

Jugement

Licenciement avec effet immédiat d'une apprentie

L'art. 337 CO s'applique aussi au contrat d'apprentissage, la question de la confiance entre employeur et employé se posant de la même façon que dans les rapports de travail. Des absences fréquentes et relativement longues sans certificat médical peuvent la mettre à mal.

Faits

En date du 15 mars 2006, A. a conclu avec X. (employeur) un contrat d'apprentissage en vue d'une formation de trois ans en tant qu'assistante en médecine vétérinaire.

Durant son apprentissage, A. s'est absentée de son travail à de multiples reprises pour cause de maladie, parfois durablement. Très souvent, elle a annoncé son empêchement par SMS, ne fournissant un certificat médical qu'occasionnellement et avec retard.

Par lettre du 26 septembre 2008, X. a attiré l'attention de A. sur le fait qu'elle n'était pas réapparue au travail depuis trois semaines et qu'à ce jour, elle n'avait pas envoyé d'attestation médicale. Il a rappelé également que c'était la deuxième fois au moins qu'elle avait été absente pendant plus d'une semaine sans présenter de certificat médical, soulignant qu'à l'avenir, il n'accepterait plus de SMS. Parallèlement, X. l'a priée de lui proposer une date pour un entretien concernant son apprentissage.

Le 30 septembre 2008, A. a envoyé à X. un certificat médical non daté pour la période allant du 1^{er} au 30 septembre 2008. Le document était accompagné d'une lettre où elle précisait qu'elle prendrait ses vacances comme convenu et qu'elle serait de retour («là») le 3 novembre. X et A. s'étaient en effet mis d'accord sur le fait que A. prendrait des vacances (uniquement) du 1^{er} au 21 octobre 2008.

Par lettre du 1^{er} octobre 2008, X a résilié le contrat d'apprentissage avec effet immédiat.

Extraits des considérants

4. La procédure cantonale a porté sur le point de savoir si la résiliation avec

effet immédiat du contrat d'apprentissage avait été signifiée à bon droit.

L'instance préalable a relevé que, par sa lettre du 26 septembre 2008, X. avait adressé un avertissement, voire une mise en garde à A. pour le fait d'avoir envoyé tardivement ses certificats médicaux et signalé ses absences par SMS. Et même s'il n'y était pas affirmé explicitement que X. ne tolérerait plus à l'avenir un tel comportement et qu'il attendait de A. qu'elle envoie immédiatement un certificat médical en cas d'absence pour cause de maladie, A. aurait dû interpréter dans ce sens le message qui lui avait été adressé.

Sur la base de la teneur de la lettre de A. du 30 septembre 2008, X. aurait été légitimé à déduire que son apprentie avait prévu de prendre ses vacances jusqu'au 3 novembre 2008, autrement dit décidé de son propre chef de prolonger la durée convenue de celles-ci. Or, il était objectivement compréhensible qu'un tel comportement ait ébranlé profondément les rapports de confiance entre les parties, au point d'exclure toute possibilité d'attendre de X. qu'il maintienne le contrat d'apprentissage tout au long des dix mois et demi restants jusqu'à son échéance, soit la mi-août 2009. Aussi, le licenciement de A. au sens de l'art. 337 al. 1 CO était justifié.

5. A. fait valoir que l'instance préalable a admis à tort l'existence de justes motifs pour une résiliation sans délai du contrat d'apprentissage et, par conséquent, enfreint l'art. 337 CO. A. aurait souffert d'une dépression, raison pour laquelle elle aurait été empêchée de travailler. Or, un empêchement de travailler sans faute de la part du travailleur ne saurait constituer un juste motif selon l'art. 337 al. 3 CO. Par ailleurs, A. n'aurait été tenue



ni contractuellement ni légalement à présenter un certificat médical. Néanmoins, lorsque X. le lui a demandé, A. lui a fait parvenir une telle attestation en date du 30 septembre 2008; il en résulterait qu'aucune obligation n'a été enfreinte et que la lettre de X. du 26 septembre 2008 ne saurait être considérée comme une mise en garde.

A. n'aurait envisagé à aucun moment de prolonger de son propre chef ses vacances de dix jours supplémentaires non accordés par son employeur. Au contraire, elle aurait eu l'intention, cela d'entente avec divers médecins, de reprendre son travail le 22 octobre 2008 à 50 pour cent pour des raisons médicales, puis à 100 pour cent à partir du 3 novembre 2008. Concernant ce point, elle aurait demandé à ce que ses médecins traitants soient admis à témoigner. Or, l'instance préalable aurait refusé cette offre de preuve, commettant ainsi une violation du droit d'être entendu. En outre, A. aurait souhaité signaler à X., avant de partir en vacances, qu'elle prévoyait de reprendre le travail à son retour à 50 pour cent dans un premier temps; elle aurait tenté à plusieurs reprises en vain d'atteindre X. par téléphone, raison pour laquelle on ne saurait lui reprocher d'avoir pris des vacances de son propre chef.

Et même si l'on admettait que A. ait prolongé ses vacances de son propre chef, X. aurait dû adresser une mise en garde à A. Or, en la congédiant avec effet immédiat sans un tel avertissement, il aurait enfreint l'art. 337 CO.

6. A. ignore délibérément le fait que le tribunal est habilité à rejeter des offres



Illustration: Christine Ruff

de preuves sans violer le droit d'être entendu. Pour l'instance préalable, A. serait liée par le sens que le destinataire de sa lettre du 30 septembre 2008 pouvait, voire devait donner raisonnablement aux termes qui y étaient utilisés, cela dans la mesure où elle n'aurait pas soutenu que X. aurait compris effectivement ses propos de la manière dont elle le prétend. En s'en tenant aux termes de la lettre en question, X. aurait pu partir légitimement de l'idée que A. entendait rester en vacances jusqu'au 3 novembre 2008. Une reprise du travail à 50 pour cent dès le 22 octobre 2008 ne pouvait pas être déduite de la lettre. Aussi, entendre les médecins de A. en qualité de témoins n'aurait rien changé à ce résultat. A. ne démontre pas pourquoi cette appréciation anticipée de la preuve par l'instance préalable aurait été arbitraire et en quoi une administration de la preuve concernant la reprise du travail (à temps partiel) se serait imposée. Une violation du droit d'être entendu n'est pas établie ici.

7.1 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Sont 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). Le juge apprécie librement s'il existe de semblables justes motifs (al. 3). Or, le Tribunal fédéral revoit librement les décisions laissées ainsi à l'appréciation du juge, mais il le fait avec retenue. Selon la jurisprudence relative à l'art. 337 CO,

un licenciement avec effet immédiat n'est justifié qu'en cas de manquements particulièrement graves de la part du travailleur. Pour que ces derniers soient considérés comme tels, il faut, d'une part, qu'ils aient été objectivement susceptibles de saper la confiance indispensable sur laquelle reposent les rapports de travail ou, à tout le moins, de l'ébranler si profondément qu'on ne saurait exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail. D'autre part, ces manquements devront avoir de facto ébranlé, voire ruiné la confiance mutuelle. A défaut de ce niveau de gravité, on exigera que les manquements se soient répétés malgré une mise en garde. La question de savoir si la violation des devoirs reprochée à un employé a atteint la gravité requise ne peut être tranchée que de cas en cas et non pas de manière générale.

7.2 A. ignore délibérément que son licenciement ne lui a pas été signifié en raison de sa maladie (dépression matinale) ou d'une organisation prétendument défaillante de l'exploitation de X. L'instance préalable a plutôt constaté que A. était pleinement consciente de la problématique causée par ses absences liées à la maladie, raison pour laquelle elle aurait dû se préoccuper de justifier le plus rapidement possible le pourquoi de ses absences. Par sa lettre du 26 septembre 2008, X. a laissé entendre à A., même si ce n'était pas en des termes explicites, qu'il attendait la remise à bref délai d'un certificat médical. Au travers de ce message, A. devait comprendre quels comportements ne seraient plus tolérés de sa part, en particulier qu'une absence du travail non justifiée ou l'envoi tardif d'un certificat médical seraient considérés par X. comme des fautes graves, et que des sanctions pourraient être prises à son endroit en cas de récurrence. Le contre-argument avancé par A. selon lequel elle n'aurait pas été tenue de fournir un certificat médical ne suffit pas à établir le caractère arbitraire de la constatation de l'instance préalable. Dès lors, il y a lieu d'admettre avec cette dernière que A. aurait été suffisamment avertie, voire mise en garde par la lettre de X. du 26 septembre 2008.

7.3 A. invoque une fois encore devant le Tribunal fédéral qu'elle aurait tenté à plusieurs reprises d'atteindre X. par téléphone avant son départ en vacances afin de lui annoncer qu'elle reprendrait son travail dans un premier temps à 50 pour cent à son retour à la date prévue. L'instance préalable a toutefois constaté que la question de savoir si A. se serait efforcée (en vain) d'atteindre X. par téléphone avant son départ en vacances pouvait demeurer ouverte dans la mesure où la teneur de la lettre de A. du 30 septembre 2008 informant X. qu'elle reviendrait au travail le 3 novembre 2008 était parfaitement claire. Par son argumentation, A. ne parvient pas à démontrer le caractère arbitraire d'une telle conclusion tirée par l'instance préalable et la violation manifeste des règles de la bonne foi dans l'interprétation faite de sa déclaration. En particulier, une violation de l'art. 329c CO, comme le soutient A., ne saurait être envisagée. On ne voit tout simplement pas dans quelle mesure X. aurait été tenu de veiller à la clarté en ce qui concerne la durée des vacances. Les parties avaient fixé d'un commun accord que les vacances de A. dureraient du 1^{er} au 21 octobre 2008, ce qui, par ailleurs, n'est pas contesté.

L'instance préalable a considéré à bon droit que les rapports de confiance entre les parties avaient été durablement mis à mal par le comportement de A. qui, en pleine conscience du problème posé par son absence au travail pour cause de maladie et malgré une mise en garde de son employeur et l'octroi de trois semaines de vacances, a laissé entendre à ce dernier qu'elle prendrait de son propre chef des jours supplémentaires de vacances non accordés.

Une violation de l'art. 337 CO n'est pas manifeste. Dès lors, un licenciement avec effet immédiat de A. se révèle justifié.

*Arrêt du Tribunal fédéral suisse,
19 décembre 2012 (4A_531/2012)
(Traduit de l'allemand)*