

VD_FINDINFO HC / 2021 / 795 vom 27. Oktober 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-10-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_HC___2021___795

FR: VD_FINDINFO HC / 2021 / 795 du 27 octobre 2021

IT: VD_FINDINFO HC / 2021 / 795 del 27 ottobre 2021

Regeste

CONTRAT D'APPRENTISSAGE, RÉSILIATION IMMÉDIATE, JUSTE MOTIF, REJET DE LA DEMANDE | 346 al. 2 CO

Erwägungen

E. 1.1

L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al.

E. 1.2

En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

E. 2

L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

E. 3.1

Le contrat d'apprentissage est régi par les art. 344 à 346a CO, qui ne posent pas de réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier/Bieri/Carron, Les contrats spéciaux, 5 e éd., Zurich 2016, nn. 3226, p. 434). 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 (LFPr ; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier et alii, op. cit., n. 3227, p. 434), en particulier, dans le canton de Vaud, la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFPr ; BLV 413.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLPr ; BLV 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 et alii, op. cit., n. 3230, p. 434 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3 e éd., Lausanne 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). 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, il peut être mis 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'art. 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 ad art. 344 à 346a CO, p. 343 ; Tercier et alii, op. cit., n. 3260, p. 438). 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 du Code des obligations I, 3 e éd, Bâle 2021 (ci-après : CR CO I), n. 1 ad art. 346 CO). 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, Zurich 2013, 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 ; Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR) 2002 pp. 326 consid. 3 et 327-328 ; CACI 4 novembre 2013/573, consid. 3). Le Tribunal fédéral a toutefois clairement lié la portée de l'art. 346 al. 2 CO avec la résiliation pour justes motifs de l'art. 337 CO (TF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014). Cette disposition énumère à titre exhaustifs trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, il a retenu que les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (TF 4C_370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2 ; Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6 e éd., Bâle 2015, n. 4 ad art. 346 CO). Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1 re phrase). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la

continuation des rapports de travail (al. 2). La résiliation immédiate est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 II 303 consid. 2.1.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1). Dans la perspective du travailleur, la jurisprudence admet l'existence de justes motifs notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employé, pouvant consister par exemple dans un retrait unilatéral d'attributions, de la qualité d'organe ou d'une procuration, ou dans une modification inattendue du statut ou des tâches du travailleur, sans que ces changements ne soient liés à des besoins de l'entreprise, à l'organisation du travail, ou à des manquements de la part du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.2 ; TF 4A_595/2018 consid. 3.1 ; TF 4A_662/2016 consid. 3.2 et 3.3 ; Donatiello, CR CO I, n. 9 ad art. 337 CO et les réf. cit.). Le fait pour l'employeur de ne pas prendre des mesures adéquates après que son employé a été giflé par un collègue constitue un juste motif de résiliation du contrat de travail (CACI 4 avril 2012/158 consid. 4b et 4c publié in JAR 2013, p. 562).

E. 3.2

L'appelante dénonce, pour la première fois en appel, une violation des dispositions en matière de protection des jeunes travailleurs, en particulier de l'art. 12 OLT 5 (Ordonnance

E. 3.3

L'appelante se prévaut de souffrances dans le cadre de l'exécution de son apprentissage, d'humiliations insupportables et dégradantes, qui seraient selon elle confirmées, même à demi-mot, par la plupart des témoins. Pour l'appelante, la brimade était un mode de communication, tel qu'illustré par l'épisode de la corde qu'on lui aurait proposée pour se pendre, un jour où elle paraissait particulièrement déprimée. L'appelante invoque encore avoir souffert de dépression en lien avec son travail et reproche à l'intimée de n'avoir pris aucune mesure pour régler la situation ou protéger sa santé et sa personnalité. Les affirmations de l'appelante sont battues en brèche par les autres moyens de preuve administrés, en particulier par le contenu des déclarations des personnes qui évoluaient à ses côtés au sein de l'intimée et dont le témoignage a été considéré comme étant probant – ce qui n'est pas combattu dans le cadre de l'appel. Le témoignage P._____, commissaire d'apprentissage, est aussi déterminant. La mère de l'appelante est intervenue auprès du commissaire d'apprentissage. A ce sujet, deux rapports ont été établis. On ignore cependant tout de leur contenu, dès lors qu'ils n'ont pas été produits au dossier, ce qui n'est pas sans surprendre. Aucun élément au dossier, mis à part les déclarations de l'appelante et des extraits choisis de déclarations de témoins sorties de leur contexte, ne vient appuyer le manque de suivi de formation qui est dénoncé ou un comportement inadéquat de la part de l'employeur et de ses autres employés. On observera aussi qu'en dépit des griefs formulés par l'appelante, celle-ci a refait sa deuxième année auprès de son maître d'apprentissage, sans que la DGEP n'intervienne, ce qui est propre à démontrer que les conditions d'apprentissage de l'intéressée étaient adéquates. Plusieurs témoins ont relevé le caractère un peu déprimé et/ou lunatique de l'employée. Si l'appelante ne se sentait pas bien dans l'entreprise et qu'elle était en dépression, il n'est pas établi que cet état factuel puisse être imputé à l'employeur. On notera qu'à son arrivée dans l'entreprise déjà, l'apprentie rencontrait des difficultés liées à son état de santé, lesquelles ne se sont pas améliorées, comme en attestent ses nombreuses absences pour diverses incapacités (all. 43 de la

réponse, contesté sous l'angle de la non-communication de la dysphasie idiopathique, laquelle n'a pas été en soi contestée). Le rapport [...], qui certes fait état d'un syndrome de stress post-traumatique et d'un épisode dépressif moyen, ne dit pas que cet état de santé serait lié aux conditions d'apprentissage de l'appelante. Le lien de causalité entre ces deux éléments n'est ainsi pas établi. De plus, on ne saurait faire état de mobbing, de harcèlement ou de tout autre comportement répréhensible du fait qu'un courrier de la part de la mère de l'appelante est resté sans réponse. Au demeurant, [...] a apporté une explication tout à fait crédible au fait qu'il n'avait pas répondu à ce courrier, en indiquant qu'il avait fait le choix de parler à l'appelante directement et que cette façon de faire était la sienne depuis 40 ans ; il a aussi précisé que la DGEP l'avait instruit sur le fait qu'un tel courrier doit faire l'objet d'une réponse écrite. La DGEP n'est d'ailleurs pas restée inactive, puisqu'elle a rendu deux rapports, après avoir été sollicitée, sans que ces rapports n'aient pourtant été produits au dossier. L'appelante stigmatise l'employeur pour un manque de suivi, alors qu'elle a souvent été absente au début de sa formation, ce qui l'a pénalisée au niveau de son intégration. Elle a aussi eu des dispenses, qui l'empêchaient d'occuper certains postes, ce qui était également de nature à la pénaliser au niveau de sa formation. Le témoin P. _____ l'a bien exprimé. Ce témoin, dont le caractère probant des déclarations n'a pas été remis en cause, a aussi exclu toute notion de mobbing – tout comme le témoin L. _____ – et a souligné le contexte particulier de la situation, empreint de menace d'hospitalisation et de suites judiciaires de la part de la mère de l'appelante. Les employés entendus n'ont pas validé la version de l'appelante, tout en se montrant intègres en n'hésitant pas à relater des situations de tensions et de mots durs, en les rattachant cependant chaque fois au fait qu'ils se trouvaient dans un milieu particulier, avec des exigences particulières liées aux exigences élevées et au stress du métier. L'attitude revendicatrice de l'appelante et de ses parents n'a pas contribué à améliorer la situation. Les déclarations de l'appelante ne sauraient ainsi aller dans le sens voulu par celle-ci : elle les a sorties de leur contexte pour faire dire aux témoins autre chose que ce qu'ils ont exprimé, ce qui n'est pas admissible. Aucune différence de traitement n'a été constatée à l'égard de l'appelante, qui n'a pas été stigmatisée ou mise à l'écart, mais qui, au contraire, a été mise face aux mêmes exigences, fussent-elles rudes, que les autres employés, qui ont tous relevé la bonne ambiance de la société, tout en exposant que des tensions pouvaient exister et que celles-ci étaient inhérentes à leur métier. L'ensemble de ces éléments impliquent un rejet de l'appel et la confirmation du jugement entrepris. 4. Compte tenu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 in fine CPC et le jugement entrepris confirmé. Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 144 let. a et c CPC. Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

E. 5

relative à la loi sur le travail [Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs] du 28 septembre 2007 ; RS 822.115) selon lequel l'occupation de jeunes de plus de 16 ans, entre 22h00 et 6h00 du matin, pendant neuf heures au maximum ne peut être autorisée qu'à des conditions bien spécifiques, l'art. 19 OLT 5 qui impose à l'employeur d'informer les parents des conditions de travail, des risques et des mesures prises pour protéger la santé et assurer la sécurité du jeune, et, de manière générale, l'art. 29 LTr (Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) qui prévoit que l'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité. Le grief invoqué en appel seulement pour justifier du congé

immédiat apparaît abusif, sachant que l'appelante ne s'est jamais plainte – jusqu'ici – du non-respect de ces dispositions. L'appelante a même accepté de refaire son année auprès de l'intimée après son échec, en sachant quelles étaient les conditions de travail auxquelles elle était soumise. Elle était au demeurant majeure au début de sa deuxième année d'apprentissage, ce qui implique qu'elle n'était plus à considérer comme un jeune au sens de la loi sur le travail, qui définit à son art. 29 un jeune comme étant un travailleur de moins de 18 ans. A cela s'ajoute que le non-respect des dispositions dénoncées n'est pas établi. Le seul témoignage de la mère de l'appelante qui a déclaré que le travail de nuit était régulier ne permet pas d'établir ce non-respect. On ignore également si un examen médical et un conseil de médecin ont eu lieu ou non, aucun allégué de fait n'étant consacré à ces questions. L'appelante conteste même qu'en première année ses notes aient baissé, reconnaissant par-là implicitement que ses résultats étaient satisfaisants durant cette année et que donc, elle n'était pas affectée par l'horaire qu'elle avait à effectuer, propre à cette profession ; elle attribue d'ailleurs la baisse de performance qui a eu lieu par la suite – alors qu'elle était majeure – non pas au fait de travailler la nuit mais à « l'ambiance désagréable dans laquelle elle se trouvait » (déterminations du 16 décembre 2020 ad all. 65).

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