

# **GE\_GERICHTE CAPH/162/2020 vom 11. November 2019**

GE Cour de justice, 2019-11-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_CAPH\\_162\\_2020](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_CAPH_162_2020)

FR: GE\_GERICHTE CAPH/162/2020 du 11 novembre 2019

IT: GE\_GERICHTE CAPH/162/2020 del 11 novembre 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

La décision attaquée est une décision finale de première instance rendue dans le cadre d'un litige portant sur une valeur litigieuse inférieure à 10'000 fr. au dernier état des conclusions de première instance (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC), de sorte que la voie du recours est ouverte.

### **E. 1.2**

Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC).

### **E. 1.3**

Les faits allégués et les pièces déposées par le recourant devant la Cour, qui ne l'avaient pas été devant le Tribunal, sont nouveaux et, partant, irrecevables (art. 326 al. 1 CPC). Dans le cadre d'un recours, l'art. 317 CPC dont l'appelant se prévaut n'est pas applicable. En outre, le fait que la production de pièces nouvelles aurait été rendue nécessaire par l'appréciation manifestement erronée du Tribunal ne permet pas davantage de contourner la règle de l'art. 326 al. 1 CPC, étant relevé, en tout état de cause, que

- 11/16 -

C/17754/2018-5 le recourant n'explique pas en quoi l'argumentation du Tribunal aurait été objectivement imprévisible.

### **E. 1.4**

Le recourant sollicite, préalablement, l'audition de deux témoins. Il ne motive toutefois pas cette conclusion, qui n'est dès lors pas recevable. Les preuves nouvelles sont, en tout état de cause, irrecevables dans le cadre d'un recours (art. 326 al. 1 CPC).

## **E. 2**

Le recourant invoque le jugement entrepris et lacunaire et que le Tribunal a apprécié de manière manifestement inexacte certains faits.

### **E. 2.1**

Dans le cadre d'un recours, le pouvoir d'examen de la Cour est limité à la violation du droit et à la constatation manifestement inexacte des faits (art. 320 CPC). L'autorité de recours a un plein pouvoir d'examen en droit, mais un pouvoir limité à l'arbitraire en fait. En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il n'y a arbitraire que lorsque l'autorité ne prend pas en compte, sans aucune raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision, lorsqu'elle se trompe manifestement sur son sens et sa portée, ou encore lorsque, en se fondant sur les éléments recueillis, elle en tire des constatations

insoutenables (ATF 143 IV 500 consid. 1.1 et les références citées).

## **E. 2.2**

En l'espèce, le recourant considère que certains faits auraient dû être retenus ou, au contraire, n'auraient pas dû l'être, mais il n'explique pas en quoi il était arbitraire de ne pas les mentionner ou alors, de les retenir, se limitant à proposer une autre version que celle retenue par le Tribunal en mentionnant divers faits figurant à la procédure. Il n'explique pas davantage en quoi ces éléments seraient de nature à modifier la solution du litige, comme par exemple, la présence admise à tort selon le recourant de F\_\_\_\_\_ à l'entretien du 13 mars 2018 (appel, n. 43, p. 19). En outre, certains des faits prétendument omis (appel, n. 40, p. 18) figurent dans le jugement, comme par exemple les propos tenus par G\_\_\_\_\_ devant le Tribunal (jugement, let. X, p. 8). Enfin, ce n'est pas tant l'établissement des faits par le Tribunal que le recourant conteste, mais plutôt les conséquences juridiques que celui-ci en a tirées dans la partie "EN DROIT" en qualifiant d'abusif le licenciement de l'intimé. Cela étant, comme le soulève le recourant (appel, n. 51 ss, p. 21 ss), le jugement attaqué est manifestement inexact en tant qu'il concerne le but de l'entretien du 19 mars 2018. Il retient en effet de manière contradictoire, d'une part, que ledit entretien avait pour but d'entendre l'intimé sur les événements du 9 mars 2018 (let. J, p. 3) et, d'autre part, que cet entretien avait pour unique objet de discuter de la possibilité d'engager l'intimé (ch. 2.b, p. 14). Le jugement attaqué est donc arbitraire à cet égard et seule doit être retenue la première version, dont le Tribunal a précisé qu'il s'agissait d'un fait admis par les parties (let. J, p. 3), dont il s'est cependant écarté sans aucune explication. De cette prémisse erronée, le

- 12/16 -

C/17754/2018-5 Tribunal ne pouvait retenir sans arbitraire que le recourant n'avait initialement aucune intention de licencier l'intimé et qu'il avait donc agi en réaction à l'intervention de la mère de l'enfant E\_\_\_\_\_, afin de protéger sa réputation, (jugement, ch. 2.b, p. 14), sans que ce motif de licenciement n'ait été allégué par l'intimé.

## **E. 3**

L'appelant invoque une violation des art. 8 CC et 336 CO. Il soutient que le jugement attaqué légitime l'usage de la force, contrairement à ce que prévoient ses directives. Si ledit jugement devait être confirmé, il serait obligé de revoir ses valeurs et principes institutionnels d'intérêt public.

### **E. 3.1.1**

L'appelant a été engagé en qualité d'animateur suppléant par l'intimé. Sont animateurs suppléants les personnes engagées pour occuper un poste vacant et qui s'engagent à être disponibles pour l'activité de midi, au minimum, et pendant toute la période scolaire. Cet engagement fait l'objet d'un contrat écrit à durée maximale d'une année, avec un temps d'essai de 3 mois (art. 8 al. 1 du Statut du personnel non-permanent d'animation parascolaire). Les dispositions du Titre Xème du code des obligations sont applicables, dans la mesure où le présent statut n'y déroge pas (art. 1 al. 3 du Statut). L'engagement des animateurs suppléants cesse dès le moment où le contrat arrive à échéance, sous réserve de sa résiliation anticipée par l'une ou l'autre des parties. Le délai de congé est de 7 jours durant le temps d'essai et d'un mois pour la fin d'un mois après le temps d'essai (art. 21 al. 1 du Statut).

### **E. 3.1.2**

En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (art. 336 ss CO; ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.1). L'art. 336 al. 1 et 2 CO énumère des cas dans lesquels la résiliation est abusive. Cette liste n'est pas exhaustive; elle concrétise avant tout l'interdiction générale de l'abus de droit. Un congé peut ainsi se révéler abusif dans d'autres situations que celles énoncées par la loi; elles doivent toutefois apparaître comparables, par leur gravité, aux hypothèses expressément envisagées (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2.1; 131 III 535 consid. 4.2). L'abus n'est pas obligatoirement inhérent au motif de la résiliation; il peut également surgir dans ses modalités. Un congé peut ainsi être abusif en raison de la manière dont il est donné, parce que la partie qui donne le congé se livre à un

- 13/16 -

C/17754/2018-5 double jeu, contrevenant ainsi de manière caractéristique au principe de la bonne foi, lorsqu'il est donné par un employeur qui viole les droits de la personnalité du travailleur, quand il y a une disproportion évidente des intérêts en présente ou lorsqu'une institution juridique est utilisée contrairement à son but (ATF 136 III 513 consid. 2.3; 132 III 115 consid. 2; 131 III 535 consid. 4). La résiliation ordinaire n'est en revanche pas abusive du seul fait qu'en définitive, le cas échéant, l'accusation élevée contre le travailleur se révèle infondée ou ne peut pas être confirmée; l'abus suppose en effet, de surcroît, que l'employeur ait accusé le travailleur avec légèreté, sans justification raisonnable (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_694/2015 du 4 mai 2016, consid. 2.3). Selon l'art. 321d CO, l'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières (al. 1); le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2). Il s'agit du corollaire de l'élément essentiel du contrat de travail, à savoir le rapport de subordination. L'employé doit suivre les directives même lorsqu'elles sont inappropriées ou inefficaces parce qu'il n'a ni l'obligation, ni le droit d'en contrôler l'opportunité (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 4ème éd., 2019, p. 155). En application de l'art. 8 CC, c'est, en principe, à la partie qui a reçu son congé de démontrer que celui-ci est abusif (ATF 123 III 246). Le juge peut présumer l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non-réel le motif avancé par l'employeur. Celui-ci doit alors fournir des preuves à l'appui de ses propres allégations (ATF 130 III 699 consid. 4).

### **E. 3.2**

En l'espèce, l'intimé a, à trois reprises, soit en novembre 2017, le 23 janvier 2018 et le 9 mars 2018, soit empêché un enfant de partir, soit l'a saisi, usant ainsi de sa force d'adulte. Lors d'un entretien qui s'est déroulé le 5 mars 2018, soit avant le dernier événement, le recourant a signalé à l'intimé qu'il devait continuer à poser des limites et un cadre aux enfants, mais un préavis positif à son engagement a été délivré. En revanche, lors de l'entretien du 19 mars 2018, postérieur au troisième événement, il a été signalé à l'intimé que le préavis positif qui avait été délivré était remis en question. Enfin, le contrat de travail de l'intimé a été résilié le 27 mars 2018 au motif que l'intimé avait usé à trois reprises de la contrainte physique sur des enfants. Il n'est pas contesté que les animateurs doivent protéger un enfant qui se fait frapper par un autre, mais ce sont les moyens utilisés par l'intimé qui

sont remis en cause.

- 14/16 -

C/17754/2018-5 L'employeur est en droit de donner des directives à son employé qui lui est subordonné et l'employé doit s'y conformer. Or, le recourant allègue devant la Cour, comme il l'avait déjà fait devant le Tribunal, que le comportement de l'intimé ne correspond pas aux méthodes qu'il préconise, à savoir que l'employé doit agir de manière bienveillante, avec maîtrise, douceur et fermeté, ce qui ressort de ses Références institutionnelles pour l'accueil des enfants qu'il a produites et de ses allégations telles qu'elles ont été rapportées par le Tribunal dans le jugement attaqué. Il n'appartenait en revanche pas au Tribunal, pour déterminer si le licenciement était abusif, d'examiner de quelle manière les employés du recourant doivent, selon lui, poser des limites aux enfants afin d'assurer la mission éducative du recourant et ainsi se substituer à ce dernier pour déterminer de quelle manière l'intimé devait accomplir son travail, notamment en cas de conflit entre enfants. Le jugement attaqué retient de l'événement du 9 mars 2018 qu'un enfant tapait une petite fille. La gravité de l'incident n'est toutefois pas précisément établie et il n'est pas établi que, même si l'enfant E\_\_\_\_\_ n'a pas obtempéré lorsque l'intimé lui a demandé de cesser ses agissements, l'intimé ne pouvait pas simplement s'interposer, conformément aux prescriptions du recourant à l'intimé, soit se placer entre les deux enfants, pour protéger adéquatement celui qui était frappé et qu'au contraire, une mise à l'écart rapide et énergique de l'enfant E\_\_\_\_\_ était nécessaire pour protéger l'autre enfant d'un dommage qui ne pouvait être évité autrement. De plus, contrairement à ce qu'indique le Tribunal, si les témoins ont indiqué qu'il convenait, en cas de bagarre, de séparer les enfants et de s'interposer, cela n'implique pas d'attraper physiquement l'enfant perturbateur. Le fait de s'interposer physiquement signifie au contraire s'entremettre entre les protagonistes. Ainsi, l'intimé n'a pas respecté les directives de son employeur préconisant de séparer les enfants et le congé donné par le recourant pour ce motif ne peut être considéré comme abusif. De plus, l'appelant a procédé à une réunion le 19 mars 2018 au cours de laquelle l'intimé a eu l'occasion d'expliquer la manière dont, selon lui, les événements s'étaient déroulés. Il ne peut donc être reproché à l'appelant d'avoir fait preuve de légèreté dans la manière dont il a procédé au licenciement de l'intimé. Il ne peut par ailleurs être considéré que le congé serait abusif au motif que le comportement du recourant aurait été contradictoire dans la mesure où il n'est pas établi qu'il aurait approuvé dans un premier temps le recours à la force physique pour résoudre un conflit entre enfants, ce qui ne peut être déduit de l'injonction faite à l'intimé selon laquelle il devait continuer à poser des limites et un cadre aux enfants. Il ressort en outre des déclarations de D\_\_\_\_\_ que celle-ci avait déjà dit à l'intimé, à la suite de l'incident du 23 janvier 2018, que son comportement était inacceptable. Il ne peut enfin être reproché au recourant d'avoir envisagé, dans un premier temps, l'engagement de l'intimé, puis d'avoir modifié sa position, compte

- 15/16 -

C/17754/2018-5 tenu de la modification des circonstances à la suite de l'événement du 9 mars 2018. Il ne peut en outre être considéré que le recourant aurait traité différemment l'intimé du témoin I\_\_\_\_\_. Celui-ci a déclaré qu'il lui était arrivé de devoir séparer physiquement des enfants qui se battaient et qu'aucun reproche ne lui avait été fait par son employeur quant à cette méthode. Cela étant, comme déjà indiqué, le fait de séparer deux enfants qui se battent n'équivaut pas à saisir un enfant, comme l'a fait l'intimé. Les circonstances exactes dans lesquelles le témoin I\_\_\_\_\_ a dû intervenir ne sont en outre pas

connues, de sorte que la situation de ces deux employés ne peut être comparée. Enfin, il ne peut être considéré que le courrier du recourant du 27 mars 2018, selon lequel l'intimé avait fait usage de la contrainte physique à l'égard d'enfants, laisserait penser que celui-ci se serait rendu coupable d'actes pénalement répréhensibles, comme l'indique le Tribunal tout en se gardant bien de qualifier juridiquement l'infraction qui aurait été commise. Le recourant n'a d'ailleurs jamais indiqué qu'il envisageait de dénoncer le comportement de l'intimé aux autorités pénales. L'intimé a soutenu pour sa part que ce courrier remplissait les conditions d'une atteinte à l'honneur au sens de l'art. 173 CP, ce qui n'est toutefois pas le cas puisque l'appelant n'a pas adressé ce courrier à un tiers. Il est enfin rappelé que l'énonciation de propos qui peuvent atteindre l'employé dans son sentiment d'honneur est inhérent à une situation telle celle du cas d'espèce (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4A\_28/2009 du 26 mars 2009, consid. 3.3). En définitive, au vu des trois comportements reprochés à l'intimé, pris ensemble, et de la manière dont le licenciement est intervenu, il n'est pas démontré que l'intimé aurait abusivement licencié le recourant. Le jugement attaqué viole donc l'art. 336 CO. Le ch. 2 de son dispositif sera donc annulé et l'intimé sera débouté des fins de sa demande. Il sera finalement précisé que, contrairement à ce que soutient le recourant, le présent arrêt n'a aucun caractère de principe dans la mesure où il statue sur le caractère abusif du congé d'un employé au regard de son comportement dans un cas d'espèce.

#### **E. 4**

Le recours est exempt de frais judiciaires compte tenu de la valeur litigieuse (art. 114 let. c CPC), et ne donne pas lieu à l'allocation de dépens (art. 22 al. 2 LaCC). \* \* \* \* \*

- 16/16 -

C/17754/2018-5 PAR CES MOTIFS, La Chambre des prud'hommes, groupe 5 : A la forme : Déclare recevable le recours interjeté par le GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR L'ANIMATION PARASCOLAIRE (GIAP) le 11 décembre 2019 contre le chiffre 2 du dispositif du jugement JTPH/419/2019 rendu le 11 novembre 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/17754/2018-5 Au fond : Annule ledit ch. 2 du dispositif de ce jugement et, cela fait, statue à nouveau: Déboute A \_\_\_\_\_ de ses conclusions prises aux termes de sa demande formée le 13 décembre 2018 dans la cause C/17754/2018-5. Déboute les parties de toutes autres conclusions. Sur les frais: Dit que la procédure est gratuite. Dit qu'il n'est pas alloué de dépens. Siégeant : Monsieur Laurent RIEBEN, président; Monsieur Michael RUDERMANN, juge employeur; Madame Shirin HATAM, juge salariée; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Le Tribunal fédéral connaît, comme juridiction ordinaire de recours, des recours en matière civile; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 72 à 77 et 90 ss de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Il connaît également des recours constitutionnels subsidiaires; la qualité et les autres conditions pour interjeter recours sont déterminées par les art. 113 à 119 et 90 ss LTF. Dans les deux cas, le recours motivé doit être formé dans les trente jours qui suivent la notification de l'expédition complète de l'arrêt attaqué. L'art. 119 al. 1 LTF prévoit que si une partie forme un recours ordinaire et un recours constitutionnel, elle doit déposer les deux recours dans un seul mémoire.

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

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

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.