
Résiliation d'un contrat d'apprentissage

En guise de préambule, il convient de rappeler que le contrat d'apprentissage est un contrat de durée déterminée à caractère spécial, qui se différencie principalement du contrat individuel de travail par le fait que l'élément prépondérant du contrat est la formation et non le travail fourni contre rémunération.

La résiliation anticipée d'un contrat d'apprentissage est prévue à l'art. 346 du Code des Obligations, disposition à laquelle il ne peut être dérogé ni au détriment de l'apprenti ni à celui du maître d'apprentissage.

Pendant le temps d'essai, le contrat d'apprentissage peut être résilié en tout temps moyennant un délai de congé de sept jours (al. 1^{er}).

Pour le surplus, le contrat d'apprentissage ne peut être résilié qu'immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, en particulier si l'apprenti n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise.

Il s'ensuit que les principes jurisprudentiels relatifs à l'art. 337 CO s'appliquent aussi au contrat d'apprentissage. Il n'est donc pas inutile de rappeler que la résiliation immédiate n'est admissible en dernier ressort que lorsqu'on ne peut même plus exiger du partenaire contractuel qu'il résilie les rapports de travail en respectant les délais ordinaires de congé ou, dans le cas d'un contrat de durée déterminée, qu'il attende la fin des relations contractuelles. Cette condition doit être, en règle générale, admise sans autre lors de manquements graves de la part du travailleur, détruisant aussitôt et définitivement le rapport de confiance réciproque. Des violations moins graves ne rendent en général impossible la continuation des rapports de travail que lorsqu'elles ont été réitérées malgré un ou plusieurs avertissements. Cette condition est en effet requise parce qu'avant d'en arriver au point de non-retour, on peut encore s'attendre à ce que le rapport de confiance soit seulement ébranlé et que l'avertissement donné au travailleur le détournera de commettre d'autres violations de ses devoirs.

Pour le contrat d'apprentissage, il faut donc aussi tenir compte du temps qui reste jusqu'à la fin de la formation : plus ce temps est long, plus il sera difficile de rétablir entre les parties un rapport de confiance ébranlé, de telle sorte que si la formation ne peut plus être menée à son terme, la poursuite du contrat d'apprentissage devient impossible.

La question s'est posée de savoir si, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, une résiliation – immédiate – de celui-ci par le maître d'apprentissage était possible en raison du manque de motivation de l'apprenti, de l'insuffisance de la qualité de son travail et de l'absentéisme de l'intéressé.

Le tribunal cantonal qui avait à juger cette affaire a considéré que le manque de motivation pouvait être considéré comme un juste motif dans la mesure où il pouvait avoir une répercussion fâcheuse sur la qualité du travail et, partant, compromettre le but de la formation. Cela est encore plus évident s'il n'y a aucune amélioration après réception par l'apprenti d'un avertissement.

S'agissant de l'absentéisme, il peut aussi constituer, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage, un juste motif de résiliation, notamment si les absences de l'apprenti constituent un manque objectif des conditions indispensables à une formation réussie.

Après examen de toutes les circonstances, lorsqu'il appert que le but de la formation est sérieusement compromis et que l'on ne peut attendre du maître d'apprentissage qu'il poursuive les rapports de travail jusqu'à la fin du temps d'apprentissage, il lui est possible de résilier le contrat avec effet immédiat pour justes motifs.