



Le contenu d'un avertissement

La résiliation immédiate d'un contrat de travail peut devoir être précédée d'un avertissement. Mais, au fond, que doit exactement comporter un avertissement ?

Le Tribunal fédéral (TF) s'est penché sur la résiliation immédiate d'un contrat d'apprentissage par l'employeur. L'apprenti avait été chargé d'aller chercher un véhicule de collection chez un client et de l'amener au garage. L'apprenti a effectué un détour non autorisé de quelques kilomètres supplémentaires, durant lequel le moteur de la voiture a été fortement endommagé. Une expertise a révélé que l'«incident», qui a tout de même entraîné des frais de réparation de plus de 20'000 francs, était dû au mode de conduite de l'apprenti, tout en reconnaissant que la fuite d'huile causée par une accélération trop rapide n'était perceptible que pour des personnes parfaitement au courant des spécificités du véhicule, ce qui n'était sûrement pas le cas de l'apprenti. Sans tarder, l'employeur a mis fin au contrat d'apprentissage, en invoquant une perte de confiance dans les capacités de l'apprenti.

Deux avertissements ...

L'instruction de l'affaire a révélé que l'apprenti avait déjà reçu préalablement des avertissements oraux, l'un pour avoir à deux reprises utilisé des moyens inadéquats pour décoller des autocollants, causant des dégâts de peinture et des griffures sur les véhicules, l'autre pour avoir enlevé un bouchon de vidange au moyen d'un instrument à air comprimé, causant des projections d'huile. Plus tard, son formateur responsable avait rendu un rapport mitigé sur le travail de l'apprenti : ce dernier, s'il était appliqué, devait améliorer ses compétences à l'avenir.

En substance, l'apprenti a contesté l'existence de justes motifs de licenciement, estimant qu'il n'avait commis aucune faute professionnelle lors de l'acheminement de la voiture de collection et que les manquements précédents n'avaient fait l'objet d'aucun avertissement assorti d'une menace de résilier le contrat.

Le contrat d'apprentissage est de durée déterminée et prend fin à l'expiration du terme convenu. L'art. 346 al. 2 du Code des obligations (CO) réserve la possibilité de résilier immédiatement le contrat pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur ou de l'apprenti justifie son licenciement immédiat. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une telle sanction que s'il a été répété malgré un avertissement. D'après le TF, l'avertissement ne doit pas nécessairement comporter dans chaque cas une menace expresse de résiliation immédiate. Toutefois, en invertissant le travailleur, l'employeur doit clairement lui faire comprendre qu'il considère le comportement incriminé comme inadmissible et que sa répétition ne restera pas sans sanction. Le travailleur doit savoir quelle attitude ne sera plus tolérée à l'avenir. Pour le TF, on ne saurait cependant poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance par le travailleur est susceptible de justifier un licenciement immédiat.

Sont décisives les circonstances concrètes, notamment la nature et la gravité des manquements, leur fréquence ou leur durée, de même que l'attitude du travailleur face aux injonctions ou menaces formulées à son encontre.

... jugés peu clairs

En l'espèce, le TF a jugé que l'apprenti avait violé ses obligations découlant du contrat d'apprentissage en accélérant subitement avec le véhicule confié et en effectuant un détour de quelques kilomètres. Si une telle attitude, qu'on ne saurait qualifier de peu grave, était propre à entamer dans une certaine mesure la confiance de l'employeur en son apprenti, elle ne justifiait pas à elle seule une résiliation immédiate. Même en tenant compte des précédents manquements et des reproches généraux formulés contre l'apprenti, il n'y avait pas matière à signifier un congé anticipé. Après les avertissements oraux, l'apprenti avait fait l'objet d'un rapport plutôt positif, du moins dont il ne ressortait pas que l'employeur lui tenait rigueur des incidents ayant suscité des avertissements.

L'employeur n'avait donc pas signifié clairement à l'apprenti qu'il attendait désormais une modification de son comportement et qu'il ne tolérerait plus aucun nouveau manquement, ni qu'il planait une menace sur la poursuite des rapports de travail. Ainsi, l'employeur ne pouvait mettre fin aux rapports de travail sans avoir adressé à l'apprenti un avertissement clair.

(ATF 4A_188/2014 du 8 octobre 2014)

Source : «Patrons no 3» / 2016
