

VD_FINDINFO HC / 2013 / 862 vom 4. November 2013

VD Tribunal cantonal, 2013-11-04, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2013___862

FR: VD_FINDINFO HC / 2013 / 862 du 4 novembre 2013

IT: VD_FINDINFO HC / 2013 / 862 del 4 novembre 2013

Regeste

CONTRAT D'APPRENTISSAGE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, DOMMAGE, RESPONSABILITÉ CAUSALE | 321e CO, 337 CO, 346 CO

Erwägungen

E. 1

a) Le jugement attaqué ayant été communiqué après le 1^{er} janvier 2011, les appels sont régis par les dispositions du Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC ; RS 272), conformément à l'art. 405 al. 1 CPC. En revanche, comme la procédure de première instance était en cours lors de l'entrée en vigueur du CPC au 1^{er} janvier 2011, elle reste régie par l'ancien droit, à savoir par le CPC-VD (Code de procédure civile vaudoise du 14 décembre 1966), conformément à l'art. 404 al. 1 CPC. b) L'appel est recevable contre les décisions finales de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) au sens de l'art. 236 CPC, dans les causes patrimoniales dont la valeur litigieuse au dernier état des conclusions devant l'autorité précédente est de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 2 CPC). Formés en temps utile (art. 311 al. 1 CPC), par deux parties qui y ont intérêt (art. 59 al. 2 let. a CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont les conclusions portent sur un montant de 10'000 fr. au moins, les appels sont recevables. Au demeurant, les conclusions prises en appel par les appelants sont identiques à celles qu'ils ont déjà prises en première instance (art. 317 al. 2 CPC).

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit ou pour constatation inexacte des faits (art. 310 CPC). L'autorité d'appel peut revoir l'ensemble du droit applicable, y compris les questions d'opportunité ou d'appréciation laissées par la loi à la décision du juge et doit le cas échéant appliquer le droit d'office conformément au principe général de l'art. 57 CPC. Elle peut revoir librement l'appréciation des faits sur la base des preuves administrées en première instance (JT 2011 III 43 et réf.). L'appelant L._____ requiert que les faits du jugement entrepris soient complétés en ce sens que la date de l'événement ayant fondé le licenciement immédiat et certains passages du rapport d'expertise soient indiqués. Compte tenu de son pouvoir d'examen, l'état de fait a été établi par la Cour de céans en tenant compte des éléments ci-dessus.

E. 3

a) L'appelant L._____ fait valoir en substance que le jugement est contradictoire puisqu'il retient d'une part qu'il existait de justes motifs de licenciement immédiat, d'autre part qu'il n'a commis aucune faute en ce qui concerne la panne de la Jaguar. Il allègue que la résiliation avec effet immédiat est intervenue tardivement, soit cinq jours après l'incident du 25 juin 2010, et que dans la mesure où le contrat d'apprentissage n'a été résilié qu'au

31 août 2010, soit à une échéance de plus de deux mois après l'incident du 25 juin 2010, il ne s'agirait que d'un congé ordinaire, lequel n'est pas admissible dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. En outre, il fait valoir que les justes motifs ayant conduit à son licenciement avec effet immédiat ne sont pas réalisés au sens de l'art. 337 CO (Code des obligations du 30 mars 1911 ; RS 220). b) aa) Le contrat d'apprentissage est régi par les articles 344 à 346a CO, qui ne posent pas une réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier, *Les contrats spéciaux*, 4 e éd., 2009, nn. 3903-3904, p. 585). Dans ce domaine, le droit privé est largement complété par le droit public, notamment la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (ci-après : LFPr ; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier, *op. cit.*, n. 3905, p. 585-586), en particulier, dans le canton de Vaud, la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFP ; RSV 413.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLP ; RSV 413.01.1). Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial en vertu duquel l'employeur s'engage à former le travailleur à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci s'engageant à travailler au service de l'employeur en vue d'acquérir une formation (art. 344 CO ; Tercier, *op. cit.*, n. 3908, p. 586 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *Commentaire du contrat de travail*, 3 e éd., 2004, n. 1 ad art. 344 à 346a CO, p. 342). Le contrat doit régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO). bb) Le contrat de durée déterminée prend fin ipso jure par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336 d CO). Cependant, si de justes motifs existent, l'employeur peut mettre un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO. L'art. 346 al. 2 CO (absolument impératif, art. 361 CO) ne fait que rappeler la réglementation de l'article 337 CO et prévoit qu'il peut être mis fin immédiatement pour justes motifs au contrat, en énumérant à titre d'exemples deux cas de justes motifs liés au but de l'apprentissage, à savoir si l'objectif de formation ne peut pas être atteint, notamment parce que le maître d'apprentissage ne peut assurer cette formation à satisfaction, ou si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, *op. cit.*, n. 3, p. 343 ; Tercier, *op. cit.*, n. 3941, p. 590). En cette matière, la faute joue un rôle moins important que selon l'art. 337 CO ; la jurisprudence est sensible à la nécessité de ne pas imposer à un maître d'apprentissage la présence d'un apprenti qui, objectivement, ne peut pas donner satisfaction (Aubert, *Commentaire romand*, n. 1 ad art. 346 CO, p. 2130). Compte tenu de la nature particulière du contrat d'apprentissage, qui se caractérise par un lien de confiance étroit entre les parties, il n'y a pas lieu de faire preuve d'une sévérité particulière dans l'appréciation des motifs de résiliation (Stahelin, *Zürcher Kommentar*, 2014, n. 9 ad art. 346 CO avec références). En outre, il n'est pas nécessaire que le juste motif de résiliation constitue une faute imputable à l'une des parties (Stahelin, *ibid.*, n. 7 ad art. 346 CO). Une résiliation immédiate peut aussi intervenir en raison de modifications objectives pour lesquelles ni le maître ni l'apprenti ne portent de responsabilité (Streiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag*, 7 e éd., 2012, n. 6 ad art. 346 CO ; JAR 2002 p. 326 c. 3, 327-328). Lorsqu'une résiliation pour justes motifs intervient dans un contrat de durée déterminée, il sera tenu compte de la durée résiduelle du contrat à courir, pour déterminer s'il peut être demandé à la partie concernée la poursuite

des rapports de travail jusqu'au terme prévu (TF 4C.119/2006 du 29 août 2006). S'agissant d'un apprenti, il faut, dans le cadre de l'appréciation des justes motifs, tenir compte des problèmes inhérents à la jeunesse, car on ne peut exiger d'un adolescent qu'il possède la même morale de travail qu'un adulte (GE 5 octobre 1998, JAR 2000 p. 254), ainsi que du temps qu'il reste jusqu'à la fin de la formation ; plus celui-ci est long, plus il est difficile de rétablir entre les parties un rapport de confiance ébranlé (FR 27 août 1998, JAR 1999 p. 343). On ne peut exiger d'un employeur diligent qu'il investisse des efforts considérables des années durant en faveur d'un apprenti qui n'est pas diligent (Aubert, Commentaire du contrat de travail, Berne 2013, n. 31 ad art. 346 CO). cc) Si la question de la possibilité de l'octroi d'un délai social par l'employeur en cas de licenciement immédiat est discutée en doctrine dans le cadre du contrat de travail ordinaire (admis en principe par Portmann, Basler Kommentar, 5 e éd., 2011, n. 7 ad art. 337 CO et Staehelin, op. cit., n. 40 ad art. 337 CO ; nié en principe par Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 14 ad art. 337 CO), elle devrait être admise plus facilement, dans l'intérêt de l'apprenti, en matière de contrat d'apprentissage (Streiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 5 ad art. 346 CO ; Portmann, ibid., n. 5 ad art. 346 CO et réf. à JAR 2005 p. 361 [délai d'une semaine] ; JAR 1999 p. 346 [délai d'un mois]). dd) En droit public, tant la réglementation fédérale (art. 14 al. 4 LFPPr) que cantonale (art. 22 al. 2 LVLFPPr) prévoient que l'autorité cantonale, soit dans le canton de Vaud la commission d'apprentissage, doit être avisée de la résiliation du contrat. c) En l'espèce, le 25 juin 2010, L. _____ est allé chercher la Jaguar d'un client à son domicile et une fuite d'huile importante a eu lieu lors du transfert du véhicule. L'expert Schaar estime que la perte d'huile est la conséquence du dégagement du tuyau de retour par suite d'une pression plus importante dans le circuit d'huile et que si l'appelant avait arrêté le véhicule au moment de la perception de la chute de pression d'huile, les dommages auraient pu être minimisés. L'expert explique que la perception d'une chute de pression d'huile sur le véhicule litigieux n'est pas aisée et qu'il ne peut être reproché à un apprenti de ne pas s'être arrêté immédiatement lorsque la pression d'huile a baissé, car lorsque le moteur tourne au ralenti, la pression d'huile est relativement faible et l'aiguille bouge très peu de la butée, ce qui n'est perceptible que pour des personnes parfaitement au courant des spécificités de ces voitures. S'il ressort des témoignages T3. _____, T2. _____ et T1. _____ que la fuite d'huile et la perte d'adhérence du véhicule devaient s'imposer comme une évidence pour L. _____ qui organisait des événements sur circuit, il n'en demeure pas moins que celui-ci avait un statut d'apprenti encore en formation, de sorte que l'on ne pouvait exiger de lui qu'il décèle un dysfonctionnement que seule une personne expérimentée pouvait distinguer. En outre, le fait d'utiliser la Jaguar dans toute sa plage possible et d'accélérer trop rapidement n'est pas une faute en soi. En revanche, on peut reprocher à l'appelant d'avoir effectué un détour non autorisé avec le véhicule, ce qu'il ne conteste pas. Si, pris isolément, ce manquement ne constitue pas à lui seul un juste motif de résiliation des rapports de travail, force est de constater que L. _____ avait déjà auparavant violé à plusieurs reprises son devoir de diligence envers son employeur en agissant de manière inadaptée et préjudiciable sur plusieurs véhicules qui lui avaient été confiés, à savoir en enlevant des autocollants avec un cutter ou au moyen d'un foehn, engendrant respectivement des rayures et un décollement de la peinture, ou en enlevant un bouchon de vidange sur une Maserati à la déboulonneuse à air comprimé sur un carter en aluminium, manipulation qualifiée d'intolérable par le témoin T1. _____. Sur la base de plusieurs témoignages, les premiers juges ont également retenu que l'appelant s'était montré buté et hermétique aux instructions de ses supérieurs et avait fait l'objet plusieurs

fois de remarques par rapport à ses aptitudes professionnelles. C'est l'accumulation de ces divers manquements – que l'appelant ne conteste pas – qui a rendu impossible la continuation des rapports de travail jusqu'au terme prévu par le contrat d'apprentissage, soit au 3 août 2012, ce qui suffit à admettre que l'intéressé ne pouvait objectivement pas donner satisfaction. C'est d'ailleurs en référence aux manquements précédents que l'employeur a résilié les rapports de travail en indiquant qu'il le faisait « suite au dernier incident survenu avec la Jaguar », incident que les premiers juges ont retenu à juste titre comme « l'épisode de trop ». Cela étant, on ne pouvait exiger de l'employeur qu'il conserve l'apprenti à son service jusqu'à l'échéance du contrat d'apprentissage, soit durant encore plus de deux ans. Au demeurant, c'est en vain que l'appelant plaide que la résiliation pour justes motifs est intervenue tardivement. Sachant que le 25 juin 2010 était un vendredi, il ne s'est donc écoulé qu'un jour ouvrable entre le dernier incident reproché à l'appelant et l'entrevue du 29 juin 2010 avec le directeur et le responsable après-vente et l'intervention de l'employeur n'est pas tardive. Enfin, contrairement à ce que soutient l'appelant, le fait que son employeur lui ait accordé un délai supplémentaire de deux mois afin de poursuivre son apprentissage et de lui donner assez de temps pour retrouver du travail ne signifie encore pas que la continuation des rapports de travail était envisageable jusqu'au terme contractuel prévu initialement, mais seulement que l'employeur avait le souci de permettre à son apprenti de poursuivre sa formation et de lui laisser un délai pour se retourner. En outre, l'octroi d'un délai supplémentaire au 31 août 2010 avait été clairement convenu entre les parties et a permis à l'appelant de trouver une nouvelle place d'apprentissage sans qu'il n'y ait de discontinuité dans sa formation. Le procédé consistant à soutenir a posteriori qu'il s'agissait en réalité d'une résiliation ordinaire, laquelle n'est légalement pas possible dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, paraît contraire à la bonne foi.

E. 4

a) L'appelante T. _____ SA voit une contradiction dans le jugement qui retient que le dommage causé au véhicule est imputable à la négligence de l'intimé, mais qui rejette ses prétentions en réparation du dommage. b) aa) Aux termes de l'art. 321e al. 1 CO, le travailleur répond du dommage qu'il cause à l'employeur intentionnellement ou par négligence. Sa responsabilité suppose la réunion des quatre conditions usuelles, soit une violation des obligations contractuelles, une faute, un préjudice et un lien de causalité (TF 4C.87/2001 du 7 novembre 2001 c. 4a ; Wyler, Droit du travail, 2 e éd., Berne 2008, p. 138). La faute étant présumée en matière contractuelle, il appartient au travailleur de prouver son absence de faute ; les autres preuves sont à la charge de l'employeur (Wyler, op. cit., pp. 138-139 et les références citées). L'art. 321e al. 2 CO atténue considérablement l'étendue de la responsabilité du travailleur. En effet, dans l'appréciation de sa responsabilité, la mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine par le contrat, compte tenu du risque professionnel, de l'instruction ou des connaissances techniques nécessaires pour accomplir le travail promis, ainsi que des aptitudes et qualités du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître. Ces circonstances peuvent aussi être prises en considération pour déterminer l'étendue de la réparation et le juge dispose en la matière d'un large pouvoir d'appréciation (TF 4C.87/2001 précité c. 4b ; Wyler, op. cit., p. 139 et les arrêts cités). L'art. 321e al. 2 CO ne contient du reste pas une liste exhaustive de facteurs de réduction, de sorte que d'autres éléments peuvent intervenir (TF 4C.87/2001 précité c. 4b). Pour fixer l'indemnité, on tiendra ainsi compte de l'ensemble des circonstances, telles que la quotité du salaire, le niveau hiérarchique du travailleur, sa formation, son expérience professionnelle, ses éventuels antécédents en matière de

responsabilité civile, les instructions qui lui ont été données, le contrôle de sa prestation par l'employeur, l'existence d'une faute concomitante de l'employeur ou d'un collègue ou d'un tiers, la couverture éventuelle du risque par une assurance responsabilité civile conclue par l'employeur, le caractère prévisible ou extraordinaire de l'événement incriminé, le cours ordinaire des choses, la gravité de la faute, le risque d'entreprise ou le risque professionnel (Wyler, op. cit., pp. 139-140 et les références citées). bb) A la fin des rapports de travail, le travailleur est en droit d'attendre que l'employeur qui a des prétentions connues les lui fasse connaître avant d'accomplir les actes accompagnant la fin des relations de travail, tels que le paiement du dernier salaire ou d'autres règlements de compte (Wyler, op. cit., p. 142 ; Duc/Subilia, Commentaire du contrat individuel de travail, Lausanne 1998, n. 18 ad art. 321e CO). Selon la jurisprudence, une renonciation de l'employeur à une créance en dommages-intérêts contre un travailleur peut être admise si, en application des principes généraux sur la formation des contrats, l'attitude des parties, interprétée selon le principe de la confiance, peut être comprise dans le cas particulier comme une remise de dette conventionnelle. Ainsi, en règle générale, l'employeur qui omet de faire valoir avant la fin des rapports de travail des prétentions connues dans leur principe ou leur quotité adopte un comportement qui peut être compris par le travailleur comme une renonciation à la créance par actes concluants. Le silence de l'employeur n'est toutefois pas déterminant lorsque ce dernier n'a pas connaissance de la créance, du moins dans son principe, ou lorsqu'il n'a pas la possibilité de manifester son intention au travailleur avant la fin des rapports de travail. Le fardeau de la preuve des faits permettant d'admettre une renonciation de la part de l'employeur appartient au travailleur (TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006 c. 7.1.1 et les références citées ; Wyler, op. cit., p. 142 ; Duc/Subilia, op. cit., n. 17 ad art. 321e CO). cc) Un fait est la cause naturelle d'un résultat s'il en constitue l'une des conditions sine qua non. En d'autres termes, il existe un lien de causalité naturelle entre deux événements lorsque, sans le premier, le second ne se serait pas produit ; il n'est pas nécessaire que l'événement considéré soit la cause unique ou immédiate du résultat (ATF 133 III 462 c. 4.4.2, rés. in JT 2009 I 47 et les arrêts cités ; Werro, La responsabilité civile, 2 e éd., Berne 2011, n. 191). L'existence d'un lien de causalité naturelle entre le fait générateur de responsabilité et le dommage est une question de fait que le juge doit trancher selon la règle du degré de vraisemblance prépondérante. En pareil cas, l'allègement de la preuve se justifie par le fait que, en raison de la nature même de l'affaire, une preuve stricte n'est pas possible ou ne peut être raisonnablement exigée de celui qui en supporte le fardeau (ATF 133 III 462 c. 4.4.2, rés. in JT 2009 I 47 ; ATF 133 III 81 c. 4.2.2, rés. in JT 2007 I 309 et les références citées ; Werro, ibid., n. 229). La chaîne des événements en rapport de causalité naturelle avec la survenance d'un préjudice est infinie ; la théorie de la causalité adéquate permet de fixer une limite juridique à l'obligation de réparer un préjudice. Selon cette théorie, une cause naturelle à l'origine d'un préjudice n'est opérante en droit que si le comportement incriminé était propre, d'après le cours ordinaire des choses et l'expérience générale de la vie, à entraîner un résultat du genre de celui qui s'est produit en sorte que la survenance de ce résultat paraît de façon générale favorisée par le fait en question (Werro, op. cit., nn. 232-233 ; ATF 129 II 312 c. 3.3 ; ATF 129 V 402 c. 2.2 ; cf. par ex. TF 2C_111/2011 du 7 juillet 2011 c. 6 ; SJ 2004 I 407 c. 4.1, JT 2005 I 472 ; ATF 123 III 110 c. 3a, JT 1997 I 791 et les références citées). Pour savoir si un fait est la cause adéquate d'un préjudice, le juge procède à un pronostic rétrospectif objectif : se plaçant au terme de la chaîne des causes, il lui appartient de remonter du dommage dont la réparation est demandée au chef de responsabilité invoqué et de déterminer si, dans le cours normal des choses et selon

l'expérience générale de la vie humaine, une telle conséquence demeure dans le champ raisonnable des possibilités objectivement prévisibles, le cas échéant aux yeux d'un expert ; à cet égard, ce n'est pas la prévisibilité subjective mais la prévisibilité objective du résultat qui compte (SJ 2004 I 407 c. 4.1, JT 2005 I 472 et les références citées ; Werro, op. cit., n. 234). Autrement dit, le fait que le résultat incriminé n'ait pas été subjectivement prévisible par les parties ne joue aucun rôle sur le caractère adéquat du lien de causalité (SJ 2004 I 407 c. 4.6, JT 2005 I 472). c) En l'espèce, rien n'indique que l'appelante s'est réservé la possibilité de réclamer à l'intimé la prise en charge des frais liés à la réparation de la Jaguar, tant lors de l'entretien du 29 juin 2010 que dans la lettre de résiliation du 30 juin 2010. Ce n'est que le 9 mars 2011, dans le cadre de la procédure, que l'appelante a formulé des prétentions à titre reconventionnel contre l'intimé. Or, outre le fait que l'existence d'un dommage était connue depuis l'événement litigieux et que la responsabilité civile du garage a refusé d'entrer en matière le 7 septembre 2010, il ressort de la facture du 24 novembre 2010 émise par l'appelante que la voiture a été réceptionnée pour réparation le 2 juillet 2010 et livrée en retour au client le 24 novembre 2010, si bien que la quotité du dommage était connue de l'employeur à cette dernière date au plus tard. Dans ces circonstances, au vu des principes susmentionnés, l'appelante a renoncé à faire valoir des prétentions contre son apprenti. Quoiqu'il en soit, les conditions légales pour que l'intimé réponde du dommage en question ne sont pas réunies. Comme exposé ci-dessus, si l'apprenti a effectivement commis une faute en faisant un détour non autorisé avec la Jaguar, aucune négligence ne saurait en revanche lui être imputée pour ne pas avoir décelé la chute de pression d'huile. En outre, il n'existe pas de lien de causalité naturelle et adéquate entre le fait de parcourir quelques kilomètres supplémentaires sans l'autorisation de son employeur et le serrage du moteur, lequel aurait tout aussi bien pu survenir si l'intimé n'avait pas fait de détour avant d'arriver au garage. La violation de l'obligation contractuelle n'a dès lors pas causé le dommage dont la réparation est réclamée. Les conditions d'application de l'art. 321 e CO n'étant ainsi pas réalisées, l'employeur ne peut prétendre au paiement des frais de réparation de la Jaguar par son ancien apprenti.

E. 5

Il s'ensuit que les appels doivent être rejetés en application de l'art. 312 al. 1 CPC et le jugement entrepris confirmé. L'arrêt est rendu sans frais judiciaires, s'agissant d'un litige portant sur un contrat de travail dont la valeur litigieuse n'excède pas 30'000 fr. (art. 114 let. c CPC et 62 al. 2 TFJC [tarif des frais judiciaires en matière civile du 28 septembre 2010 ; RSV 270.11.5]), ni dépens dès lors que les parties n'ont pas été invitées à se déterminer.

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