



POUVOIR JUDICIAIRE

C/17754/2018-5

CAPH/162/2020

**ARRÊT**

**DE LA COUR DE JUSTICE**

**Chambre des prud'hommes**

**DU 3 SEPTEMBRE 2020**

Entre

**GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR L'ANIMATION PARASCOLAIRE (GIAP)**, sis boulevard des Promenades 20, case postale 2056, 1227 Carouge GE, appelant d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 11 novembre 2019 (JTPH/419/2019), comparant par M<sup>e</sup> Elodie YAMMINE, avocate, Troillet Meier Raetzo, rue de Lyon 77, case postale, 1211 Genève 13, en l'Étude de laquelle il fait élection de domicile,

et

**Monsieur A** \_\_\_\_\_, domicilié \_\_\_\_\_, intimé, comparant en personne.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du \_\_\_\_\_.

---

---

**EN FAIT**

**A.** Par jugement du 11 novembre 2019, le Tribunal des Prud'hommes, statuant par voie de procédure simplifiée, a déclaré, à la forme, recevable la demande formée le 13 décembre 2018 par A\_\_\_\_\_ contre le GROUPEMENT INTERCOMMUNAL POUR L'ANIMATION PARASCOLAIRE (ci-après: le GIAP; ch. 1 du dispositif) et, au fond, condamné ce dernier à verser à A\_\_\_\_\_ la somme nette de 2'906 fr. 55 avec intérêts moratoires au taux de 5% l'an dès le 1er mai 2018 (ch. 2), dit qu'il n'était pas perçu de frais ni alloué de dépens (ch. 3) et débouté les parties de toutes autres conclusions (ch. 4).

**B. a.** Par acte expédié à la Cour de justice le 11 décembre 2019, le GIAP a formé recours contre ce jugement. Il a conclu, préalablement, à l'audition de B\_\_\_\_\_ et du témoin C\_\_\_\_\_ et, principalement, à l'annulation du ch. 2 du dispositif du jugement attaqué, au rejet de la demande de A\_\_\_\_\_ et au déboutement de celui-ci de toutes autres conclusions, avec suite de frais.

Le GIAP a produit des pièces nouvelles.

**b.** A\_\_\_\_\_ a conclu à l'irrecevabilité des éléments de preuves, conclusions et faits nouveau allégués par le GIAP, au rejet du recours de ce dernier et à la confirmation du jugement attaqué.

**c.** Les parties ont répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

**d.** Les parties ont été informées par avis de la Cour du 17 mars 2020 de ce que la cause était gardée à juger.

**C.** Les faits pertinents suivants résultent de la procédure.

**a.** Le GIAP est constitué par le canton et les communes intéressées. Il prend en charge les élèves du degré primaire scolarisés dans les communes membres du groupement durant les jours scolaires, à midi, l'après-midi et selon les besoins du matin. Des activités parascolaires sont également organisées.

**b.** A\_\_\_\_\_ a été engagé par le GIAP, en qualité d'animateur suppléant, à partir du 28 août 2017, par contrat de travail à durée maximale d'une année devant prendre fin le 29 juin 2018. Il était prévu que, passé le temps d'essai de trois mois, le contrat pouvait être résilié librement par les deux parties moyennant un délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois.

Le salaire horaire convenu était de 24 fr. 55 brut et était majoré de 10% au titre d'indemnités vacances et jours fériés.

**c.** En 2017, A\_\_\_\_\_ a perçu, pour les mois de septembre à décembre, un salaire total de 3'632 fr. 25 brut.

En 2018, il a perçu, pour les mois de janvier à avril, un salaire total de 4'118 fr. 40 brut.

Durant ces périodes, A\_\_\_\_\_ a ainsi perçu un salaire mensuel moyen de 968 fr. 85 brut.

**d.** En novembre 2017, A\_\_\_\_\_ a encerclé un enfant en posant ses deux mains sur une barrière. Il a agi de la sorte aux fins d'empêcher l'enfant de s'enfuir et de quitter les lieux.

**e.** Le 23 janvier 2018, A\_\_\_\_\_ a pris un enfant par le col de la veste après que ce dernier lui avait renversé de l'eau sur le dos.

Par la suite, A\_\_\_\_\_ s'est excusé auprès de l'enfant.

**f.** La responsable secteur de A\_\_\_\_\_ a établi un dossier d'évaluation pour la période d'observation du 28 août 2017 au 9 mars 2018.

De cette évaluation, il ressort que A\_\_\_\_\_ devait, au 5 octobre 2017, "continuer à poser des limites et le cadre aux enfants".

Au 5 mars 2018, la responsable secteur relève notamment que A\_\_\_\_\_ "reste à l'écoute et prend les remarques pour évoluer".

**g.** Le 5 mars 2018, D\_\_\_\_\_, responsable de secteur au GIAP, a émis une recommandation positive à l'engagement ultérieur définitif de A\_\_\_\_\_.

**h.** Le 9 mars 2018, un nouvel événement impliquant A\_\_\_\_\_ et un enfant, E\_\_\_\_\_, est survenu.

**i.** Le 13 mars 2018, un entretien s'est tenu, en présence de A\_\_\_\_\_, de E\_\_\_\_\_, de la mère de ce dernier, de D\_\_\_\_\_ et de F\_\_\_\_\_, adjointe RH, aux fins d'évoquer les événements du 9 mars 2018.

Le même jour, la mère de E\_\_\_\_\_ a annulé l'inscription au parascolaire de son fils.

**j.** Le 19 mars 2018, un entretien s'est déroulé en présence de A\_\_\_\_\_, D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_ aux fins d'entendre A\_\_\_\_\_ sur les événements du 9 mars 2018 (fait admis par les parties).

**k.** Le même jour, D\_\_\_\_\_ a remis en question le préavis positif à l'engagement de A\_\_\_\_\_ et ce, en raison des événements du 9 mars 2018.

**l.** Le 20 mars 2018, le GIAP, sous la plume de D\_\_\_\_\_, a adressé un courrier à la mère de E\_\_\_\_\_ pour l'informer que la situation avait été prise très au sérieux et

que des mesures adéquates avaient été engagées aux fins que « ce genre de situation ne se reproduise plus ».

**m.** Le 26 mars 2018, F\_\_\_\_\_ a informé téléphoniquement A\_\_\_\_\_ qu'au regard de la gravité des faits, il avait été décidé de mettre un terme au contrat de travail avec effet au 30 avril 2018. A\_\_\_\_\_ était en outre libéré de son obligation de travailler à compter du 28 mars 2018.

**n.** Par courrier du 27 mars 2018, le GIAP, sous la plume de son directeur, a résilié de manière ordinaire le contrat de travail de A\_\_\_\_\_, pour le 30 avril 2018. L'employé était par ailleurs libéré de son obligation de travailler à compter du 28 mars 2018.

La résiliation du contrat de travail était motivée par le fait que A\_\_\_\_\_ avait, depuis le début de son engagement, usé à trois reprises de contraintes physiques sur des enfants. De manière générale, il ne répondait pas aux exigences liées à sa fonction.

**o.** Par courrier du 19 avril 2018, A\_\_\_\_\_ a formé opposition au congé du 27 mars 2018.

Il a contesté s'être rendu coupable de contraintes physiques sur des enfants.

**p.** Par courrier du 26 avril 2018, le GIAP a confirmé maintenir la résiliation du contrat de travail du 27 mars 2018 et a contesté le caractère abusif du congé. Il a précisé qu'il était reproché à A\_\_\_\_\_ d'avoir, à trois reprises, fait usage de sa force d'adulte envers des enfants qui lui étaient confiés et ce, sans que les circonstances ne le commandent.

Le même jour, le GIAP a remis à A\_\_\_\_\_ le formulaire « attestation de l'employeur » dûment rempli ainsi qu'un certificat de travail intermédiaire.

**q.** Le 19 juillet 2018, le GIAP a établi un certificat de travail.

**r.** Par requête de conciliation expédiée le 25 juillet 2018, A\_\_\_\_\_ a assigné le GIAP en paiement de la somme totale de 3'006 fr. 55 avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2018.

Une audience de conciliation s'est tenue le 12 septembre 2018, sans succès, de sorte qu'à l'issue de celle-ci, une autorisation de procéder a été délivrée à A\_\_\_\_\_.

**s.** Par demande simplifiée motivée expédié au Tribunal le 13 décembre 2018, A\_\_\_\_\_ a assigné le GIAP en paiement de la somme nette de 3'006 fr. 55, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1<sup>er</sup> mai 2018. La somme susmentionnée comprenait 2'906 fr. 55 net, à titre d'indemnité pour licenciement abusif et 100 fr.

net à titre d'indemnité pour défaut de remise de certificat de travail conforme à l'art. 330a CO.

A l'appui de ses conclusions, A\_\_\_\_\_ a, en substance, allégué que le 9 mars 2018, E\_\_\_\_\_, un enfant connu pour son comportement problématique, avait violemment tapé une fille avec son coude dans le restaurant scolaire. Malgré trois demandes orales, E\_\_\_\_\_ n'avait pas cessé ses agissements. Il n'avait alors eu d'autre choix que de déplacer l'enfant vers le mur aux fins d'éviter que la fille ne reçoive un quatrième coup. Le 12 mars 2018, il avait été informé par sa responsable, D\_\_\_\_\_, qu'un entretien aurait lieu le 13 mars 2018 entre cette dernière, E\_\_\_\_\_, la mère de ce dernier et lui-même. Lors de cet entretien, E\_\_\_\_\_ avait affirmé que A\_\_\_\_\_ l'avait agrippé à deux mains et l'avait projeté contre le mur. Il avait alors demandé à E\_\_\_\_\_ s'il disait la vérité. Ce dernier n'avait pas répondu. D\_\_\_\_\_ avait pris sa défense en raison du caractère perturbateur de E\_\_\_\_\_, lequel avait fait l'objet de plusieurs plaintes d'autres animateurs. La mère de E\_\_\_\_\_ avait fait le choix de retirer son fils du GIAP en raison de son caractère très perturbateur. Lors de l'entretien du 19 mars 2018, il avait été reçu par D\_\_\_\_\_ et F\_\_\_\_\_. Au terme de la réunion, il avait été informé qu'il serait contacté par téléphone après que les précitées aient pu discuter de ces événements avec la direction. A une date indéterminée, mais postérieurement aux événements du 9 mars 2018, D\_\_\_\_\_ avait signé un préavis favorable à son engagement. De manière générale, il avait toujours pris sa fonction très au sérieux, ce qui était confirmé par ses évaluations ainsi que par le préavis favorable. Le 9 mars 2018, il n'avait eu d'autre choix que d'intervenir et de déplacer, sans violence, l'enfant E\_\_\_\_\_. De tels agissements, s'ils devaient dépasser le cadre des règles du GIAP, auraient mérité, tout au plus, un avertissement. La décision de le licencier n'était ainsi pas proportionnée. A cela s'ajoutait que les termes utilisés dans le courrier de licenciement, soit notamment qu'il avait usé de contrainte physique à l'égard d'un enfant, laissaient à penser qu'il se serait rendu coupable d'agissements pénalement répréhensibles, ce qui n'était pas le cas. Enfin, le licenciement l'avait profondément atteint dans sa réputation morale et sociale.

**t.** Par mémoire de réponse du 12 mars 2019, le GIAP a conclu au rejet de la demande.

Il a notamment allégué que le personnel d'encadrement, pour faire respecter son autorité, devait intervenir avec discernement, soit avec maîtrise, douceur et fermeté. En novembre 2017, A\_\_\_\_\_ avait posé ses deux mains sur les barrières pour encercler un enfant afin de l'empêcher de partir. Il s'agissait d'un premier comportement problématique et il lui avait alors été rappelé qu'il n'avait pas à agir ainsi. D\_\_\_\_\_ était intervenue pour lui dire de laisser partir l'enfant et pour parler de la situation avec A\_\_\_\_\_. Le 23 janvier 2018, ce dernier avait pris un enfant par le col en se fâchant en raison du fait que l'enfant lui avait versé de l'eau sur le

---

dos. A\_\_\_\_\_ s'était alors excusé et D\_\_\_\_\_ l'avait reçu dans son bureau pour faire un point sur sa posture professionnelle, son manque d'implication et de participation en réunion d'équipe. Au surplus, elle lui avait indiqué être à sa disposition pour répondre à ses éventuelles questions ainsi que pour discuter de la posture à adopter et elle lui avait apporté un suivi plus particulier pour lui permettre d'adopter une posture qui soit en adéquation avec ce qui était attendu d'un animateur suppléant. Le lendemain des événements du 9 mars 2018, la mère de E\_\_\_\_\_ avait pris contact avec le GIAP. Questionné sur ces événements par D\_\_\_\_\_, A\_\_\_\_\_ avait expliqué que E\_\_\_\_\_ avait frappé une camarade à l'épaule et au coude. Dans un premier temps, il avait réagi en le regardant puis, dans un deuxième temps, en lui demandant d'arrêter. Dans un troisième temps, il avait pris l'enfant par la veste et l'avait tiré contre le mur. Le 10 mars 2018, A\_\_\_\_\_ avait indiqué, au cours d'un entretien avec la mère de E\_\_\_\_\_ et D\_\_\_\_\_, qu'il avait pris l'enfant par la veste d'une seule main, voire au moyen de deux doigts. Un nouvel entretien avait eu lieu le 13 mars 2018. A cette occasion, la mère de E\_\_\_\_\_ avait fait part de son intention de déposer une plainte pénale. A la suite de ces événements, D\_\_\_\_\_ avait remis en cause son préavis du 5 mars 2018. Lors de l'entretien du 19 mars 2018, celle-ci avait attiré l'attention de A\_\_\_\_\_ sur ses contradictions. F\_\_\_\_\_ avait, quant à elle, rappelé les deux autres incidents, soit ceux de novembre 2017 et du 23 janvier 2018. Il s'agissait donc du troisième incident nécessitant l'intervention de D\_\_\_\_\_. F\_\_\_\_\_ avait ajouté que ces faits étaient extrêmement graves, qu'ils n'étaient ni acceptés, ni tolérés par le GIAP et qu'ils étaient susceptibles d'entraîner la résiliation de son contrat de travail. A\_\_\_\_\_ avait alors eu l'occasion de s'exprimer. Le 26 mars 2018, F\_\_\_\_\_ avait informé téléphoniquement A\_\_\_\_\_ qu'il avait été décidé, vu la gravité des faits, de résilier son contrat de travail avec effet au 30 avril 2018 et qu'il était libéré de son obligation de travailler à compter du 28 mars 2018. Cette décision était justifiée par le fait que A\_\_\_\_\_ avait, à trois reprises, usé de sa force physique d'adulte contre des enfants dont il avait la charge.

**u.** Par mémoire de réplique du 29 avril 2019, A\_\_\_\_\_ a indiqué que l'enquête menée par le GIAP avait été effectuée à charge. Contrairement à ce que ce dernier avait indiqué, il était impossible que la mère de E\_\_\_\_\_ ait pris contact avec le GIAP le lendemain du 9 mars 2018 dans la mesure où le 10 mars 2018 était un samedi. Enfin, il était toujours atteint dans sa réputation professionnelle ainsi que dans sa personnalité et ce, en raison de son licenciement.

**v.** Par mémoire de duplique du 22 mai 2019, le GIAP a persisté dans ses conclusions et a précisé qu'infliger un châtement corporel quel qu'il soit à un enfant était proscrit par ses directives.

**w.** A l'audience de débats du 9 juillet 2019, les parties ont confirmé leurs conclusions respectives et des témoins ont été entendus.

**w.a** A\_\_\_\_\_ a indiqué que le 9 mars 2018, il avait vu qu'un enfant était en train de taper une petite fille. En premier lieu, il l'avait regardé et lui avait demandé d'arrêter. Dans la mesure où l'enfant avait continué, il lui avait fait les gros yeux. E\_\_\_\_\_ n'avait pas cessé ses agissements et avait encore donné un coup de coude à cette fille. Il s'était alors approché de l'enfant, l'avait attrapé, avec deux doigts, par la veste dans le but de l'écarter. E\_\_\_\_\_ l'avait alors attrapé par le poignet et lui avait dit qu'il n'avait pas le droit de faire cela. S'agissant des faits survenus en novembre 2017, il avait confirmé avoir posé ses deux mains sur les barrières pour encercler un enfant afin de l'empêcher de partir. Selon lui, il ne s'agissait pas d'un comportement problématique, le rôle des animateurs étant notamment d'empêcher les enfants de s'enfuir. S'agissant des faits du 23 janvier 2018, il avait été surpris par un enfant qui lui avait versé une bouteille d'eau sur le dos et ce, en plein hiver. En réaction, il l'avait tenu par la veste en lui disant « c'est la dernière fois que tu fais cela », puis il l'avait immédiatement relâché et avait informé sa responsable de la situation.

**w.b** Le GIAP, par la voix de G\_\_\_\_\_, a déclaré ne jamais avoir entendu parler de E\_\_\_\_\_ antérieurement aux événements du 9 mars 2018. E\_\_\_\_\_ ne venait plus au GIAP depuis le printemps 2018. La force physique, considérée comme inadéquate, englobait par exemple le fait de contenir un enfant, de toucher un enfant, de crier sur un enfant et d'avoir une gestuelle agressive. De manière générale, il était toléré de retenir un enfant jusqu'à sept ou huit ans. Au-delà, ce n'était pas acceptable et il ne fallait intervenir en aucune manière, sauf en cas de mise en danger immédiate et constatable.

**w.c** H\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'elle travaillait pour le GIAP depuis 2012. C'est dans ce cadre qu'elle avait fait la connaissance de A\_\_\_\_\_. Elle n'avait pas assisté aux événements du 9 mars 2018. Selon son expérience, il y avait parfois des situations difficiles à gérer, raison pour laquelle son employeur avait mis en place, en mai 2019, un médiateur aux fins de conseiller les animateurs, voire d'intervenir, en cas de situations difficiles. Lorsque des enfants se bagarraient, elle avait pour habitude de les séparer - ce qui pouvait impliquer un acte physique de sa part - et d'initier un dialogue. En cas de bagarre, le GIAP avait recommandé à ses animateurs de s'adresser au référent ou au responsable de secteur. Enfin, elle avait précisé qu'elle était responsable de la sécurité des enfants et qu'elle était ainsi appelée à intervenir immédiatement.

**w.d** F\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'elle travaillait pour le GIAP en qualité d'adjointe des ressources humaines et responsable de l'engagement et du suivi de carrière depuis le 15 août 2016. En cette qualité, elle avait assisté à l'entretien du 19 mars 2018 au cours duquel A\_\_\_\_\_ avait été entendu sur les événements du 9 mars 2018 ainsi que sur deux autres incidents intervenus sur le lieu de travail. D\_\_\_\_\_ avait émis un préavis favorable à l'engagement de A\_\_\_\_\_ mais elle avait toutefois fait part d'un doute sur cette

---

appréciation postérieurement aux évènements du 9 mars 2018. L'unique objet de l'entretien du 19 mars 2018 était de savoir si A\_\_\_\_\_ pourrait être engagé. Aucune autre mesure n'avait été envisagée à cette occasion. A l'issue de l'entretien, elle avait indiqué à A\_\_\_\_\_ qu'elle devait faire le point avec la direction et que, cela fait, elle le tiendrait informé. Elle l'avait finalement appelé pour lui dire qu'il avait été décidé de résilier ordinairement son contrat de travail. C'est le cumul des différents incidents qui avait entraîné cette décision. S'agissant des faits du 9 mars 2018, A\_\_\_\_\_ avait soutenu deux versions différentes, ce qui était problématique. Enfin, elle lui avait dit que son geste n'était pas acceptable. De son point de vue, il n'était pas admissible de prendre un enfant par le collet pour l'écarter. En revanche, il était acceptable d'attraper la veste d'un enfant avec deux doigts pour le faire se déplacer.

**w.e** A\_\_\_\_\_ a renoncé à l'audition du témoin B\_\_\_\_\_.

**x.** Par ordonnance du 11 juillet 2019, le Tribunal a ordonné au GIAP de produire l'intégralité des échanges intervenus avec les parents de l'enfant E\_\_\_\_\_ en lien avec le retrait de ce dernier du GIAP.

Par acte expédié le 21 août 2019, le GIAP a produit trois nouvelles pièces.

**y.a** A l'audience de débats du 24 septembre 2019, I\_\_\_\_\_, entendu en qualité de témoin, a indiqué qu'il travaillait pour le GIAP en qualité d'animateur depuis trois ans environ. C'est dans ce cadre qu'il avait fait la connaissance de A\_\_\_\_\_. Il n'avait pas le souvenir d'un enfant turbulent prénommé E\_\_\_\_\_. Depuis son engagement, il lui était arrivé à deux reprises de devoir séparer physiquement des enfants qui se battaient. A ces occasions, aucun reproche ne lui avait été fait par son employeur ; il n'avait reçu aucune remise à l'ordre. A une reprise, la situation s'était tendue et il avait pu compter sur le soutien de son employeur. Enfin, à sa connaissance, il n'y avait pas de directive visant à apporter un soutien aux éducateurs se trouvant dans une situation difficile.

**y.b** D\_\_\_\_\_, entendue en qualité de témoin, a indiqué qu'elle travaillait en qualité de responsable de secteur au GIAP et qu'à ce titre elle avait été la supérieure hiérarchique de A\_\_\_\_\_. Elle se souvenait que celui-ci avait physiquement empêché, vraisemblablement en novembre 2017, un enfant de partir ; il ne l'avait pas touché mais il l'avait encerclé avec ses deux bras. Elle avait été surprise par cette posture qui lui paraissait inhabituelle. S'agissant du deuxième événement, soit l'épisode de l'eau versée sur A\_\_\_\_\_, elle n'y avait pas assisté mais avait eu l'occasion d'en parler avec ce dernier et lui avait dit que son comportement était inacceptable. Elle n'avait pas non plus assisté au troisième événement, soit celui du 9 mars 2018, mais elle avait été contactée par la mère de E\_\_\_\_\_. Cette dernière, furieuse, avait, dans un premier temps, refusé une rencontre. Par la suite, la mère de l'enfant l'avait rappelée et avait indiqué que, sur

---

conseil de la police, elle était disposée à accepter un entretien. A l'issue de celui-ci, la mère de E\_\_\_\_\_ avait exprimé la volonté de retirer son enfant du parascolaire. D\_\_\_\_\_ avait averti sa hiérarchie de ce nouvel événement qui lui semblait plus sérieux que les précédents. Par la suite, elle avait reçu, en compagnie de la gestionnaire RH, A\_\_\_\_\_ pour un second entretien au cours duquel les événements avaient été résumés et la poursuite des relations de travail avait été remise en cause. A\_\_\_\_\_ avait alors indiqué que s'il s'était agi d'un adulte, il aurait réagi plus fermement et avait illustré son propos en levant son poing fermé. La gestionnaire RH lui avait alors dit qu'il était possible que son contrat de travail soit résilié. De manière générale, en cas de bagarre entre enfants, elle avait conseillé à A\_\_\_\_\_ soit de s'interposer physiquement entre les enfants, soit d'appeler des collègues en renfort. En outre, elle était l'auteure du préavis favorable émis pour l'engagement du demandeur, mais elle avait remis en cause ce préavis suite au dernier incident du 9 mars 2018. Le préavis avait été établi le 5 mars 2018 et complété le 19 mars 2018.

**y.c** A l'issue de l'administration des preuves, les parties ont plaidé et le Tribunal a gardé la cause à juger.

**z.** Dans son jugement du 11 novembre 2019, le Tribunal a relevé que l'instruction avait permis de constater que A\_\_\_\_\_ reconnaissait la matérialité des faits à l'origine des trois événements litigieux. De plus, ce n'était qu'après les événements du 9 mars 2018 que le GIAP avait remis en cause son préavis favorable à l'engagement de A\_\_\_\_\_. Il convenait donc de déterminer si celui-ci était habilité à intervenir physiquement pour séparer les enfants impliqués dans une bagarre. A cet égard, au vu des différents témoignages, le Tribunal a considéré qu'il existait des situations qui appelaient une réaction immédiate impliquant une intervention physique de la part des animateurs, qui devait toutefois demeurer, en tout temps, proportionnée aux circonstances. Concernant l'événement litigieux, à savoir une petite fille se faisant taper par un autre enfant, celui-ci appelait une action et une réaction de la part de A\_\_\_\_\_, qui avait ainsi agi de manière diligente, afin de protéger la victime d'une agression d'un autre enfant. Sa réaction était nécessaire, graduée, proportionnée et adaptée aux circonstances, ses remontrances orales à l'attention de E\_\_\_\_\_ n'ayant pas été suivies d'effets. Le Tribunal a souligné également que le GIAP avait une mission éducative, laquelle imposait, par essence, de mettre des limites aux enfants. Or, il était étonnant que le GIAP n'ait manifesté aucun égard à la victime, soit la fille sur laquelle E\_\_\_\_\_ tapait, alors qu'il avait également le devoir d'assurer sa sécurité. Enfin, le GIAP avait adopté une attitude contradictoire puisqu'il avait, dans un premier temps, encouragé A\_\_\_\_\_ à poser des limites aux enfants, puis, dans un second temps, il avait validé son engagement définitif après les deux premiers événements et, enfin, il avait fait volte-face et lui avait reproché d'être intervenu pour faire respecter les limites posées. En outre, l'entretien du 19 mars 2018 avait pour unique objet de discuter la possibilité d'engager le demandeur. A cette occasion, aucune autre

mesure n'avait été envisagée. Manifestement, le GIAP n'avait, initialement, aucune intention de licencier le demandeur puisque seule la question de son engagement avait été abordée et qu'il n'avait pas été question d'un éventuel licenciement. Il a donc agi en réaction à l'intervention de la mère de E\_\_\_\_\_, laquelle avait notamment fait part de sa volonté de déposer une plainte pénale. Plutôt que de protéger son employé, le GIAP avait choisi de protéger sa propre réputation. En définitive, le licenciement signifié à A\_\_\_\_\_ était abusif.

En outre, A\_\_\_\_\_ avait toujours agi avec sérieux, dévotion et avait démontré une volonté d'évoluer. Postérieurement aux événements du 9 mars 2018, le GIAP n'avait pas soutenu A\_\_\_\_\_ et, pire, il l'avait même accablé et avait choisi de le licencier pour protéger ses propres intérêts. Enfin, dans la lettre de licenciement du 27 mars 2018, le GIAP avait indiqué que A\_\_\_\_\_ avait usé de contraintes physiques à l'égard d'un enfant. Cette formulation alambiquée laissait à penser qu'il se serait rendu coupable d'actes pénalement répréhensibles; cette mention, au demeurant inutile, était inacceptable. Dès lors, compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Tribunal a considéré - prenant en considération la finalité punitive et réparatrice de l'indemnité - qu'il se justifiait de fixer une indemnité correspondant à trois mois de salaire, A\_\_\_\_\_ ayant perçu un salaire mensuel moyen de 968 fr. 85 bruts.

Enfin, le GIAP avait remis, le 19 juillet 2018, un certificat de travail à A\_\_\_\_\_. De sorte qu'il serait débouté de sa conclusion en paiement de la somme nette de 100 fr., avec intérêts moratoires à 5% dès le 1<sup>er</sup> mai 2018, pour défaut de remise de certificat de travail conforme à l'art. 330a CO.

### **EN DROIT**

1. **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.  
**1.2** Interjeté dans le délai prescrit et selon la forme requise, le recours est recevable (art. 130, 131 et 321 CPC).  
**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

---

le recourant n'explique pas en quoi l'argumentation du Tribunal aurait été objectivement imprévisible.

**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).

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

**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).

**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 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

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.

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.

### 3.1

**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 X<sup>ème</sup> 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).

**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

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, 4<sup>ème</sup> 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).

**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.

---

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

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.

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).

\* \* \* \* \*

---

**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, statuant 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.*