

VD_OMNI GE.2009.0130 vom 27. Mai 2010

VD Tribunal cantonal, 2010-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2009.0130

FR: VD_OMNI GE.2009.0130 du 27 mai 2010

IT: VD_OMNI GE.2009.0130 del 27 maggio 2010

Regeste

X. _____ c/Département de la formation, de la jeunesse et de la culture | Rejet du recours interjeté contre le retrait de l'autorisation de former des apprentis dans le domaine de la vente de textiles. Le retrait est en effet justifié par le manque d'encadrement et de formation dispensés dans les boutiques du recourant aux apprentis et par le comportement inacceptable et les gestes déplacés que ce dernier a eus avec deux de ses stagiaires.

Erwägungen

E. 1

Le recourant estime tout d'abord que son droit d'être entendu n'a pas été respecté, dès lors que l'autorité intimée n'aurait pas examiné sa situation actuelle, adoptant une attitude qu'il juge partielle et écartant ses arguments sans la moindre motivation. Le droit d'être entendu, tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 Cst., comprend notamment pour le justiciable le droit de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise touchant sa situation juridique, d'obtenir l'administration des preuves pertinentes et valablement offertes, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 133 I 270 consid. 3.1 p. 277; 126 I 15 consid. 2a/aa p. 16; 124 I 49 consid. 3a p. 51). En particulier, le droit de faire administrer des preuves suppose notamment que le fait à prouver soit pertinent et que le moyen de preuve proposé soit apte et nécessaire à prouver ce fait. Le droit d'être entendu découlant de l'article 29 al. 2 Cst. ne comprend toutefois pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 428 s.). L'autorité peut donc mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 130 II 425 consid. 2.1 p. 428 s. et les arrêts cités; 122 V 157 consid. 1d p. 162; 119 Ib 492 consid. 5b/bb p. 505 s.). Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité l'obligation de motiver sa décision. Selon la jurisprudence, la motivation d'une décision est suffisante lorsque l'autorité mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidée et sur lesquels elle a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. L'autorité ne doit toutefois pas se prononcer sur tous les moyens des parties; elle peut se limiter aux questions décisives (ATF 130 II 530 consid. 4.3 p. 540 et les arrêts cités). En l'espèce, le recourant a eu l'occasion de s'exprimer tant par écrit que par oral avant qu'une décision ne soit prise à son égard. La décision est succinctement motivée mais se réfère expressément à des reproches qui avaient été précédemment formulés et qui étaient connus du recourant en tant qu'éléments pouvant amener l'autorité à lui retirer l'autorisation de former des apprentis. En cela, la décision attaquée est suffisamment

motivée. L'obligation faite à l'autorité de motiver sa décision ne l'oblige pas à discuter tous les arguments du recourant, a fortiori si la situation actuelle n'est pas de nature à faire revenir l'autorité sur sa décision. L'instruction menée par l'autorité a été suffisamment fouillée et documentée pour que l'on puisse rejeter le grief de violation du droit d'être entendu opposé par le recourant.

E. 2

a) Sur le fond du litige, la matière est régie par la loi fédérale sur la formation professionnelle du 13 décembre 2002 - LFPr; RS 412.10), ainsi que par l'ordonnance d'exécution de cette loi, du 19 novembre 2003 (OFPr; RS 412.101). La formation professionnelle initiale vise à transmettre et à faire acquérir les compétences, les connaissances et le savoir-faire indispensables à l'exercice d'une activité dans une profession, un champ professionnel ou un champ d'activité (art. 15 al. 1 LFPr). Elle permet notamment à la personne en formation d'acquérir (al. 2) : les qualifications spécifiques qui lui permettront d'exercer une activité professionnelle avec compétence et en toute sécurité (let. a); la culture générale de base qui lui permettra d'accéder au monde du travail et d'y rester ainsi que s'intégrer dans la société (let. b); les connaissances et les compétences économiques, écologiques, sociales et culturelles qui lui permettront de contribuer au développement durable (let. c); l'aptitude et la disponibilité à apprendre tout au long de sa vie, d'exercer son sens critique et de prendre des décisions (let. d). Les prestataires de la formation à la pratique professionnelle font en sorte que les personnes en formation acquièrent un maximum de compétences, qu'ils évaluent périodiquement (art. 20 al. 1 LFPr). Ils doivent avoir obtenu l'autorisation du canton pour former des apprentis (al. 2). Les cantons veillent à assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale (art. 24 al. 1 LFPr). Font partie de la surveillance notamment l'encadrement, l'accompagnement des parties aux contrats d'apprentissage, la qualité de la formation à la pratique professionnelle (al. 2 et 3). L'autorité cantonale refuse de délivrer une autorisation de former ou une fois délivrée, la retire si la formation à la pratique professionnelle est insuffisante, si les formateurs ne remplissent pas ou plus les exigences légales ou s'ils contreviennent à leurs obligations (art. 11 al. 1 OFPr). Selon l'art. 40 al. 1 OFPr, les personnes qui enseignent la pratique ou la théorie dans le cadre de la formation professionnelle initiale doivent avoir une formation répondant à des exigences minimales mentionnées aux art. 44 à 47 OFPr. b) Dans le Canton de Vaud, la formation professionnelle est régie par la loi vaudoise sur la formation professionnelle dans sa version du 19 septembre 1990 en vigueur jusqu'au 31 juillet 2009 applicable au cas d'espèce, la décision ayant été rendue le 23 juin 2009 - LVLFPPr; RSV 413.01) et par son règlement d'application du 19 septembre 1990 (RLVLPPr; RSV 413.01.1). Selon l'art. 19 LVLFPPr, le droit de former des apprentis n'est accordé qu'aux maîtres d'apprentissage remplissant les conditions de la législation fédérale et inscrits, en principe, au Registre professionnel (al. 1); quiconque désire former pour la première fois un apprenti dans une profession donnée doit en faire la demande écrite au département, lequel statue après enquête (al. 2). Le chef d'entreprise qui souhaite engager un apprenti doit prouver qu'il est en mesure de respecter le règlement d'apprentissage au moment de l'enquête effectuée par le commissaire professionnel (art. 31 al. 1 RLVLPPr). Le formateur doit prouver qu'il a suivi un cours pour maîtres d'apprentissage ou qu'il remplit les conditions lui permettant d'en être dispensé (al. 2). Après avoir entendu la commission d'apprentissage, le département décide du retrait du droit de former (art. 32 RLVLPPr). Ainsi, c'est au chef d'entreprise qu'il appartient de démontrer qu'il dispose des moyens nécessaires pour respecter le règlement d'apprentissage. En ce sens, il lui incombe

d'établir non seulement qu'il remplit les conditions requises au moment de sa requête, mais encore qu'il garantit à suffisance d'être à même de les respecter pendant toute la durée de l'apprentissage (arrêt GE.2004.0133 du 2 août 2005).

E. 3

En l'espèce, depuis qu'il a été autorisé à former des apprentis, le 8 septembre 2006, le recourant en a licencié trois : C._____, D._____ et E._____. La première au motif qu'elle aurait travaillé pour une autre entreprise pendant une absence pour cause de maladie, la deuxième pour un manque de concentration au travail et d'une attitude générale peu professionnelle dans les boutiques et le troisième après qu'une bagarre eut lieu dans le magasin ainsi que pour une attitude non-professionnelle. Les deux premières nommées avaient cependant pris contact avec le commissaire professionnel, dont le témoignage a paru au tribunal crédible et digne de foi, pour se plaindre que leurs apprentissages dans les boutiques du recourant ne se passaient pas bien et qu'elles souhaitaient changer de place. Les circonstances dans lesquelles ces contrats d'apprentissage ont été rompus sont loin d'être claires. Il en va de même du cas de E._____, dont l'élément déclencheur est une bagarre qui a eu lieu dans le magasin sous les yeux de ce dernier et qu'il n'est pas parvenu à arrêter. On partagera l'avis de l'autorité intimée lorsqu'elle estime que ce nombre de rupture de contrats d'apprentissage est anormalement élevé pour une entreprise qui a reçu l'autorisation de former des jeunes gens depuis fin 2006 et qui témoigne d'un manque d'encadrement global au sein des boutiques du recourant. Pour l'instant, aucun apprenti engagé par le recourant n'est parvenu à décrocher de diplôme. E._____ avait échoué à sa deuxième année et n'a commencé sa troisième année que poussé par le recourant qui estimait qu'il fallait lui donner une chance, ce contre l'avis du commissaire professionnel qui pensait que ce n'était pas une bonne chose. S'agissant des apprentis actuels, M._____ répète sa première année et les notes de AAA._____ ne lui permettent pas en l'état de réussir sa première année. Suivi par le Centre de formation professionnelle spécialisé Le Repuis, M._____ se trouve dans une situation particulière. Il est inséré dans un programme de formation sous la surveillance d'une coordinatrice d'insertion professionnelle du Repuis. M._____ a reconnu qu'il se trouvait en situation d'échec scolaire par sa faute, n'ayant pas assez travaillé. Sa coordinatrice d'insertion professionnelle a fait état d'une motivation "chancelante". Si actuellement les choses se passent plutôt bien pour lui sur le plan de la pratique, c'est parce qu'il est étroitement suivi par L._____. Or, cette dernière, avec le récent départ du responsable de la boutique du ***** **, se partage entre les boutiques du recourant sans que l'on puisse être certain qu'elle parvienne à assurer à long terme une formation de qualité. M._____ a reconnu qu'il était parfois seul dans la boutique de la ruelle de *****. Cette situation n'est pas nouvelle et a déjà été dénoncée par E._____. Qualifié de forte tête, AAA._____ marque un absentéisme important aux cours qui a une influence négative sur ses résultats puisque les absences sont sanctionnées par la note 1, ce qui ne peut que faire baisser les moyennes. D'après ses déclarations en audience, il aurait pris conscience de sa situation et aurait entrepris de la redresser. Aucun formateur diplômé n'est présent dans la boutique du ***** ** où AAA._____ se trouve la plupart du temps. Le responsable de la boutique étant parti récemment, il y a actuellement un certain flottement. L._____ a reconnu qu'elle courait d'une boutique à l'autre pour pallier cette absence. Même si elle prétend le contraire, on peut douter que cette seule formatrice diplômée ait suffisamment de temps pour s'occuper de deux apprentis, qui présentent tous deux des difficultés scolaires, sur deux sites différents et servir en plus les clients. Enfin, les deux apprentis actuels ont besoin d'un encadrement

étroit que le recourant n'est manifestement pas en mesure d'offrir. Même s'il a procédé à l'engagement de L._____ et que cette dernière, dûment diplômée, paraît apte à former des apprentis, cette mesure pour former et encadrer les apprentis n'est pas suffisante. Les problèmes d'encadrement rencontrés par le recourant sont récurrents. L'autorisation avait été délivrée le 8 septembre 2006 au recourant et à son amie de l'époque Z._____, laquelle est rapidement partie. M._____ a d'abord été suivi par I._____, par H._____ – dont on ne sait s'ils sont des formateurs reconnus - puis par L._____. La situation ne semble s'être momentanément stabilisée qu'à l'arrivée de L._____ en septembre 2008. Or comme vu ci-dessus, sa seule présence ne suffira pas à encadrer correctement deux apprentis. La présence du recourant dans les boutiques n'est pas non plus constante, ce dernier s'absentant à l'étranger pour acheter de la marchandise. A cet égard le recourant a reconnu qu'il ne pouvait assumer seul la tâche de former des apprentis. Par le passé, E._____ s'est plaint d'avoir été très souvent seul dans la boutique. L'absence d'encadrement a en outre été constaté lors de visites par le commissaire professionnel dont il n'y a pas lieu de croire qu'il mentirait sur ce point, nonobstant le litige qui l'oppose au recourant. Enfin, les reproches adressés par le recourant à E._____ dans la lettre de licenciement témoignent d'un manque d'encadrement flagrant. La présence d'un responsable aurait sans doute servi à éviter qu'un apprenti ne fasse du magasin un lieu de rencontre pour ses amis et ses proches ou n'utilise de manière abusive le téléphone et l'ordinateur, autant de reproches formulés par le recourant à E._____ dans sa lettre de licenciement, reproches contestés par l'intéressé. L'épisode de la bagarre dans le magasin permet aussi de conclure à un manque d'encadrement. Le recourant invoque le fait qu'il a de la peine à trouver du personnel pour ses boutiques et qu'il n'est pas responsable du va-et-vient qui y règne. Or, cette situation, qui, peut s'expliquer au moment de l'ouverture d'un magasin, n'est pas en train de se stabiliser quatre ans plus tard, puisqu'on a appris, lors de l'audience, que le gérant de la boutique du ***** ** était parti du jour au lendemain, laissant une place vacante et obligeant la responsable du magasin de la ruelle de ***** **, qui se trouve être la seule formatrice à assumer l'intérim. Or, le va-et-vient des collaborateurs au sein des boutiques n'est pas de nature à créer un environnement favorable à la formation d'apprentis. Le recourant a en outre commis des erreurs administratives. On doit ainsi lui imputer de n'avoir pas versé à E._____ la moitié de sa prime d'assurance-maladie. Il semblerait que le recourant ait également prélevé à tort des cotisations de 2^{ème} pilier. Par ailleurs il a engagé AAA._____ en préapprentissage sans conclure de contrat et sans en référer à l'autorité compétente.

E. 4

A tous ces griefs, fondés, s'ajoute l'attitude inadmissible qu'a eu le recourant à l'égard de deux stagiaires. S'agissant d'U._____, le recourant conteste les faits. Il y a lieu de se référer au témoignage sans ambiguïté de son enseignante, T._____ qui a recueilli les déclarations de la jeune fille, déclarations qui ont ensuite été répétées à la DGEP. Ces déclarations, constantes, permettent de retenir que le recourant a eu un comportement déplacé à l'égard d'une mineure qu'il avait accepté de prendre en stage. Concernant R._____, le recourant a commencé par nier avoir eu une relation avec cette jeune fille, avant d'admettre avoir entretenu avec elle une relation librement consentie, précisant que la jeune stagiaire avait plus de 16 ans au moment où il avait eu avec elle des relations intimes. Peu importe que cette relation ait été librement consentie et que l'intéressée fût majeure sur le plan sexuel au moment des faits. Peu importe que le recourant soit ou non le père de l'enfant que R._____ a mis au monde au début de l'année 2010. Peu importe que les

actes du recourant soient ou non constitutifs de délits pénaux. Un tel comportement n'est tout simplement pas tolérable. Les jeunes en formation sont, en principe, confrontés pour la première fois à la vie professionnelle et se trouvent dans une situation de dépendance particulière, d'où l'absolue nécessité que l'employeur se concentre sur la formation à l'activité professionnelle envisagée. C'est à juste titre que l'autorité intimée a considéré qu'une telle attitude avait rompu la confiance placée dans le recourant en vue de former des jeunes gens. On peut en effet légitimement attendre d'un formateur qu'il se conduise de façon irréprochable, ainsi que l'a exprimé en audience l'enseignante T._____. Le recourant reproche à l'autorité intimée d'accorder trop d'importance à des événements passés. Or, comme vu ci-dessus, si l'encadrement des apprentis dans sa boutique s'est amélioré avec la venue de L._____, il est encore insuffisant à l'heure actuelle. En effet, il manque un autre formateur pour s'occuper des deux apprentis actuellement en place. Le va-et-vient du personnel a été important au début de l'exploitation mais il se poursuit, avec le risque que les apprentis se retrouvent tout seuls dans les boutiques et qu'un dérapage tel que la bagarre qui a causé le licenciement de E._____ ne se reproduise. Enfin, les résultats scolaires des apprentis actuels sont loin d'être convaincants. En définitive, la formation à la pratique professionnelle offerte par le recourant dans ses boutiques tant par le passé qu'actuellement est insuffisante et justifie à elle seule la décision de l'autorité de retirer des autorisations de former délivrées le 8 septembre 2006. Cette décision est également justifiée par l'attitude inqualifiable que le recourant a eu à l'égard de deux stagiaires féminines et mineures et qui a rompu la confiance que l'autorité intimée avait placée dans le recourant en l'autorisant à former des stagiaires. A titre subsidiaire, le recourant conclut au maintien de l'autorisation de former des apprentis masculins, invoquant le fait que seules des stagiaires féminines se sont plaintes de son comportement. Cela permettrait en outre aux deux apprentis masculins actuellement en place de finir leur formation dans le lieu où ils se sentent bien et aurait l'avantage de maintenir deux places d'apprentissage dans un canton qui en manque cruellement. Or, le comportement pour le moins équivoque adopté par le recourant à l'égard d'U._____ et d'R._____ dénote d'un manque de respect plus général dont il convient de préserver les jeunes personnes en formation indépendamment de leur sexe. Par ailleurs, l'insuffisance de la formation et de l'encadrement offerts dans les boutiques du recourant justifie également de retirer l'autorisation litigieuse à l'égard tant des apprenties que des apprentis. Il appartiendra à l'autorité intimée de replacer des deux apprentis actuels du recourant afin qu'ils puissent poursuivre leur apprentissage dans une autre entreprise.

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée, aux frais du recourant, qui n'a pas droit à des dépens.