

VD_OMNI GE.2017.0148 vom 11. April 2018

VD Tribunal cantonal, 2018-04-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_GE.2017.0148

FR: VD_OMNI GE.2017.0148 du 11 avril 2018

IT: VD_OMNI GE.2017.0148 del 11 aprile 2018

Regeste

A. _____ /Direction générale de l'enseignement postobligatoire | Recours d'une entreprise contre la décision de la DGEP lui retirant l'autorisation de former des apprentis ébénistes. L'apprenti qui était en formation dans l'entreprise a résilié son contrat en raison notamment de remarques dévalorisantes, menaces de bizutage et diverses pressions. Les conditions de formation au sein de l'entreprise recourante ne sont pas aptes à assurer la protection de la personnalité d'apprentis: le comportement des employés et de l'associé gérant de l'entreprise (qui avait également le rôle de formateur) n'est pas admissible et aucune mesure n'a été prise pour y remédier. En particulier, le formateur savait que des apprentis faisaient l'objet d'un bizutage et tolérait cette pratique. Le retrait de l'autorisation respecte en outre le principe de la proportionnalité, compte tenu notamment de l'avertissement déjà donné par un commissaire professionnel ainsi que de l'absence de prise de conscience de la recourante. Recours rejeté.

Erwägungen

E. 1

En vertu de l'art. 20 LVLFPPr, le retrait des autorisations de former est prononcé par le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC). Selon l'art. 101 LVLFPPr, les décisions prises en application de la loi, à l'exception des décisions du chef du département, peuvent faire l'objet d'un recours auprès de celui-ci dans les 10 jours dès leur notification. Les décisions concernant le retrait de l'autorisation de former font toutefois l'objet d'une délégation de compétence du chef du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture à Direction générale de l'enseignement postobligatoire en vertu de l'art. 67 de la loi du 11 février 1970 sur l'organisation du Conseil d'Etat (LOCE; RSV 172.115 – voir GE.2016.0184 du 16 décembre 2016 consid. 4; GE.2010.0083 du 15 octobre 2010 consid. 1 et la référence). La décision attaquée est à ce titre directement attaquant devant le Tribunal cantonal en vertu de l'art. 92 al. 1 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD; RSV 173.36). Le recours, qui est déposé dans le délai légal et qui respecte les autres conditions formelles, est recevable (cf. art. 95 et 79 LPA-VD). La recourante a la qualité pour agir au sens de l'art. 75 let. a LPA-VD. Il y a donc lieu d'entrer en matière.

E. 2

Sur le fond, la recourante conteste le retrait de l'autorisation de former des apprentis, considérant la décision de l'autorité intimée comme abusive. Elle reconnaît avoir commis une erreur et s'engage à ce que cela ne se reproduise plus. a) Selon la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr; RS 412.10), le droit de former des apprentis est soumis à l'autorisation du canton (art. 20 al. 2 LFPr). L'art. 11 al. 1 de l'ordonnance fédérale du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr; RS

412.101) dispose que 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. La LVLFPPr définit à l'art. 16 al. 1 les conditions-cadres pour l'octroi de l'autorisation de former des apprentis. L'autorisation est octroyée à l'entreprise ou au réseau qui en fait la requête auprès du département aux conditions suivantes: le formateur désigné remplit les conditions de la législation fédérale (let. a); les conditions de formation sont adéquates, en particulier, elles respectent la législation sur le travail (b); l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle concernée est respectée; en particulier, l'activité professionnelle de l'entreprise ou du réseau couvre tous les domaines de la formation (let. c). Selon l'art. 20 LVLFPPr, lorsque l'entreprise ou le réseau ne remplit plus les conditions de l'autorisation, le département la retire (al. 1). Préalablement, il peut accorder un délai à l'entreprise ou au réseau pour rétablir la situation (al. 2). La commission de formation professionnelle préavise sur les retraits de l'autorisation de former (art. 91 al. 3 let. c LVLFPPr). b) En l'occurrence, l'autorité intimée ne conteste pas que la recourante dispose des qualifications professionnelles requises conformément à l'art. 16 al. 1 let. c LVLFPPr. En revanche, l'autorité intimée estime que le comportement des employés de la recourante et de son associé gérant, ainsi que l'absence de remise en question de ce dernier en cours de procédure, justifient le retrait de l'autorisation de former des apprentis. L'octroi d'une autorisation suppose que les conditions de formation soient adéquates, selon l'art. 16 al. 1 let. b LVLFPPr. De ce point de vue, il faut que les exigences importantes découlant du droit fédéral, notamment de la réglementation du droit du travail, soient respectées. Selon l'art. 328 al. 1, 1^{ère} phrase CO, applicable en vertu de l'art. 355 CO, en lien avec les art. 14 al. 1 et 24 al. 3 let. d LFPr, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur. Le Tribunal fédéral a déjà eu l'occasion de rappeler à plusieurs reprises que ce principe revêt une importance particulière en matière de contrats d'apprentissage. En ce domaine, il faut se montrer très vigilant sur la protection de la personnalité des jeunes en formation, lesquels sont, en principe, confrontés pour la première fois à la vie professionnelle et se trouvent dans une situation de dépendance particulièrement marquée (TF 2C_154/2012 du 5 septembre 2012 consid. 4.2; 2C_529/2010 du 8 octobre 2010 consid. 4.3; 2C_715/2009 du 16 juin 2010 consid. 3.2.3; 2C_103/2008 du 30 juin 2008 consid. 6.2). Il est dès lors crucial que leur maître d'apprentissage se concentre sur la formation professionnelle envisagée et que la conduite de ce dernier à leur égard et par rapport à l'éthique professionnelle demeure exemplaire (TF 2C_529/2010 du 8 octobre 2010 consid. 4.3). c) En l'espèce, l'instruction a permis d'établir que la recourante, et son formateur, avait effectivement remis en question les compétences professionnelles de leur apprenti, E. _____, tentant ainsi de le démotiver de poursuivre sa formation dans son domaine ou dans quelque autre métier de la construction. D'autre part, la recourante n'a pas nié l'existence de certaines pratiques de "bizutage" concernant les nouveaux apprentis au sein de son entreprise et qu'elle était parfaitement au courant de ces pratiques. La recourante n'a toutefois jamais jugé opportun d'y mettre un terme. Comme le relève l'autorité intimée, les déterminations produites le 14 juin 2017 par la recourante traduisent une absence totale de compréhension de la situation et en particulier ne laissent apparaître aucune remise en question face à ce type de pratique. Au contraire, la recourante semble considérer que ces procédés devraient être pris comme une forme "d'amitié" et laisse entendre que l'apprenti E. _____ était plus sensible que d'autres. A aucun moment, avant son recours à la CDAP, la recourante n'a remis en question ces comportements ou n'a

indiqué que le nécessaire serait fait pour que ces pratiques cessent. Compte tenu de ces éléments, force est de retenir que la conduite de la recourante n'est pas conforme aux exigences légales et s'éloigne fortement de l'exemplarité exigée par la jurisprudence. C'est ainsi sans abuser de son pouvoir d'appréciation que l'autorité intimée a retenu que la recourante n'était pas apte à former des apprentis et qu'il existait un risque d'atteinte à leur intégrité physique ou psychique. d) Il convient encore d'examiner la proportionnalité de la décision attaquée. Le principe de la proportionnalité, ancré à l'art. 5 al. 2 Cst., dispose que "l'activité de l'Etat doit répondre à un intérêt public et être proportionnée au but visé". La jurisprudence en a déduit qu'une mesure restrictive doit d'abord être apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude); ces résultats ne doivent ensuite pas pouvoir être atteints par une mesure moins incisive (règle de la nécessité); enfin, le principe de la proportionnalité proscriit toute restriction allant au-delà du but visé: il exige un rapport raisonnable entre ce but et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts en présence; ATF 141 I 20 consid. 6.2.1; 140 I 168 consid. 4.2.1; 139 I 180 consid. 2.6.1). Dans ce cadre, l'art. 20 al. 2 LVLFPPr prévoit qu'avant de retirer l'autorisation d'une entreprise qui n'en remplit plus les conditions, le département peut lui accorder un délai pour rétablir la situation. En l'espèce, on constate que la recourante a été avertie dès le 15 février 2017 par le commissaire professionnel du comportement inacceptable de ses employés et du fait qu'elle devait veiller à protéger son apprenti d'atteintes à la personnalité. Or, il ressort du dossier que la situation n'a pas évolué et qu'aucune mesure concrète n'a été prise, de sorte que l'apprenti a finalement dû rompre son contrat à la fin du mois d'avril. Par ailleurs, au regard en particulier de l'audition de D. _____ du 1^{er} juin 2017, et des déterminations de la recourante du 14 juin 2017, l'autorité intimée était fondée à retenir qu'une sanction moins incisive, sous la forme d'un avertissement et de la fixation d'un délai pour rétablir la situation, n'était pas apte à empêcher que de telles difficultés se reproduisent à l'avenir, ce d'autant plus que la recourante paraît être une relativement petite structure dans laquelle on peut supposer que D. _____ est en contact régulier avec les apprentis. Les déclarations de l'intéressé laissent en effet songeur sur sa réelle prise de conscience face à la problématique vécue par E. _____ et traduisent un manque flagrant de clairvoyance sur la protection de la personnalité de ce jeune en formation. Certes, la recourante soutient qu'à l'avenir, il n'y aura plus de problème et qu'un autre employé pourra être désigné formateur et responsable de l'encadrement des apprentis. Cependant, ces déclarations, intervenues seulement au stade du recours devant la CDAP, ne permettent pas de contrebalancer les éléments décrits plus haut. On notera encore qu'actuellement l'entreprise recourante ne forme plus d'apprentis. L'autorité intimée a précisé que l'apprentie de 4^{ème} année dont il est question dans le recours a signé un nouveau contrat d'apprentissage auprès d'une entreprise formatrice. La recourante ne pourra ainsi de toute façon pas former de nouvel apprenti avant la prochaine année scolaire (dès l'été 2018; cf. art. 9 RLVLPr). D'ici là, elle pourra si elle le souhaite solliciter une nouvelle autorisation de former pour autant que le respect des conditions légales (cf. notamment art. 16 al. 1 let. b LVLFPPr) soit assuré, ce qui nécessite de mettre en place une structure adéquate au sein de l'entreprise qui permette de garantir que les actes reprochés ne puissent plus se reproduire à l'avenir. A ce stade, il n'appartient pas au Tribunal de se prononcer sur le sort d'une éventuelle nouvelle demande d'autorisation pour l'avenir. En définitive, la décision attaquée respecte le droit fédéral et cantonal, ainsi que le principe de la proportionnalité.

E. 3

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Un émolument de justice, arrêté à 1'000 fr., est mis à la charge de la recourante (art. 49 al. 1 LPA-VD et art. 4 al. 1 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; RSV 173.36.5.1]). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55 al. 1 LPA-VD).

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