

Approbation des heures
supplémentaires,
majoration pour travail
dominical, violation de la
personnalité

Art. 321c, 328, 336a CO,
CTT-EDom

La connaissance, par une autre employée, de l'exécution d'heures supplémentaires par la recourante **ne peut en l'espèce être imputée aux employeurs**. Comme les intimés ignoraient que la recourante accomplissait des heures au-delà de la limite contractuelle, leur absence de réaction **ne peut s'interpréter comme une approbation** des heures supplémentaires (cons. 2.3).

Dès lors que le salaire perçu est plus élevé que le salaire minimum prévu par le CTT applicable, la Chambre des prud'hommes n'a pas appliqué le droit cantonal de manière arbitraire en considérant que les parties **avaient inclus d'emblée, dans le salaire convenu, la majoration prévue pour le travail dominical** et, partant, que les parties n'avaient pas dérogé à la majoration de salaire prescrite par le CTT en pareil cas (cons. 3.2).

Est justifiée une indemnité de six mois dans cette espèce où la travailleuse et son mari, après cinq ans de rapports de service, ont perdu simultanément leur travail et leur logement dans un délai d'un mois et où la manière dont le contrat de travail a été résilié constituait une atteinte grave à sa personnalité. Pour fixer l'indemnité, la Cour cantonale a pris en compte, **outre le peu d'égards des employeurs, les effets économiques du licenciement ainsi que l'âge et l'état de santé de l'employée** (cons. 4.2).

En l'absence de témoignages directs, les juges cantonaux ont, à juste titre, refusé de voir dans les seules déclarations du médecin traitant – qui a diagnostiqué chez l'employée un état de stress depuis 2010 nécessitant la prise de médicaments pour supporter vie professionnelle et douleurs – **une preuve suffisante d'une atteinte particulièrement grave à la personnalité de la travailleuse commise par les employeurs avant la notification du congé** (cons. 4.2).

Composition

Mmes les Juges fédérales

Kiss, Présidente, Niquille et May Canellas.

Greffière : Mme Godat Zimmermann.

Participants à la procédure

F.X.,

représentée par Me Michael Anders,
recourante,

contre

1. F.Z.,

2. H.Z.,

représentés par Me Roxane Morand,
intimés.

Objet

contrat de travail; heures supplémentaires; tort moral,

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/2300/2015-5, CAPH/113/2017).

Faits :

A.

F.X. (ci-après: F.X. ou l'employée), née en 1966, a été engagée en qualité d'employée de maison 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'employée 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 H.X., époux de l'employée, comme gardien, jardinier et homme d'entretien. 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 F.X. s'élevait à 4'500 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, l'employée 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; l'employée était libérée de son obligation de travailler et l'appartement de fonction devait être évacué au 31 juillet 2014. F.X. a refusé de signer ce document.

Par pli recommandé du 30 juin 2014, les époux Z. ont confirmé à F.X. la résiliation du contrat de travail au 31 juillet 2014, la libération de l'obligation de travailler et la demande de restitution de l'appartement de fonction pour la même date; l'indemnité pour ancienneté, correspondant à deux mois de salaire, n'était plus mentionnée.

Selon un certificat médical établi le 30 juin 2014, F.X. s'est trouvée en incapacité totale de travailler dès cette date.

Par courrier du 7 juillet 2014 de son conseil, l'employée a notamment formé opposition au congé, qu'elle considérait comme abusif car intervenu à la suite de sa demande de congé dominical.

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, F.X. a rencontré un représentant de la compagnie d'assurance et signé un protocole d'entretien; elle 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'elle 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'employée ne relevait pas d'un cas de maladie, mais d'un conflit professionnel.

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

En septembre 2014, l'employée a été hospitalisée une nuit en raison d'une intoxication médicamenteuse volontaire.

Dans une attestation du 20 octobre 2014, le médecin traitant de l'employée a déclaré que sa patiente souffrait d'un état dépressivo-anxieux réactionnel sévère à la suite de conflits dans le cadre de son travail et qu'elle se trouvait en incapacité totale de travail. Le 31 octobre 2014, la psychiatre suivant l'employée a confirmé une incapacité totale de travail depuis début août 2014.

Selon le rapport d'expertise psychiatrique du 19 janvier 2015 établi par le médecin mandaté par U., F.X. souffre d'un trouble passager de l'adaptation; elle présentait une incapacité de travail totale de mi-septembre à mi-octobre 2014; sa capacité de travail était entière du 30 juin à la mi-septembre 2014 et au-delà de la mi-octobre 2014.

En raison d'une dégradation de son état de santé psychique, notamment d'un risque suicidaire accru, F.X. a été hospitalisée du 2 au 29 avril 2015. Dans une attestation du 20 mai 2015, la psychiatre a confirmé que sa patiente souffrait d'un trouble dépressif récurrent avec idéation suicidaire, lequel avait nécessité un traitement médicamenteux depuis plusieurs années et évoluait peu favorablement.

Dans un rapport d'expertise psychiatrique du 9 octobre 2015, le second médecin mandaté par U. a conclu à l'existence d'un trouble dépressif récurrent, épisode actuel moyen, avec syndrome somatique; au moment de l'examen, il évaluait l'incapacité de travail au maximum à 50% avec une diminution de rendement de 50%.

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, F.X. a, par demande du 11 juin 2015, assigné F.Z. et H.Z. en paiement des montants suivants:

- 54'000 fr. à titre de salaire en cas d'empêchement de travailler pour cause de maladie, plus intérêts à 5% dès le 30 juin 2014;
- 9'000 fr. à titre de prime correspondant à deux mois de salaire, plus intérêts à 5% dès le 1er septembre 2015;
- 124'709 fr.20 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;
- 3'373 fr.40 à titre d'indemnité pour vacances non prises;
- 27'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif, plus intérêts à 5% dès le 1er septembre 2014;
- 20'000 fr. à titre d'indemnisation du tort moral, plus intérêts à 5% dès le 30 juin 2014.

Lors de l'audience tenue le 5 septembre 2016 devant le Tribunal des prud'hommes du canton de Genève, F.X. a produit des pièces nouvelles, dont la police d'assurance auprès de U. et la demande qu'elle avait déposée le 27 juillet 2016 à la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice du canton de Genève, tendant au paiement par U. de 86'395 fr. à titre d'indemnités journalières perte de gain du 30 juillet 2014 (fin du délai d'attente de 30 jours) au 29 juillet 2016 (fin du délai de 730 jours) avec intérêts à 5% dès le 11 janvier 2015.

Les époux Z. ont contesté la compétence du Tribunal des prud'hommes pour connaître du litige en tant qu'il visait le paiement des salaires pendant la période de maladie de l'employée. Pour le surplus, ils ont conclu au déboutement de la demanderesse.

Par jugement du 7 novembre 2016, le Tribunal des prud'hommes a déclaré irrecevables les pièces produites par la demanderesse le 5 septembre 2016 et condamné solidairement les employeurs à payer à l'employée:

- la somme brute de 22'500 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er octobre 2014, soit trois mois de salaire selon l'échelle mentionnée dans la lettre de congé du 29 juin 2014 (9'000 fr.);
- la somme brute de 1'048 fr. correspondant à l'indemnisation des vacances non prises;

- la somme brute de 34'642 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012, correspondant à l'indemnisation des heures supplémentaires;
- la somme nette de 27'000 fr. avec intérêts à 5% dès le 1er novembre 2014, 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, notamment la prétention de l'employée en réparation du tort moral, était rejetée.

Statuant le 7 août 2017 sur appel principal des employeurs et appel joint de l'employée, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice du canton de Genève a annulé le jugement de première instance en tant qu'il déclarait irrecevables la police d'assurance et le mémoire de demande à la Chambre des assurances sociales produits le 5 septembre 2016, puis elle a ordonné la suspension de la procédure en tant que celle-ci visait les prétentions en paiement des salaires après la résiliation du contrat de travail, jusqu'à droit connu dans la procédure pendante devant la Chambre des assurances sociales, a soumis la reprise de la procédure à la requête de la partie la plus diligente et a réservé la suite de la procédure sur cette question. Par ailleurs, la Chambre des prud'hommes a, contrairement au tribunal, rejeté les prétentions de l'employée en paiement d'heures supplémentaires et de la prime de 9'000 fr. évoquée dans la lettre de licenciement du 29 juin 2014; elle a confirmé en revanche le rejet de la prétention de l'employée en réparation du tort moral ainsi que la condamnation des employeurs à verser les montants de 1'048 fr. à raison de vacances non prises et de 27'000 fr. à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

C.

F.X. interjette un recours en matière civile. Elle demande au Tribunal fédéral d'"annuler le chiffre 2 du dispositif de l'arrêt cantonal", puis de condamner F.Z. et H.Z. à lui payer les sommes de 34'462 fr. (sic) plus intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012, de 29'000 fr. plus intérêts à 5% dès le 1er juillet 2012 et de 20'000 fr. plus intérêts à 5% dès le 30 juin 2014.

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

Considérant en droit :

1.

Le Tribunal fédéral examine d'office et librement la recevabilité des recours qui lui sont soumis (ATF 143 III 140 consid. 1 p. 143; 141 III 395 consid. 2.1; 138 III 471 consid. 1 p. 475; 135 III 212 consid. 1).

1.1. Le recours a été interjeté en temps utile (art. 46 al. 1 let. b et art. 100 al. 1 LTF) contre un arrêt 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).

1.2. La cour cantonale ne s'est pas prononcée sur toutes les prétentions élevées par l'employée; elle a suspendu la procédure en tant qu'elle concerne la prétention salariale pendant la maladie de la recourante, jusqu'à droit connu sur la demande introduite devant la Chambre des assurances sociales.

Aux termes de l'art. 91 let. a LTF, le recours est recevable contre toute décision qui statue sur un objet dont le sort est indépendant de celui qui reste en cause. La décision partielle est une variante de la décision finale au sens de l'art. 90 LTF (ATF 141 III 395 consid. 2.2 p. 397 et les arrêts cités) : elle statue de manière finale sur un ou plusieurs chefs d'une demande, mais renvoie l'examen d'un ou de plusieurs autres chefs de la demande à une décision ultérieure; il doit s'agir de prétentions distinctes, et non pas seulement de diverses questions de droit matériel se rapportant à la même prétention

(ATF 135 III 212 consid. 1.2.1 p. 217 et les arrêts cités). L'indépendance prescrite à l'art. 91. let. a LTF suppose, d'une part, que les conclusions traitées auraient pu, théoriquement, donner lieu à un procès séparé et, d'autre part, que la décision attaquée tranche définitivement une partie du litige, sans qu'il n'existe de risque que la décision à rendre sur le reste de la demande se trouve en contradiction avec la décision déjà entrée en force (ATF 141 III 395 consid. 2.4 p. 398; 135 III 212 consid. 1.2.2 et 1.2.3 p. 217).

En l'espèce, la Chambre des prud'hommes a statué définitivement sur les prétentions que l'employée invoquait en rapport avec le droit aux vacances, les heures supplémentaires, le travail dominical, le licenciement abusif et le tort moral. Ces prétentions sont distinctes de la prétention en paiement du salaire pendant la maladie, qui reste à trancher, et il n'existe pas de risque de décisions contradictoires. Le sort de l'objet encore en cause étant indépendant de celui des objets déjà tranchés, l'arrêt attaqué est une décision partielle au sens de l'art. 91 let. a LTF et le recours au Tribunal fédéral est ouvert.

1.3. Le mémoire de recours doit contenir les conclusions retenues devant le Tribunal fédéral (art. 42 al. 1 LTF), lesquelles doivent indiquer sur quels points la décision est attaquée et quelles sont les modifications demandées. Des conclusions claires et précises sont en effet essentielles pour permettre au Tribunal fédéral de déterminer ce qui est encore litigieux devant lui (arrêts 5A_801/2016 du 29 novembre 2016 consid. 2; 4A_402/2011 du 19 décembre 2011 consid. 1.2). Les conclusions peuvent toutefois s'interpréter selon le principe de la confiance, en tenant compte de la motivation du recours (ATF 136 V 131 consid. 1.2 p. 136; 133 II 409 consid. 1.4.2; consid. 1.2 non publié de l'ATF 139 III 24).

En l'espèce, la recourante conclut à l'annulation d'un "chiffre 2" du dispositif de la décision attaquée, alors que celui-ci ne comprend aucun chiffre. Pour sa part, le deuxième paragraphe du dispositif "au fond" de l'arrêt attaqué annule uniquement le chiffre 5 du dispositif du jugement de première instance, qui allouait à l'employée un capital de 34'642 fr. en rétribution d'heures supplémentaires. A la lumière des conclusions chiffrées et de la motivation du recours, il apparaît toutefois clairement que les points encore litigieux à ce stade portent non seulement sur les heures supplémentaires, mais également sur la majoration du salaire pour le travail le dimanche et sur le tort moral.

Il y a lieu d'entrer en matière sur le recours en matière civile.

2.

Invoquant l'arbitraire, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir nié tout rapport hiérarchique entre le témoin L. et l'employée. Cette constatation négative serait en contradiction manifeste avec les déclarations dudit témoin reprises dans l'arrêt attaqué, selon lesquelles l'employeuse lui avait demandé de surveiller le travail des autres employées, ce qu'elle n'avait jamais fait. Or, la cour cantonale admet l'existence d'heures supplémentaires accomplies par la recourante et reconnaît que celle-ci s'en est plainte auprès de L.; elle réfute toutefois toute obligation de rémunération de la part des employeurs, faute pour l'employée de les avoir informés eux-mêmes personnellement de l'accomplissement d'heures supplémentaires. La constatation incriminée conduirait ainsi à un résultat arbitraire puisque la recourante se trouve déchuée de sa prétention en rémunération des heures supplémentaires.

La recourante s'en prend également au raisonnement subsidiaire de la cour cantonale, qui a jugé que l'absence d'information formelle de la part de l'employée et la flexibilité dont celle-ci jouissait permettaient aux employeurs de considérer de bonne foi que d'éventuelles heures supplémentaires étaient compensées en nature. Elle se plaint à cet égard d'une violation de l'art. 321c al. 3 et de l'art. 341 al. 1 CO.

2.1. 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).

2.2. Il n'est pas contesté que les rapports des parties étaient soumis au contrat-type de travail édicté par le canton de Genève pour le service de maison (cf. art. 359ss CO), soit, dans un premier temps, le contrat-type pour les travailleurs de l'économie domestique à temps complet et à temps partiel du 30 mars 2004 (CTT-TED), remplacé par le contrat-type de travail de l'économie domestique du 13 décembre 2011, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012 (CTT-EDom; RS/GE J1 50.03).

La durée de la semaine de travail pour les travailleurs à temps complet est de 46 heures selon l'art. 12 al. 1 CTT-TED et de 45 heures selon l'art. 5 CTT-EDom. L'employée alléguait avoir travaillé, pendant toute la durée du contrat, 61,5 heures par semaine, ce qui correspondait à 15,5, respectivement 16,5 heures supplémentaires par semaine sous l'empire de la CTT-TED, respectivement de la CTT-EDom.

La cour cantonale a retenu en fait que la recourante avait effectué des heures supplémentaires. Elle s'est fondée sur le témoignage de L., employée de maison des intimés depuis plus de trente ans, selon laquelle tous les employés de maison effectuaient des heures supplémentaires et qui avait reçu les doléances de la recourante à ce sujet. Néanmoins, l'autorité précédente a rejeté toute prétention en rétribution d'heures supplémentaires, au motif que la recourante n'avait pas informé les intimés eux-mêmes, durant les rapports de travail, de l'exécution d'heures supplémentaires, qu'ils n'avaient pas expressément requises et dont ils n'avaient pas connaissance. La cour cantonale s'est placée ensuite dans l'hypothèse où les employeurs auraient pu subodorer l'existence d'heures supplémentaires effectuées par la recourante, notamment parce que L. en accomplissait elle-même et les notait; dans ce cas-là, la prétention en rétribution des heures supplémentaires n'était pas non plus justifiée, dès lors que les intimés pouvaient considérer de bonne foi que l'employée, à l'instar de sa collègue plus ancienne, compensait d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre.

2.3. Il est établi que les employeurs ne savaient pas que l'employée effectuait des heures supplémentaires. La connaissance de ce fait par L., à laquelle la recourante s'était plainte, ne peut leur être imputée. A cet égard, la constatation de la cour cantonale sur l'absence de rapport hiérarchique entre les deux employées de maison n'est pas entachée d'arbitraire, contrairement à ce que la recourante soutient; la seule déclaration de L., indiquant n'avoir jamais surveillé ses collègues comme l'intimée le lui avait demandé, ne suffit en tout cas pas à la faire apparaître insoutenable, en l'absence de tout autre élément laissant supposer une structure hiérarchique entre les trois employées chargées de l'intendance de la maison des intimés. Le grief tiré de la violation de l'art. 9 Cst. est mal fondé sur ce point.

Comme les intimés ignoraient que la recourante accomplissait des heures au-delà de la limite contractuelle, leur absence de réaction ne peut s'interpréter comme une approbation des heures supplémentaires. La cour cantonale a dès lors jugé à bon droit que la recourante n'avait pas rapporté la preuve qu'elle avait régulièrement dépassé l'horaire contractuel afin d'accomplir les tâches confiées et que ces heures supplémentaires étaient donc nécessaires.

2.4. Dans un raisonnement subsidiaire, fondé notamment sur une "certaine flexibilité" dont la recourante jouissait dans l'organisation de son travail, l'autorité précédente voit un accord implicite des parties sur une compensation d'éventuelles heures supplémentaires par du temps libre pris pendant les absences des employeurs.

Les juges genevois ne constatent pas que les employeurs devaient se douter que l'employée effectuait des heures supplémentaires. Ils exposent seulement que, même dans cette hypothèse, la recourante ne pouvait prétendre à la rétribution d'heures supplémentaires. Dans la mesure où l'employée n'a pas prouvé que les intimés connaissaient ou devaient connaître les heures supplémentaires qu'elle accomplissait, l'une des conditions posées à la rétribution de ces heures n'est pas réalisée, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner le grief de la recourante dirigé contre la motivation subsidiaire de la cour cantonale.

3.

La recourante reproche ensuite à l'autorité précédente d'avoir méconnu de manière crasse le droit cantonal impératif et d'avoir ainsi violé l'interdiction constitutionnelle de l'arbitraire, en admettant une renonciation tacite de l'employée à la majoration de 50% des heures dominicales alors qu'un tel accord devait impérativement revêtir la forme écrite.

3.1. Les heures effectuées le dimanche donnent droit, au choix du travailleur, soit au paiement en espèces d'un salaire majoré de 50%, soit à un congé majoré de 50% (art. 13 al. 2 § 3 CTT-TED; art. 7 al. 2 CTT-EDom), sauf dérogation écrite en défaveur du travailleur (art. 4 CTT-TED; art. 2 al. 1 CTT-EDom).

En l'espèce, la cour cantonale a considéré que la majoration à hauteur de 50% des heures travaillées le dimanche était incluse dans les conditions de travail prévues par les parties, de sorte que la prétention de 28'977 fr.95, arrondis à 29'000 fr., formulée à ce titre par la recourante devait être rejetée.

3.2. Selon les constatations de l'arrêt attaqué, la recourante a été engagée par les intimés pour travailler à plein temps, notamment le dimanche, en tant qu'employée de maison en charge du ménage, du repassage et de la cuisine. Elle ne disposait ni d'un CFC, ni d'un titre, ni d'une expérience équivalente dans ce domaine précis, mais pouvait se prévaloir d'une expérience professionnelle comme agricultrice, ouvrière, femme de ménage, femme de chambre et dame de buffet dans le domaine de l'hôtellerie, ainsi que comme employée de maison dans une famille.

Sur cette base, la cour cantonale est d'avis que l'employée pouvait prétendre à un salaire mensuel minimum de 3'960 fr. selon le CTT-TED et de 4'029 fr. selon le CTT-EDom. Elle relève ensuite que la recourante a perçu, pour son activité, un total de salaires supérieur au total des salaires minimum

auxquels elle pouvait prétendre, additionné de sa prétention en majoration pour travail dominical, selon le calcul suivant:

[4'500 fr. x 12 mois durant 5 ans] > [(3'950 fr. < sic>, respectivement 4'029 fr. x 12 mois durant 5 ans) + 28'977 fr.95]

A y regarder de plus près, le montant de 3'960 fr. retenu par la cour cantonale correspond au salaire d'une femme de chambre avec CFC, titre ou expérience équivalente le 1^{er} juillet 2009, au début des rapports de travail (art. 18 al. 1 let. a CTT-TED dans sa version jusqu'au 31 décembre 2009), tandis que le montant de 4'029 fr. représente le salaire pour un employé non qualifié avec au moins 4 ans d'expérience utile au poste dès le 1^{er} janvier 2017 (art. 10 al. 1 let. e CTT-EDom état au 1^{er} janvier 2017), étant précisé que la durée de 5 ans prise en compte par la cour cantonale venait à échéance le 30 juin 2014.

Si l'on reprend le calcul décrit ci-dessus avec la qualification professionnelle retenue par la cour cantonale, on obtient le résultat suivant:

Personnel qualifié porteur d'un autre CFC, d'un autre titre ou d'une autre expérience utile au poste (art. 18 al. 1 let. b CTT-TED) :

- 1er juillet - 31 décembre 2009 6 x 3'760 fr. = 22'560 fr.
- 1er janvier 2010 - 31 décembre 2011 24 x 3'790 fr. = 90'960 fr.

Personnel qualifié porteur d'un autre titre ou démontrant une expérience suffisamment utile au poste (art. 10 al. 1 let. b CTT-EDom) :

- 1er janvier 2012 - 31 décembre 2012 12 x 3'820 fr. = 45'840 fr.
- 1er janvier 2013 - 31 décembre 2013 12 x 3'900 fr. = 46'800 fr.
- 1er janvier 2014 - 30 juin 2014 6 x 3'969 fr. = 23'814 fr.
Salaire minimum sur 60 mois selon CTT applicables 229'974 fr.

En additionnant ce dernier montant avec la prétention de la recourante en majoration pour travail dominical (28'977 fr.95), on aboutit à un total de 258'951 fr.95, nettement inférieur au montant de 270'000 fr. représentant 60 mois du salaire convenu par les parties. **Dans ces conditions, force est de constater que la Chambre des prud'hommes n'a pas appliqué le droit cantonal de manière arbitraire en considérant que les parties avaient inclus d'emblée, dans le salaire convenu, la majoration prévue pour le travail dominical et, partant, que les parties n'avaient pas dérogé à la majoration de salaire prescrite par le CTT en pareil cas.**

Le grief d'arbitraire, fondé sur l'absence de dérogation écrite, ne peut dès lors qu'être écarté.

4.

Dans un dernier moyen, la recourante s'en prend au refus de la cour cantonale de lui allouer, en sus de l'indemnité pour licenciement abusif, un montant à titre de réparation morale. Invoquant l'arbitraire dans l'appréciation du tort moral, elle reproche aux juges précédents de ne pas avoir tenu compte de l'atteinte sévère à son intégrité psychique, dont le lien de causalité avec les conditions de travail imposées par les intimés - notamment le travail le dimanche - serait établi aux dires des médecins.

4.1. Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. En cas de violation de cette obligation, l'employé peut prétendre à une indemnité pour tort moral aux conditions de l'art. 49 al. 1 CO. Cette norme prévoit que celui qui subit une atteinte illicite à sa personnalité a droit à une somme d'argent à titre de réparation morale, pour autant que la gravité de l'atteinte le justifie et que l'auteur ne lui ait pas donné satisfaction autrement. N'importe quelle atteinte ne justifie pas une indemnité (ATF 125 III 70 consid. 3a); l'atteinte doit revêtir une certaine gravité objective et être ressentie par la victime, subjectivement, comme une souffrance morale suffisamment forte pour qu'il apparaisse légitime de s'adresser au juge afin d'obtenir réparation (arrêt 4A_217/2016 du 19 janvier 2017 consid. 5.1; 4A_714/2014 du 22

mai 2015 consid. 2.2; cf. ATF 129 III 715 consid. 4.4; 120 II 97 consid. 2a et b). Le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour déterminer si les circonstances justifient une indemnité pour tort moral dans le cas particulier; le Tribunal fédéral ne substitue qu'avec retenue sa propre appréciation à celle de la juridiction cantonale (ATF 137 III 303 consid. 2.2.2; 129 III 715 consid. 4.4 p. 725).

En cas de congé abusif, l'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié. Le Tribunal fédéral admet toutefois l'application cumulative de l'art. 49 CO dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 408 et les références; arrêt 4A_218/2012 du 24 juillet 2012 consid. 2.3) ou lorsqu'elle se distingue nettement de l'atteinte à la personnalité résultant déjà du congé abusif (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.2 et 3.3 p. 408 s.; arrêt précité du 19 janvier 2017 consid. 5.1; arrêt 4A_316/2012 du 1^{er} novembre 2012 consid. 2.1; arrêt précité du 24 juillet 2012 consid. 2.3).

4.2. Les juges précédents ont reconnu le caractère abusif du licenciement, intervenu à la suite de la demande légitime de la recourante à pouvoir bénéficier d'un dimanche de congé par mois. Ils ont alloué à l'employée une indemnité correspondant à six mois de salaire, soit le maximum prévu par l'art. 336a al. 2 1^{ère} phrase CO. **Ils ont relevé le fait que l'intimée et son époux, après cinq ans de rapports de service, avaient perdu simultanément leur travail et leur logement dans un délai d'un mois et que la manière dont le contrat de travail avait été résilié constituait ainsi une atteinte grave à la personnalité de l'employée. Pour fixer l'indemnité, la cour cantonale a pris en compte, outre le peu d'égards des employeurs, les effets économiques du licenciement ainsi que l'âge et l'état de santé de l'employée.**

De cette énumération, il apparaît que l'indemnité fondée sur l'art. 336a CO couvre déjà l'atteinte à la santé de la recourante. Cela étant, l'employée alléguait avoir éprouvé, de manière croissante après son entrée en service, d'intenses souffrances morales et physiques, nécessitant un traitement médical et trouvant leur origine dans une violation continue des devoirs de ses employeurs, qui la soumettaient à un travail important. Les juges cantonaux ont jugé que l'employée n'avait pas prouvé la violation par les intimés, avant le licenciement, de leur devoir de protection de la personnalité de la travailleuse au sens de l'art. 328 CO. **En l'absence de témoignages directs, ils ont refusé de voir dans les seules déclarations du médecin traitant - qui a diagnostiqué chez l'employée un état de stress depuis 2010 nécessitant la prise de médicaments pour supporter vie professionnelle et douleurs - une preuve suffisante d'une atteinte particulièrement grave à la personnalité de la travailleuse commise par les employeurs avant la notification du congé.** On ne discerne pas en quoi cette appréciation des preuves serait arbitraire et la recourante ne l'explique du reste pas. Faute d'avoir démontré une atteinte à la personnalité distincte de celle résultant du congé abusif, la recourante ne peut donc prétendre à une indemnité indépendante fondée sur l'art. 49 CO, comme la cour cantonale l'a bien vu.

Pour le reste, aucun élément de l'arrêt attaqué ne permet de conclure que le travail dominical effectué systématiquement par la recourante aurait aggravé l'atteinte portée aux droits de la personnalité de l'employée au point que l'indemnité de six mois de salaire allouée sur la base de l'art. 336a CO ne suffisait pas à la réparer.

Il s'ensuit que le grief tiré d'une appréciation arbitraire du tort moral est mal fondé.

5.

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

En conséquence, la recourante 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 4'000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

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