TF, 19.05.2026, 4A_514/2025*

S’agissant de la résiliation d’un contrat d’apprentissage pour juste motif au sens de l’art. 346 al. 2 lit. b CO (insuffisance des capacités de l’apprenti·e), l’on peut apprécier de manière plus souple l’exigence d’agir « sans tarder » par rapport aux cas où le licenciement immédiat repose sur un ou plusieurs manquements graves et ponctuels (art. 337 CO).

Faits

Par contrat d’apprentissage du 10 février 2019, une société engage une apprentie laborantine. Dès le début du contrat d’apprentissage, censé durer jusqu’au 31 juillet 2022, l’employeuse met en place un suivi soutenu de l’apprentie et organise régulièrement des points de situation avec elle.

Dès septembre 2019, l’employeuse constate que l’apprentie présente des résultats insuffisants dans sa formation théorique en ce qui concerne les branches essentielles à la réussite de l’apprentissage. L’apprentie rencontre aussi des difficultés dans l’exécution de son travail.

Avec l’approbation de la Direction générale de l’enseignement post-obligatoire (la «DGEP»), l’employeuse prolonge le temps d’essai de l’apprentie pour une nouvelle période de trois mois. À cette occasion, elle rend expressément l’apprentie attentive au fait que, si les lacunes persistaient, elles pourraient entraîner la fin de son contrat d’apprentissage.

L’employeuse met en place diverses mesures pour pallier les difficultés rencontrées par l’apprentie, en particulier des cours d’appui à domicile et un coaching à raison d’une heure par semaine. Ces mesures restent sans impact sur les résultats insuffisants de l’apprentie, tant dans sa formation théorique que dans l’exécution de son travail.

Entre fin avril et début mai 2020, l’employeuse apprend que l’apprentie a obtenu la note de 1 à un examen blanc dans une branche indispensable à sa formation.

Considérant que la poursuite de la formation n’est alors plus envisageable car vouée à l’échec, l’employeuse s’adresse successivement à l’école puis à la DGEP. L’école lui

confirme de grandes lacunes de l’apprentie dans les branches techniques. Avant d’annoncer la résiliation de son contrat à l’apprentie, l’employeuse sollicite encore une conseillère aux apprentis. Par téléphone du 19 mai 2020, confirmé par courrier remis en mains propres le 25 mai 2020, l’employeuse licencie l’apprentie.

L’apprentie conteste le caractère justifié de son licenciement et ouvre action en paiement de près de CHF 36’000 contre l’employeuse. Le Tribunal d’arrondissement de la Côte admet l’existence d’un juste motif de résiliation (art. 346 al. 2 CO) et rejette les prétentions de l’apprentie. Sur appel, la Cour d’appel civile du Tribunal cantonal vaudois confirme cette décision. L’apprentie saisit le Tribunal fédéral, qui doit déterminer si les conditions du licenciement pour juste motif au sens des art. 346 al. 2 CO et 337 CO ont été respectées, en particulier en ce qui concerne le laps de temps entre les manquements constatés et le licenciement.

Droit

L’apprentie conteste principalement la validité de son licenciement faute d’avertissement préalable. Elle se prévaut également de l’écoulement d’un trop long délai entre les manquements invoqués et le licenciement.

Le contrat d’apprentissage étant de durée déterminée, il prend fin à l’expiration du terme convenu (art. 334 al. 1 CO *cum* art. 355 CO). Selon l’art. 346 al. 2 lit. b CO, le contrat d’apprentissage peut être résilié immédiatement pour de justes motifs au sens de l’art. 337 CO si la personne en formation n’a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation. La personne en formation et, le cas échéant, ses représentants légaux, doivent être entendus au préalable. En principe, par application à titre supplétif de l’art. 337 CO, le licenciement immédiat d’un·e apprenti·e pour les motifs évoqués à l’art. 346 al. 2 CO nécessite un avertissement préalable.

Dès lors que le juste motif reposait sur l’insuffisance des capacités de l’apprentie, la Cour cantonale a considéré à juste titre que la condition de la faute n’était pas pertinente. Par ailleurs, il était établi que l’apprentie avait été avertie plusieurs fois du risque de licenciement en raison de ses performances insuffisantes.

La jurisprudence relative à l’art. 337 CO prévoit qu’en présence d’un juste motif, la partie concernée doit résilier le contrat sans tarder, sous peine d’être déchue du droit de se prévaloir de ce motif. En effet, un trop long délai entre la connaissance des faits constitutifs du juste motif et le licenciement permet de considérer que la partie s’est accommodée de la situation et que la poursuite des rapports de travail ne lui était pas insupportable jusqu’à l’échéance ordinaire du contrat. L’appréciation du délai doit tenir compte des circonstances concrètes du cas d’espèce.

En l’espèce, l’employeuse a appris la note de 1 de l’apprentie entre fin avril et début mai 2020, et a communiqué le licenciement dans la seconde partie du mois de mai 2020. Durant ce laps de temps, l’employeuse a entrepris diverses démarches, contactant l’école, la DGEP et une conseillère aux apprentis pour se renseigner sur la meilleure manière de procéder. Il n’est donc pas possible de considérer qu’elle s’est accommodée de la situation.

Par ailleurs, considérant que la résiliation immédiate constitue l’unique moyen de mettre fin de manière anticipée au contrat d’apprentissage, il convient d’admettre une certaine souplesse dans l’appréciation de ce délai.

En l’espèce, l’employeuse a agi avec diligence, dans la mesure où ce laps de temps lui a permis de recueillir les informations nécessaires pour pouvoir fonder sa décision en pleine connaissance de cause. Dans ce contexte, elle a respecté l’exigence d’agir sans tarder en notifiant son licenciement à l’apprentie au mois de mai 2020.

Le Tribunal fédéral rejette le recours.

Proposition de citation : Camille de Salis, L’exigence d’agir sans tarder lors de la résiliation d’un contrat d’apprentissage, in: https://lawinside.ch/1746/