.50 en 2013 et de 4'997 fr.75 en 2014. Les salaires figurant dans les déclarations fiscales 2013 et 2014 du travailleur et dans les taxations pour ces années-là correspondent à ceux indiqués dans les fiches et certificats précités. Dans sa déclaration 2014, X. a signalé qu'il travaillait selon les besoins de son employeur et qu'il avait enregistré des interruptions de travail non payées et sans indemnité de janvier à mars 2014, d'avril à septembre 2014 et partiellement en octobre 2014.

Le 17 octobre 2014, X. a été victime d'un accident de travail et s'est trouvé en arrêt depuis cette date.

Z. a annoncé ce sinistre à la SUVA. Dans le formulaire de déclaration LAA, il a indiqué que le taux d'occupation du travailleur était de 10%, soit 4 heures de travail par semaine et 26 heures par mois, et que l'occupation du travailleur était irrégulière.

Le 7 novembre 2014, la SUVA a informé X. que le montant de l'indemnité journalière versée à partir du 20 octobre 2014 s'élevait à 128 fr.45.

Le 15 juin 2015, la SUVA a recalculé l'indemnité journalière sur la base des décomptes de salaire remis par le travailleur et a informé celui-ci que le montant était corrigé à 32 fr.60, avec effet rétroactif au 20 octobre 2014.

X. a alors mis en demeure l'employeur de rectifier sa situation auprès de la SUVA, en déclarant qu'il effectuait un travail à temps plein dans l'entreprise, et non à temps partiel.

Par courrier du 8 juillet 2015, Z. a rejeté la demande du travailleur. Il lui a expliqué qu'il avait fait appel à ses services entre octobre 2013 et octobre 2014 de manière irrégulière et que l'employé était libre d'accepter le travail proposé; ayant effectué, au cours de cette période, quelques heures par mois pendant cinq mois seulement, le travailleur n'avait jamais travaillé à temps complet.

Sur opposition de X., la SUVA a confirmé sa décision du 15 juin 2015 en date du 18 août 2015. Statuant le 17 novembre 2015 sur recours du travailleur, la Chambre des assurances sociales a annulé les décisions de la SUVA, a pris acte de la proposition de l'assureur social de reprendre l'instruction du dossier et lui a renvoyé la cause à cette fin.

Le 11 novembre 2015, un réviseur AVS/SUVA de la Caisse de compensation du bâtiment et de la gypserie-peinture a contrôlé la comptabilité de l'entreprise de Z. pour la période de janvier 2010 à décembre 2014. Selon ses constatations, toutes les transactions passaient par un compte bancaire et le chiffre d'affaires était réalisé principalement par Z., le solde l'étant par quelques sous-traitants et ouvriers à temps partiel; aucune trace de travail au noir n'a été trouvée.

B.

A la suite de l'échec de la conciliation, X. a déposé, le 23 février 2016, une demande simplifiée devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève. Il concluait au paiement par Z. d'un montant total de 28'257 fr.65 à titre de salaire, d'indemnité pour vacances non prises, de treizième salaire et d'indemnités forfaitaires pour la période de 6 août 2013 au 17 octobre 2014, après déduction d'un montant de 45'305 fr.40 que le demandeur alléguait avoir perçu de l'employeur entre août 2013 et octobre 2014.

Selon le travailleur, il avait convenu avec l'employeur qu'il travaillerait à 100% tout en n'étant déclaré qu'à 10% et qu'il percevrait la différence de salaire de la main à la main sans signer de

quittance; le salaire versé ainsi représenterait 25 fr. nets par heure, soit 200 fr. par jour. Le demandeur prétendait également à une rémunération en classe de salaire B selon la convention collective de travail du second oeuvre romand 2011 (CCT-SOR). Il alléguait n'avoir pas travaillé pour d'autres employeurs pendant les périodes creuses et s'être tenu à la disposition de l'entreprise.

Z. a conclu au déboutement du demandeur.

Par jugement du 19 décembre 2016, le tribunal a condamné Z. à payer à X., avec intérêts, les sommes brutes de 12'809 fr.60 et 45'123 fr.30, sous déduction du montant net de 37'705 fr.40 (chiffres 2 à 5 du dispositif), ainsi que les sommes nettes de 952 fr. et 3'034 fr.50 (chiffres 6 et 7 du dispositif). Il a jugé que le travailleur n'avait pas prouvé avoir effectué un travail à plein temps et que le travail exécuté correspondait à un travail à la tâche, prohibé par la CCT-SOR. Il a ensuite estimé le temps de travail du demandeur à 39 heures hebdomadaires, soit la durée minimale de travail qu'une entreprise peut fixer au regard de la CCT-SOR, ce qui représentait un total de 436.80 heures du 3 octobre au 31 décembre 2013 et de 1'392.30 heures du 1er janvier au 17 octobre 2014. Avec un salaire en classe C (24 fr.65 par heure) jusqu'au 31 décembre 2013 et en classe B ensuite (26 fr.70 par heure), le travailleur pouvait prétendre, y compris l'indemnité pour vacances non prises et une part du treizième salaire, à 12'809 fr.60 bruts pour 2013 et à 45'123 fr.30 bruts pour 2014; de ces montants, il y avait lieu de déduire la somme nette que le travailleur indiquait avoir perçue d'octobre 2013 à octobre 2014, soit 37'705 fr.40. Le travailleur avait droit au surplus à des indemnités forfaitaires de 952 fr. pour 2013 (56 jours à 17 fr.) et de 3'034 fr.50 pour 2014 (178,5 jours à 17 fr.). En définitive, le tribunal a accordé à X. un montant global en capital de 24'214 fr.

Z. a interjeté appel. Statuant le 5 septembre 2017, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a annulé les chiffres 2 à 7 du dispositif du jugement de première instance et débouté X. de toutes ses conclusions.

Selon la cour cantonale, il n'est pas prouvé que l'employé a travaillé quotidiennement à plein temps du 3 octobre 2013 au 17 octobre 2014. Elle retient que l'employé a travaillé de manière irrégulière pour l'employeur, sans qu'il apparaisse que les parties aient voulu introduire un horaire variable au sens de l'art. 12 ch. 2 CCT-SOR. Comme les premiers juges, elle en déduit que les parties ont convenu d'une rémunération à la tâche, prohibée par l'art. 33 ch. 1 CCT-SOR. En revanche, à la différence du Tribunal des prud'hommes, la cour cantonale complète ensuite le contrat qu'elle juge partiellement nul en établissant la volonté hypothétique des parties au cas où elles auraient eu connaissance de l'interdiction de l'art. 33 ch. 1 CCT-SOR. Selon l'arrêt attaqué, les parties auraient vraisemblablement eu l'intention de conclure un contrat de travail portant sur une activité à temps partiel plutôt que sur une activité à temps plein. Après avoir arrêté l'horaire à temps plein à 39 heures par semaine - soit environ 170 heures par mois -, la Chambre des prud'hommes constate ensuite, sur la base des fiches de salaire, que l'employé a travaillé 200 heures pendant les 5 mois où il a été occupé et en déduit que les parties auraient convenu d'une activité moyenne de 40 heures par mois, ce qui correspond à un taux d'occupation hypothétique du travailleur de 25% ( $40 \div 170$ ). Selon l'arrêt attaqué, le travailleur peut ainsi prétendre, d'octobre 2013 à octobre 2014, à 13'266 fr. à titre de salaire, à 1'411 fr.55 à titre d'indemnité pour les vacances, à 1'105 fr.05 à titre de treizième salaire et à 1'003 fr. à titre d'indemnités forfaitaires, soit à une somme totale de 16'785 fr.60, inférieure au montant de 45'305 fr.40 que le travailleur admet avoir reçu de l'employeur. Il s'ensuit que l'employé n'a aucune prétention envers le défendeur.

C.

X. interjette un recours en matière civile. Il demande au Tribunal fédéral d'annuler l'arrêt cantonal, puis de condamner Z. à lui payer la somme brute de 20'227 fr.50 et la somme nette de 3'986 fr.50, toutes deux avec intérêts à 5% l'an dès le 1er novembre 2014, ce qui correspond aux prétentions salariales et indemnités forfaitaires que le recourant avait obtenues en première instance.

Dans sa réponse, Z. conclut au rejet du recours.

Le recourant a déposé ensuite des observations, suivies d'une ultime détermination de l'intimé.

Pour sa part, la cour cantonale n'a pas d'observations à formuler et se réfère aux considérants de son arrêt.

Considérant en droit :

1.

L'arrêt attaqué est une décision finale (art. 90 LTF) rendue en matière civile (art. 72 LTF) par le tribunal supérieur institué comme autorité cantonale de dernière instance, lequel a statué sur recours (art. 75 LTF). La valeur litigieuse atteint le seuil de 15'000 fr., ouvrant le recours en matière civile dans les affaires relevant du droit du travail (art. 74 al. 1 let. a LTF). Le recours est exercé par la partie qui a succombé dans ses conclusions condamnatoires et qui a donc qualité pour recourir (art. 76 al. 1 LTF); il a été déposé en temps utile (art. 100 al. 1 LTF) et dans la forme (art. 42 LTF) prévue par la loi. Le recours est en principe recevable, sous réserve de l'examen des griefs particuliers.

2.

Le recourant reproche tout d'abord à la cour cantonale d'avoir violé l'art. 12 CCT-SOR et l'art. 357 CO. D'emblée, il observe que les parties n'ont pas convenu d'un travail à la tâche prohibé par l'art. 33 ch. 1 CCT-SOR, contrairement à la conclusion des juges précédents, mais bien d'un travail sur appel. Or, celui-ci, en tant qu'il implique que l'horaire et la durée du travail dépendent totalement des besoins de l'employeur, heurte les limites claires à la flexibilité instituées par l'art. 12 ch. 1 et 2 CCT-SOR. Cela étant, après avoir posé, à l'instar de la Cour de justice, que l'accord des parties sur le temps de travail était de toute manière contraire à la CCT-SOR, le recourant est d'avis que l'autorité précédente ne pouvait pas compléter le contrat partiellement nul sur la base de l'art. 20 al. 2 CO, en recherchant la volonté hypothétique des parties pour le cas où elles auraient su que leur accord sur un temps de travail irrégulier était nul; conformément à l'art. 357 al. 2 CO, l'accord en question aurait dû être remplacé par les clauses impératives de la CCT-SOR dans ce domaine.

A cet égard, le recourant fait valoir que le seul moyen de respecter l'art. 12 ch. 1 CCT-SOR dans le cas présent est de retenir un contrat de travail à temps plein, soit 41 heures par semaine. En effet, il serait impossible d'admettre l'existence d'un contrat de travail à temps partiel lorsque, comme en l'espèce, des périodes significatives de travail sont effectuées à temps plein.

Au demeurant, la Chambre des prud'hommes, en fixant le taux d'occupation hypothétique à 25%, se serait fondée de manière arbitraire sur des fiches de salaire qu'elle avait pourtant considérées comme non probantes dans un autre passage de sa décision. De plus, le raisonnement de la cour cantonale aboutirait à un résultat arbitraire puisque, en retenant par ailleurs que le travailleur avait déjà perçu la somme nette de 45'305 fr.40, le salaire horaire pour les 500 heures de travail hypothétiquement convenues serait de 90 fr.60, ce qui est manifestement impossible pour une activité de peintre dans le second oeuvre et en contradiction avec le salaire horaire brut de 26 fr. admis par les parties.

3.

Les parties ont conclu oralement un contrat de travail et convenu d'un salaire horaire de 26 fr. En ce qui concerne la durée et l'horaire de travail, le travailleur alléguait avoir été engagé pour un emploi à temps plein. Selon l'arrêt attaqué, il n'est pas prouvé que l'accord des parties portait sur un horaire à temps complet, ni même sur un horaire variable au sens de la CCT-SOR. La cour cantonale a retenu que le recourant avait travaillé de manière irrégulière pour l'intimé, selon les besoins de ce dernier. Elle en a déduit qu'il s'agissait d'un travail à la tâche, interdit par l'art. 33 ch. 1 CCT-SOR.

3.1. Comme le recourant l'observe à juste titre, **les parties n'ont pas convenu d'un travail à la tâche, dès lors qu'elles ont fixé un salaire horaire, soit au temps, et non en fonction de la quantité de travail fournie** (cf. art. 319 al. 1 CO). La conclusion de la cour cantonale sur ce point se révèle donc erronée.

Cela étant, le recourant ne soutient plus à ce stade avoir effectivement travaillé à temps toutes les semaines, hors vacances, du 3 octobre 2013 au 17 octobre 2014. En revanche, il fait valoir à

présent que le travail irrégulier retenu dans l'arrêt attaqué correspond à du travail sur appel, avec des semaines à plein temps et d'autres semaines sans occupation.

3.2. Le **travail sur appel suppose la mise à contribution du travailleur en fonction du volume de travail. Dans le travail sur appel proprement dit (*echte Arbeit auf Abruf*), le travailleur s'oblige à fournir la prestation de travail chaque fois que l'employeur fait appel à lui** (ATF 124 III 249 consid. 2a p. 250; arrêt 4A\_509/2009 du 7 janvier 2010 consid. 2.3 et les références).

3.3. La cour cantonale a retenu que le recourant avait travaillé de manière irrégulière pour l'intimé. Ce fait ressortait du nombre variable d'heures payées par mois figurant dans les fiches de salaire ainsi que de la déclaration fiscale 2014 de l'employé, qui avait indiqué travailler selon les besoins de son employeur; devant le Tribunal des prud'hommes, le recourant avait également admis que, certains mois, l'intimé n'avait aucun travail à lui confier.

**Sur la base de ces éléments, le contrat conclu par les parties peut effectivement être qualifié de contrat de travail sur appel.**

4.

4.1. **En soi, le travail sur appel n'est pas interdit par la loi** (ATF 125 III 65 consid. 3b p. 67; 124 III 249 consid. 2a p. 250). Il n'en demeure pas moins que **cette forme de travail doit respecter les dispositions légales impératives** (art. 361 et 362 CO; ATF 125 III 65 consid. 3b p. 67) et **qu'elle peut, le cas échéant, être incompatible avec les clauses normatives d'une convention collective de travail** (cf. ATF 124 III 249 consid. 2b p. 250 s.). **L'une des limites au travail sur appel se rencontre en cas de diminution brutale du volume mensuel de travail, laquelle peut notamment vider de sa substance la protection impérative liée au délai de congé fixé à l'art. 335c CO** (ATF 125 III 65 consid. 4b/aa p. 68). En effet, même si, par définition, le volume du travail sur appel varie selon les circonstances, l'employeur - qui supporte le risque d'entreprise selon la règle impérative de l'art. 324 al. 1 CO - ne peut pas refuser d'un jour à l'autre les services du travailleur et le priver subitement de toute rémunération (cf. art. 326 CO); jusqu'à l'échéance du délai de congé, le travailleur a donc droit à son salaire, calculé sur la base de la moyenne des rémunérations perçues pendant une période déterminée équitablement (ATF 125 III 65 consid. 5 p. 69 s.).

Il n'est pas contesté que les rapports des parties sont soumis à la CCT-SOR. Selon l'art. 12 ch. 1 CCT-SOR, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour un emploi à plein temps est de 41 heures, l'entreprise ayant la faculté de fixer la durée hebdomadaire de travail à 39 heures au minimum et à 45 heures au maximum. Afin de tenir compte des besoins économiques de l'entreprise, l'art. 12 ch. 2 CCT permet en outre l'introduction d'un horaire variable à certaines conditions; la durée hebdomadaire de travail peut alors être fixée à 32 heures au minimum sur quatre ou cinq jours et à 47 heures au maximum sur cinq jours, moyennant le paiement, pendant au moins douze mois, d'un «salaire mensuel-constant» calculé sur la base du salaire horaire multiplié par 177,7 heures. C'est le lieu de préciser que 177,7 heures par mois correspondent à une durée hebdomadaire du travail de 41 heures, soit un plein temps au sens de la CCT-SOR (cf. arrêt 8C\_479/2014 du 3 juillet 2015 consid. 5.3).

4.2. Étant admis que le recourant n'a pas travaillé à plein temps pour l'intimé pendant la période déterminante, la cour cantonale n'a pas été en mesure de constater précisément les heures de travail effectuées, ni leur répartition entre le 3 octobre 2013 et le 17 octobre 2014.

En ce qui concerne la durée des prestations de travail fournies, les juges précédents ont relevé que le travailleur avait varié dans ses déclarations au cours de la procédure: pour octobre et novembre 2013 ainsi que pour janvier, février, mars, avril et mai 2014, les jours travaillés allégués dans la demande ne coïncident pas avec ceux que l'employé a déclarés lors de l'audience devant le Tribunal des prud'hommes; pour mars 2014, le recourant a même indiqué 21 jours dans sa demande, 2,5 jours dans ses déclarations devant le tribunal et 14 jours dans l'agenda, pourtant confectionné

apparemment pour les besoins de la cause selon les instances cantonales; de même, dans la demande, dans les déclarations du travailleur devant le tribunal et dans l'agenda précité, tous les mois d'octobre 2013 à octobre 2014 comportent des jours travaillés, alors que le recourant lui-même a reconnu devant le tribunal que, certains mois, l'employeur n'avait eu aucun travail à lui confier. Pour leur part, les fiches de salaire établies par l'employeur indiquent un nombre d'heures de travail par mois, soit 16 heures en octobre, 8 heures en novembre, puis 20 heures en mars, 80 heures en septembre et 76 heures en octobre; il en ressort que le recourant n'a pas travaillé de décembre 2013 à février 2014, ni d'avril à août 2014. La cour cantonale a retenu que ces fiches de salaire ne reflétaient pas complètement les heures travaillées. En effet, l'un des témoins avait vu le recourant en activité sur le chantier du... en mai 2014, alors que l'intéressé n'était pas censé être occupé ce mois-là; en outre, les 13èmes salaires versés en 2013 et 2014 avaient été calculés sur des salaires annuels un peu supérieurs (690 fr. et 5'062 fr.90) au total des salaires mensuels indiqués dans les fiches (624 fr. et 4'576 fr.).

En ce qui concerne l'horaire de travail, le recourant prétend avoir travaillé à plein temps durant certaines périodes qualifiées de significatives, ce que la cour cantonale aurait constaté. Il n'en est rien. En effet, sur la base des déclarations des témoins entendus par le Tribunal des prud'hommes, les juges précédents ont certes retenu que l'activité au service de l'intimé s'était parfois exercée sur des journées entières, mais ils n'ont pas constaté que le recourant aurait travaillé, ne serait-ce qu'une semaine, à raison d'au moins 39 heures. Aucun grief d'arbitraire n'est soulevé à l'encontre de cette appréciation des témoignages. Au demeurant, il n'est pas possible de conclure à une occupation hebdomadaire à plein temps du recourant sur les chantiers de Jussy ou de Cologny si l'on se réfère aux déclarations des ouvriers ayant oeuvré sur ces lieux. A propos du chantier de Jussy, deux témoins font état de travail toute la journée du recourant environ deux fois par semaine, respectivement deux ou trois jours sur deux semaines. Occupé environ un mois sur ce même chantier, un autre témoin déclare avoir vu y travailler le recourant "la plupart du temps", ce qui n'est guère précis. Et un témoin ayant travaillé deux semaines à plein temps sur le chantier de Cologny déclare y avoir "vu" le recourant "pratiquement" tous les jours, sans que l'on puisse en déduire sa présence à la journée pendant au moins toute une semaine.

En résumé, il est établi uniquement que le recourant n'a pas travaillé pour l'intimé certains mois et qu'il a travaillé en tout cas le nombre d'heures ressortant des fiches de salaire, sans qu'un horaire précis sur une période significative puisse être démontré. Il apparaît ainsi que, selon l'accord des parties, l'employeur pouvait faire appel aux services du travailleur au moment qui lui convenait pour le nombre d'heures qui l'arrangeait, quitte à n'offrir aucun travail pendant de longues périodes durant lesquelles le travailleur ne percevait aucune rémunération.

4.3. Il convient à présent d'examiner si cette forme de travail sur appel est admissible au regard de la CCT-SOR et de la loi.

**La CCT-SOR n'interdit pas expressément le travail sur appel. Elle ne prohibe pas non plus le travail à temps partiel** (cf. art. 319 al. 2 CO; cf. CHRISTIAN BRUCHEZ, in Commentaire du contrat de travail, Dunand/Mahon éd., 2013, n° 11 ad art. 357 CO p. 1184). Comme déjà relevé, le recourant n'a pas démontré avoir fourni un travail à plein temps pendant des périodes significatives, soit des semaines entières. **Contrairement à ce que le travailleur soutient, l'accord des parties ne saurait dès lors être contraire à l'art. 12 CCT-SOR, imposant des limites à la flexibilité de l'horaire de travail hebdomadaire (ordinaire ou variable) des employés occupés à temps complet.**

Cela étant, **le système adopté par les parties permettait à l'employeur de déterminer unilatéralement, en fonction de ses propres besoins, la durée du travail et la rétribution du travailleur, lequel a d'ailleurs été privé certains mois de toute rémunération; il a conduit à reporter le risque d'entreprise sur le travailleur puisque celui-ci renonçait à son salaire en cas de diminution brutale du volume de travail. Conformément à la jurisprudence citée plus haut (consid. 4.1), un tel système est prohibé par la loi, dès lors que l'employeur en demeure de fournir du travail reste devoir le salaire (art. 324 al. 1 CO) et que le travailleur ne peut pas renoncer au bénéfice de cette règle impérative en tout cas pendant la durée du contrat (art. 362 et 341 al. 1 CO).**

Du reste, le principe du risque d'entreprise à la charge de l'employeur est concrétisé également en matière de travail aux pièces ou à la tâche lorsque l'employé travaille pour un seul employeur (art. 326 CO). Ce dernier doit fournir du travail en quantité suffisante (al. 1). S'il se trouve sans sa faute dans l'impossibilité de fournir du travail aux pièces ou à la tâche, il peut charger le travailleur d'un travail payé au temps (al. 2) et lui versera alors l'équivalent du salaire moyen aux pièces ou à la tâche qu'il gagnait jusqu'alors, à moins que le salaire payé au temps ne soit fixé dans un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective (al. 3); l'employeur qui ne peut pas fournir suffisamment de travail aux pièces ou à la tâche ni de travail payé au temps, n'en reste pas moins tenu, conformément aux dispositions sur la demeure, de payer le salaire qu'il devrait verser pour du travail payé au temps (al. 4).

Il s'ensuit que **le travailleur sur appel devait pouvoir compter sur un certain taux d'activité pendant toute la durée des rapports de travail, sans être soumis au bon vouloir de l'employeur s'agissant de sa rémunération moyenne** (cf. RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 152; GABRIEL AUBERT, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2e éd. 2012, n° 4 ad art. 324 CO).

4.4. Il reste à déterminer le salaire auquel le recourant pouvait prétendre entre le 3 octobre 2013 et le 17 octobre 2014.

La cour cantonale est partie de la totalité des heures travaillées d'octobre 2013 à octobre 2014, selon les fiches de salaire, soit 200 heures réparties sur cinq mois, ce qui représente une moyenne de 40 heures par mois équivalant à un taux d'occupation de 25%. Sur cette base, les prétentions totales du travailleur s'élevaient à 16'785 fr.60.

Quoi que le recourant en pense, à défaut pour lui d'avoir apporté d'autres éléments probants sur le nombre d'heures travaillées effectivement, l'autorité précédente n'a pas versé dans l'arbitraire en se fondant sur les fiches de salaire, quand bien même celles-ci ne reflétaient pas nécessairement toutes les heures travaillées par l'employé. Le grief soulevé sur ce point dans le recours ne peut être qu'écarté.

Il n'y a rien à redire non plus sur la méthode consistant à fixer un taux d'activité à temps partiel pour les 12,5 mois en cause en se référant à la moyenne mensuelle des heures travaillées pendant les mois où le travailleur a été occupé. En effet, **comme le taux d'activité sur lequel le peintre devait pouvoir compter ne résulte pas du contrat de travail, il ne peut être calculé qu'en fonction de la moyenne des prestations fournies tous les mois effectivement travaillés** (cf. art. 326 al. 3 et 4 CO; ATF 125 III 65 consid. 5 p. 70; cf. également RÉMY WYLER/BORIS HEINZER, op. cit., p. 272; GABRIEL AUBERT, op. cit., n° 4 ad art. 324 CO). En revanche, le calcul de la moyenne des heures mensuelles effectivement travaillées doit être effectué sur 4,5, et non 5 mois, puisque l'employé était en arrêt dès le 17 octobre 2014; le résultat obtenu est ainsi une moyenne de 44,5 heures par mois au lieu de 40, correspondant à un taux d'activité de 26% (44,5 heures / 170 heures). Sur cette base, les prétentions globales du salarié s'élèvent à 18'596 fr.80 au lieu de 16'785 fr.60, si l'on reprend les calculs figurant aux consid. 4.3.1 à 4.3.4 de l'arrêt attaqué ([44,5 heures x 3 mois x 26 fr.] + [44,5 heures x 9,5 mois x 26 fr.70] = 14'758 fr.40; 14'758 fr.40 + [10,64% de 14'758 fr.40] + [8,33% de 14'758 fr.40] + [{235 jours x 26%} x 17 fr.] = 18'596 fr.80).

5.

Après avoir calculé la créance du travailleur, la cour cantonale a constaté que celle-ci était inférieure au montant que, dans sa demande, le recourant admettait avoir perçu de l'intimé, soit 45'305 fr.40. Par conséquent, le travailleur ne disposait plus d'aucune prétention envers l'employeur.

Comme le recourant l'indique à juste titre, le montant de 45'305 fr.40 correspond à la somme nette totale qu'il a admis avoir reçue, y compris pour la période désormais non pertinente du 6 août au 2 octobre 2013; le montant admis comme reçu pour la période déterminante du 3 octobre 2013 au 17 octobre 2014 s'élève à 37'705 fr.40, soit une somme toujours largement supérieure à la créance du travailleur même rectifiée (cf. consid. 4.4 supra in fine).

C'est le lieu de relever que la cour cantonale n'a pas constaté que le travailleur avait reçu 45'305 fr.40 de l'employeur, contrairement à ce que le recourant prétend. Il n'y a aucune appréciation de

preuves sur ce point. Après avoir déterminé le montant auquel le travailleur pouvait prétendre, les juges précédents se sont contentés à juste titre de prendre acte de la déclaration du recourant à propos des sommes déjà reçues et de porter celles-ci en déduction. Ils n'avaient pas à en faire plus.

6.

Sur le vu de ce qui précède, le recours se révèle mal fondé.

Le recourant, qui succombe, prendra à sa charge les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF); leur montant sera fixé selon le barème réduit de l'art. 65 al. 4 let. c LTF, puisque la valeur litigieuse - arrêtée selon les conclusions de la demande - ne dépasse pas 30'000 fr.

Par ailleurs, le recourant versera des dépens à l'intimé (art. 68 al. 1 et 2 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:

1.

Le recours est rejeté.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1'000 fr., sont mis à la charge du recourant.

3.

Le recourant versera à l'intimé une indemnité de 2'500 fr. à titre de dépens.

4.

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 27 août 2018

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

La Présidente : Kiss

La Greffière : Godat Zimmermann