

**COUR D'APPEL CIVILE**

---

---

Arrêt du 27 octobre 2021

---

Composition : Mme GIROUD WALTHER, présidente  
Mme Crittin Dayen et M. de Montvallon, juges  
Greffière : Mme Spitz

\* \* \* \* \*

**Art. 346 al. 2 CO**

Statuant sur l'appel interjeté par **R.**\_\_\_\_\_, à [...],  
demanderesse, contre le jugement rendu le 15 mars 2021 par le Tribunal  
de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois dans  
la cause divisant l'appelante d'avec **N.**\_\_\_\_\_, à [...], défenderesse, la  
Cour d'appel civile du Tribunal cantonal considère :

## **En fait :**

**A.** Par jugement du 15 mars 2021, dont la motivation a été adressée aux parties pour notification le 26 mai 2021, le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois (ci-après : le tribunal) a rejeté la demande formée par R.\_\_\_\_\_ le 8 septembre 2020 (I), a dit que celle-ci était la débitrice de N.\_\_\_\_\_ d'un montant de 3'500 fr. à titre de dépens (II), a rendu ledit jugement sans frais (III) et a rejeté toutes autres ou plus amples conclusions (IV).

En droit, les premiers juges étaient saisis d'une réclamation pécuniaire de la part d'une apprentie, R.\_\_\_\_\_, qui faisait valoir contre son précédent maître d'apprentissage N.\_\_\_\_\_, des prétentions à hauteur de 13'080 fr. en lien avec la résiliation avec effet immédiat - par l'apprentie - du contrat d'apprentissage qui les liait au motif qu'elle aurait été victime de pressions psychologiques de la part de ses collègues et de ses supérieurs, respectivement, que l'employeuse - informée de la situation - n'aurait rien entrepris pour la protéger, ce qui aurait rendu la poursuite des rapports de travail impossible. Le tribunal a considéré que si l'intégration d'R.\_\_\_\_\_, auprès de N.\_\_\_\_\_, n'était pas toujours bonne, cela découlait du comportement de la première citée (absences répétées, sautes d'humeur, déprime) et non pas d'une volonté de l'ostraciser et que si des paroles dures, voire critiquables, avaient pu être prononcées, cela découlait des conditions de travail difficiles et concernait tous les employés de N.\_\_\_\_\_. En outre, les commissaires d'apprentissage et la Direction générale de l'enseignement post obligatoire (ci-après : la DGEP), qui avaient été impliqués, n'avaient constaté aucune carence dans la prise en charge de l'apprentie, cette dernière ayant même prolongé d'une année son apprentissage auprès de son employeur après son échec durant son certificat fédéral de capacité (ci-après : CFC). Les premiers juges ont relevé l'existence de difficultés vécues par R.\_\_\_\_\_, mais ont toutefois constaté que celle-ci avait échoué à démontrer qu'elles auraient été la conséquence de manquements imputables à N.\_\_\_\_\_. En l'absence de justes motifs de résiliation, la conclusion d'R.\_\_\_\_\_ tendant

au paiement par N.\_\_\_\_\_ de son salaire jusqu'à la reprise d'un nouvel apprentissage devait être rejetée.

S'agissant de l'indemnité pour tort moral, il a été retenu qu'il n'apparaissait pas que N.\_\_\_\_\_ avait violé ses obligations, notamment sous l'angle de l'art. 328 CO, de sorte que les prétentions y relatives devaient également être rejetées.

**B.** Par acte du 27 août 2021, R.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'appelante) a interjeté appel contre le jugement précité en concluant en substance, avec suite de frais et dépens de première et deuxième instances, à la réforme de son dispositif en ce sens que N.\_\_\_\_\_ (ci-après : l'intimée) soit condamnée à lui verser la somme de 3'080 fr. avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019 (2), ainsi que 10'000 fr. à titre de tort moral avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019 (3). Subsidiairement, elle a conclu, en substance, à l'annulation du jugement et au renvoi de la cause aux premiers juges pour instruction complémentaire dans le sens des considérants.

L'intimée n'a pas été invitée à déposer de réponse à l'appel.

**C.** La Cour d'appel civile retient les faits pertinents suivants, sur la base du jugement complété par les pièces du dossier :

**1.** L'intimée est une société à responsabilité limitée inscrite au Registre du commerce du canton de Vaud depuis le [...] 2001, dont le siège est à [...]. Elle a notamment pour but, à teneur de son inscription, l'exploitation de [...].

**2.** L'appelante et l'intimée ont conclu un contrat d'apprentissage en date du 4 avril 2017, contresigné par la DGEP le 10 avril 2017. Il était prévu que cette formation, en vue de l'obtention d'un CFC de [...] par l'appelante, se déroule du 1<sup>er</sup> août 2017 au 31 juillet 2020. Le formateur

responsable désigné était [...], associé-gérant au bénéfice de la signature individuelle de l'intimée. Le salaire mensuel prévu était de 800 fr. pour la première année, 900 fr. pour la deuxième et enfin 1'100 fr. pour la troisième et dernière année de formation.

**3.** Durant sa première année d'apprentissage, l'appelante s'est trouvée en incapacité de travail, ensuite d'un accident ayant entraîné une entorse grave du pouce, à compter du 27 novembre 2017. Initialement prévue pour une durée de 8 jours, cette incapacité a finalement duré 1 mois et demi. Lors de son retour à la [...] le 8 janvier 2018, l'appelante était au bénéfice d'un certificat médical la dispensant de porter des charges dépassant 5 kg, pour une durée de 2 semaines.

L'appelante a allégué avoir reçu une réaction négative de la part de l'intimée en lien avec cette incapacité, se traduisant ensuite par des remarques désobligeantes sur le lieu de travail, tant de la part de son formateur que de ses collègues, ce que l'intimée a fermement contesté. Selon cette dernière, tous ses employés et elle-même ont bien au contraire pris en considération les limitations de l'appelante, respectant ainsi les prescriptions de son médecin.

Les témoins entendus ont notamment déclaré que l'appelante avait été soutenue compte tenu de ses difficultés, qu'elle avait été aidée lorsqu'il fallait porter des charges et que les employés de la [...] avaient plutôt eu tendance à la ménager en raison d'une sensibilité accrue. S'agissant spécifiquement des remarques faites à l'appelante, les témoins, notamment K.\_\_\_\_\_, ont admis qu'il y en avait eues, en précisant toutefois qu'il s'agissait essentiellement de commentaires entre apprentis en raison des nombreuses absences de l'appelante, ainsi que de remontrances en lien avec les lacunes de celle-ci.

A cet égard, B.\_\_\_\_\_, [...], employé de l'intimée, a déclaré qu'il était possible qu'il ait lui-même tenu des propos tels que « tu es nulle » si l'appelante ne parvenait pas à faire une tâche qu'elle maîtrisait, ce dans l'énervement du moment, sans pour autant que cela se soit

produit de manière systématique. Il a toutefois précisé que ce type de communication, sous forme de brimade, était occasionnel et n'était pas fait sur un fond méchant. Selon lui, il n'y avait aucune différence entre l'appelante et les autres employés. Il a également ajouté que dans leur métier ils n'avaient pas droit à l'erreur et que les propos pouvaient parfois être un peu bruts. R. \_\_\_\_\_ n'a pas été plus brimée qu'un autre employé et c'était même le contraire car elle avait été plus soutenue lorsqu'elle avait eu des difficultés - en lien avec la production, soit les recettes et les procédés - au départ. A sa connaissance, elle n'avait pas eu de difficultés relationnelles avec les autres apprentis. K. \_\_\_\_\_, [...], employé de l'intimée, précédemment apprenti de l'intimée, a pour sa part expliqué que l'appelante « se faisait engueuler, comme tout le monde » et qu'il n'avait pas l'impression qu'elle ait été un souffre-douleur. Les remarques quant à ses absences étaient des « petites piques entre apprentis ». Quant à [...], [...], employé de l'intimée, il a décrit l'appelante comme étant « assez lunatique » et a relaté un épisode lié à une pâte à brioche ratée, lequel avait été suivi d'une intervention de la mère de l'appelante avec menace de suites judiciaires, puis un arrêt pour maladie de l'appelante. Il a qualifié l'ambiance de travail de « plutôt bonne », « un peu comme une famille ». Il a indiqué qu'ils ménageaient plutôt R. \_\_\_\_\_, dès lors qu'elle était sensible. Si elle lui avait parfois paru déprimée, c'était selon lui lié au fait qu'elle n'était pas assez accompagnée au sein de sa famille ; elle avait souvent relaté qu'elle s'ennuyait durant le week-end et qu'elle était seule. Le témoin Z. \_\_\_\_\_, [...], employé de l'intimée, a raconté un épisode au cours duquel il aurait « engueulé » et non pas brimé l'appelante, laquelle avait selon lui adopté un comportement inadmissible en jetant une poubelle dans le laboratoire après s'être mise en colère du fait qu'on lui demandait de nettoyer des plaques et de sortir une poubelle. Il a précisé qu'à la suite de cet épisode, les parents de l'appelante étaient venus sur place et que la mère avait dit vouloir porter plainte en tenant des propos inadéquats en lien avec ses origines françaises. Le conflit n'avait pas pu être résolu et reflétait un problème de communication, car l'altercation était en réalité due au fait que l'apprentie voulait partir plus tôt pour prendre un bus, ce qu'il avait appris plus tard par le biais d'un autre apprenti. Le témoin a qualifié la situation de « ridicule ». Il a dit

clairement ne pas pouvoir mettre en relation le burnout ou les absences de l'appelante avec ce qu'elle vivait au sein de l'intimée. En ce qui le concerne, les remarques qui étaient faites à l'appelante n'étaient pas déplacées. F.\_\_\_\_\_, qui a effectué un préapprentissage et une partie d'apprentissage chez l'intimée, a déclaré avoir pu constater que l'appelante ne se sentait pas bien dans l'entreprise et qu'il pensait qu'il y avait une incompréhension et un manque de communication qu'ils n'avaient pas suffisamment remarqué ou pas compris. Son manque de motivation et sa fatigue lorsqu'elle arrivait le matin étaient perceptibles mais il n'en avait jamais discuté avec elle. L'intégration de l'appelante, comme la sienne, n'était pas bonne, ce qui était à son avis dû à leur manque de motivation et de rapidité à tous les deux. Ils avaient parfois gêné le reste de l'équipe en les retardant et les remarques qui étaient faites en ce sens étaient correctes sur le fond, la forme étant parfois moins adaptée, ce qui pouvait aussi venir de sa propre perception. Il est possible qu'il y ait eu des propos tels que « tu ne vaux rien », « tu es nul[le] », « tu ne sais rien faire » à l'égard de l'appelante ou de lui-même, mais lui-même ne les prenait pas au premier degré car ils étaient dits dans un moment de mauvaise humeur ou de stress et ne devaient pas être pris trop à cœur. Enfin, il a admis avoir participé à des commentaires concernant l'appelante, qui ne les a pas forcément entendus mais qui a dû comprendre ce qui se passait, ce qui a pu être difficile pour elle. Enfin, H.\_\_\_\_\_, [...], employé de l'intimée, chez laquelle il a également effectué son apprentissage, a relaté des tensions entre l'appelante et d'autres collègues en lien avec des ordres qu'elle n'exécutait pas. Dans l'ensemble, il a fait état d'une très bonne ambiance de travail, même si, parfois, il y avait des tensions ou des petits conflits, lesquels se réglaient rapidement. Il considère que la formation est bonne au sein de l'intimée. Pour lui l'appelante n'a pas été brimée : il a précisé que le métier impliquait des critiques parfois un peu dures et que s'il y avait des tensions entre certains collègues et l'appelante, c'était le métier qui voulait cela. Selon lui, elle était assez sensible et un peu dépressive. Il a finalement déclaré qu'il était possible que la situation au travail, avec d'autres éléments qui s'étaient accumulés, aient amené l'appelante à une dépression.

Durant les deux années qu'ont duré les relations contractuelles, l'appelante s'est trouvée à différentes autres reprises en incapacité de travail. Au dossier figurent une dizaine de certificats médicaux attestant d'arrêts pour raison de maladie ou d'accident, ainsi qu'un rapport médical établi par [...] le 27 janvier 2020 faisant état d'un état de stress post-traumatique et d'un épisode dépressif moyen sans syndrome somatique, diagnostic établi dans le cadre d'un suivi ayant débuté le 9 octobre 2019.

**4.** Par courrier daté du 5 mars 2018 et envoyé sous pli recommandé, la mère de l'appelante a notamment informé l'intimée des humiliations subies et paroles proférées à l'encontre de sa fille sur son lieu de travail, mentionnant un contact avec le commissaire d'apprentissage. Elle a en outre proposé qu'une discussion réunissant l'appelante, l'intimée, le commissaire d'apprentissage et, si besoin, un médiateur, soit organisée afin d'améliorer les relations.

L'associé-gérant de l'intimée, de ses propres déclarations, n'a pas répondu par écrit à cette lettre. Il a préféré le dialogue oral directement avec l'appelante plutôt qu'avec la mère de celle-ci et a précisé par-devant le tribunal de céans qu'il agissait systématiquement de la sorte. Selon ses déclarations aux débats, il lui aurait indiqué qu'en cas de question ou remarque, il préférerait qu'elle s'adresse directement à lui et non qu'elle passe par l'intermédiaire de ses parents.

**5.** En procédure et aux débats, l'appelante a décrit un climat devenu invivable. Selon elle, deux épisodes particuliers sont à relever.

Premièrement, à une date indéterminée et alors qu'elle arrivait sur son lieu de travail, B. \_\_\_\_\_ lui aurait dit qu'elle avait l'air tellement déprimée qu'il était prêt à lui prêter une corde pour qu'elle se pendre. L'intimée a indiqué n'avoir eu vent de ce prétendu épisode qu'au cours de la présente procédure. Entendu à l'audience du 7 janvier 2021, B. \_\_\_\_\_ a indiqué ne pas se rappeler avoir proféré de tels propos, indiquant

toutefois qu'il aurait pu répondre à l'appelante, si celle-ci avait dit vouloir se pendre, qu'elle pouvait y aller, dans le sens d'une formule toute faite. Entendu le même jour, le témoin K.\_\_\_\_\_ a dit ne pas avoir connaissance de cet épisode. Entendu par les premiers juges à l'audience du 11 mars 2021, le témoin Z.\_\_\_\_\_ a dit n'avoir entendu parler d'une histoire de corde qu'après la première audience susmentionnée. Entendu le même jour, le témoin F.\_\_\_\_\_ a déclaré qu'il était absent à ce moment précis, mais qu'une histoire de corde et de pendaison lui avait été rapportée. Il a précisé que, selon lui et compte tenu du contexte, cette phrase n'avait pu être prononcée qu'au second degré. Le témoin H.\_\_\_\_\_ a pour sa part déclaré ne pas avoir entendu parler de corde ou de pendaison.

Secondement, et à une date indéterminée au cours de sa première année d'apprentissage, l'appelante a allégué s'être brûlée aux mains en nettoyant de la soude caustique à même le sol. Une vendeuse de la [...] ayant fait chuter un seau étiqueté « yoghourt », K.\_\_\_\_\_, alors apprenti, aurait demandé à l'appelante de nettoyer le liquide. Après plus de 30 minutes passées à récurer le sol, l'appelante aurait fini par avoir les mains brûlées, en raison d'un long contact avec la soude caustique. L'appelante n'est pas allée consulter son médecin, selon elle par peur de représailles de l'intimée. Sans toutefois contester la réalité de cet événement, l'intimée s'est déclarée surprise de la lésion survenue, en raison du faible taux de concentration des produits utilisés. Questionnés sur ce point, les différents témoins n'ont pas pu confirmer les faits allégués par l'appelante. D'ailleurs, entendue aux débats, cette dernière a admis que K.\_\_\_\_\_ ne savait pas ce que le seau contenait réellement et n'avait, ainsi, aucune intention malveillante à son égard. [...] n'avait aucun souvenir d'un tel épisode, mais a relevé que cette histoire de brûlure lui paraissait étonnante puisque le produit qu'ils utilisent est faiblement dosé et qu'il l'utilise lui-même à mains nues.

**6.** L'appelante a contacté sa nouvelle commissaire d'apprentissage, P.\_\_\_\_\_, en avril 2019. Elle lui a fait part de problèmes rencontrés dans son entreprise, évoquant des difficultés avec ses

collègues et un manque d'intégration dans l'équipe. Contactée par la commissaire d'apprentissage, l'intimée a confirmé le manque d'intégration de l'appelante au sein de l'équipe, l'expliquant par les nombreuses absences de l'apprentie. Deux rapports, datés d'avril et août 2019, ont été établis. Ils n'ont toutefois pas été produits dans la présente procédure. Entendue en qualité de témoin en première instance, P.\_\_\_\_\_ a notamment déclaré que sur la base des informations en sa possession, il n'y avait pas de notion de mobbing et qu'elle n'avait pas d'élément justifiant de retirer l'apprentie de l'entreprise. Elle n'avait pas constaté de manquement grave du côté de l'employeur. L.\_\_\_\_\_, chef de pôle à la DGEP, est également intervenu dans le différend entre les parties, à partir d'août 2019. Lors de son audition par les premiers juges, il a indiqué que de nombreuses personnes avaient été contactées, que la situation était « confuse et touffue », que « les informations étaient dissonantes » et qu'il avait été « difficile voire impossible d'établir les faits et de faire sortir la vérité », mais qu'aucun cas de harcèlement ou de mobbing n'avait pu être mis en évidence.

**7.** En juin 2019, l'école professionnelle de [...] (ci-après : [...]) a informé par courrier le formateur responsable au sein de l'intimée de l'échec scolaire de l'appelante. L'[...] lui a ensuite adressé un rapport annuel par courrier daté du 3 juillet 2019 et a indiqué qu'un redoublement ou un passage en attestation fédérale de formation professionnelle (ci-après : AFP) s'imposait. L'intimée, ensuite d'un appel téléphonique avec l'apprentie au cours duquel cette dernière lui avait témoigné sa motivation à l'idée de refaire son année, a accepté de prolonger le contrat d'apprentissage les liant.

**8.** Le 9 août 2019, l'appelante a été mise en incapacité de travail.

**9.** Par courrier recommandé daté du 23 août 2019, l'assurance en protection juridique G.\_\_\_\_\_, pour l'appelante, a résilié avec effet immédiat pour justes motifs son contrat d'apprentissage. Selon cette assurance, le harcèlement psychologique dont l'appelante était victime fondait cette dernière à résilier le contrat de manière anticipée.

Par courrier daté du 11 septembre 2019, l'assurance en protection juridique Y.\_\_\_\_\_, pour l'intimée, a contesté le contenu du courrier du 23 août 2019, arguant qu'aucune pression psychologique n'avait été exercée sur l'appelante et dont la résiliation immédiate avait été effectuée en l'absence de justes motifs.

**10.** Le 25 mars 2020, l'appelante a ouvert action à l'encontre de l'intimée par requête de conciliation adressée au Président du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

Une audience de conciliation s'est tenue le 11 juin 2020. La conciliation n'ayant pas abouti, l'appelante s'est vu délivrer une autorisation de procéder pour les conclusions suivantes :

- « I.-Tenter la conciliation dans le litige la divisant d'avec la N.\_\_\_\_\_.
- II.- En cas d'échec de la conciliation, lui délivrer une autorisation de procéder aux fins de faire prononcer par le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois :
  - I.- La demande est admise.
  - II.- La défenderesse N.\_\_\_\_\_ est la débitrice de la demanderesse R.\_\_\_\_\_ et lui doit paiement de la somme de fr. 3'080.- (trois mille huitante francs) avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019 à titre de dommages-intérêts.
  - III.- La défenderesse est également tenue de verser à la demanderesse une indemnité pour tort moral de fr. 10'000 (dix mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019.
  - IV.- La défenderesse est condamné à verser à la demanderesse des dépens, y compris pour l'audience de conciliation. »

**11.** Le 8 septembre 2020, l'appelante a, sous la plume de son conseil d'alors, ouvert action par-devant le Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois. Au pied de sa demande simplifiée, les conclusions de l'appelante, prises sous suite de frais judiciaires et dépens, s'articulent comme il suit :

- « I.-La demande est admise.

- II.- La défenderesse N.\_\_\_\_\_ est la débitrice de la demanderesse R.\_\_\_\_\_ et lui doit paiement de la somme de fr. 3'080.- (trois mille huitante francs) avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019 à titre de dommages-intérêts.
- III.- La défenderesse est également tenue de verser à la demanderesse une indemnité pour tort moral de fr. 10'000 (dix mille francs), avec intérêts à 5% l'an dès le 26 août 2019.
- IV.- La défenderesse est condamné à verser à la demanderesse des dépens, y compris pour l'audience de conciliation. »

Par réponse du 25 novembre 2020, l'intimée a, sous la plume de son conseil, pris les conclusions suivantes :

« Fondée sur ce qui précède, la défenderesse N.\_\_\_\_\_ a l'honneur de conclure, avec dépens, au rejet des conclusions de la demande du 8 septembre 2020. »

Le 16 décembre 2020, l'appelante, par la plume de son conseil d'alors, s'est déterminée sur la réponse de l'intimée.

**12.** Une première audience de jugement s'est tenue le 7 janvier 2021. Dans ce cadre, les parties se sont présentées assistées de leurs conseils respectifs et deux témoins ont été entendus pour l'appelante, à savoir B.\_\_\_\_\_ et K.\_\_\_\_\_, ainsi que deux autres pour l'intimée, à savoir W.\_\_\_\_\_ et L.\_\_\_\_\_.

Interpellés par courrier du 1<sup>er</sup> mars 2021, les conseils des parties ont confirmé les 2 et 3 mars 2021 que les parties ne s'opposaient pas au remplacement du juge assesseur [...].

Une seconde audience de jugement s'est tenue le 11 mars 2021. Dans ce cadre, les parties se sont à nouveau présentées assistées de leurs conseils respectifs et deux témoins ont été entendus pour l'appelante, à savoir Z.\_\_\_\_\_ et F.\_\_\_\_\_, ainsi que deux autres pour l'intimée, à savoir H.\_\_\_\_\_ et P.\_\_\_\_\_.

**13.** Le dispositif du présent jugement a été adressé aux parties pour notification le 15 mars 2021.



## **En droit :**

### **1.**

**1.1** L'appel est ouvert contre les décisions finales de première instance pour autant que la valeur litigieuse, au dernier état des conclusions devant l'autorité inférieure, soit de 10'000 fr. au moins (art. 308 al. 1 let. a et al. 2 CPC). L'appel, écrit et motivé, doit être introduit auprès de l'instance d'appel dans les trente jours à compter de la notification de la décision motivée (art. 311 al. 1 CPC).

**1.2** En l'espèce, formé en temps utile par une partie qui a un intérêt digne de protection (art. 59 al. 2 CPC), contre une décision finale de première instance rendue dans une cause patrimoniale dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr., l'appel est recevable.

**2.** L'appel peut être formé pour violation du droit (art. 310 let. a CPC) et constatation inexacte des faits (art. 310 let. b CPC). L'instance d'appel dispose d'un plein pouvoir d'examen de la cause en fait et en droit. En particulier, le juge d'appel contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (art. 157 CPC en relation avec l'art. 310 let. b CPC) et vérifie si celui-ci pouvait admettre les faits qu'il a retenus. Il incombe toutefois à l'appelant de motiver son appel (art. 311 al. 1 CPC), c'est-à-dire de démontrer le caractère erroné de la motivation attaquée. Pour satisfaire à cette exigence, il ne lui suffit pas de renvoyer aux moyens soulevés en première instance, ni de se livrer à des critiques toutes générales de la décision attaquée. Sa motivation doit être suffisamment explicite pour que l'instance d'appel puisse la comprendre aisément, ce qui suppose une désignation précise des passages de la décision que l'appelant attaque et des pièces du dossier sur lesquelles repose sa critique (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1 et les arrêts cités). La Cour de céans n'est ainsi pas tenue d'examiner, comme le ferait une autorité de première instance, toutes les questions juridiques qui se posent si elles ne sont pas remises en cause devant elle, ni de vérifier que

tout l'état de fait retenu par le premier juge est exact et complet, si seuls certains points de fait sont contestés devant elle (ATF 142 III 413 consid. 2.2.4).

### **3.**

**3.1** Le contrat d'apprentissage est régi par les art. 344 à 346a CO, qui ne posent pas de réglementation exhaustive, mais uniquement quelques dispositions spéciales, les règles générales du contrat de travail s'appliquant à titre supplétif (art. 355 CO ; Tercier/Bieri/Carron, Les contrats spéciaux, 5<sup>e</sup> éd., Zurich 2016, nn. 3226, p. 434). Dans ce domaine, le droit privé est largement complété par le droit public, notamment la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr ; RS 412.10), son ordonnance d'application du 19 novembre 2003 (OFPr ; RS 412.101) et la législation cantonale (Tercier et alii, op. cit., n. 3227, p. 434), en particulier, dans le canton de Vaud, la loi vaudoise du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (LVLFPPr ; BLV 413.01) et son règlement d'application du 30 juin 2010 (RLVLPr ; BLV 413.01.1).

Le contrat d'apprentissage est un contrat individuel de travail de caractère spécial en vertu duquel l'employeur s'engage à former le travailleur à l'exercice d'une profession déterminée, celui-ci s'engageant à travailler au service de l'employeur en vue d'acquérir une formation (art. 344 CO ; Tercier et alii, op. cit., n. 3230, p. 434 ; Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, Commentaire du contrat de travail, 3<sup>e</sup> éd., Lausanne 2004, n. 1 ad art. 344 à 346a CO, p. 342). Le contrat doit régler la nature et la durée de la formation professionnelle, le salaire, le temps d'essai, l'horaire de travail et les vacances (art. 344a al. 2 CO).

Le contrat de durée déterminée prend fin *ipso jure* par l'écoulement du temps (art. 334 al. 1 CO). Préalablement à son échéance, il ne peut en principe être mis fin au contrat par une résiliation ordinaire. Les dispositions relatives à la protection contre les congés sont inapplicables (art. 336 à 336 d CO). Cependant, si de justes motifs

existent, il peut être mis un terme aux rapports de travail avant l'échéance du contrat, l'art. 346 al. 2 CO réservant expressément l'art. 337 CO.

L'art. 346 al. 2 CO (absolument impératif, art. 361 CO) ne fait que rappeler la réglementation de l'art. 337 CO et prévoit qu'il peut être mis fin immédiatement pour justes motifs au contrat, en énumérant à titre d'exemples deux cas de justes motifs liés au but de l'apprentissage, à savoir si l'objectif de formation ne peut pas être atteint, notamment parce que le maître d'apprentissage ne peut assurer cette formation à satisfaction, ou si l'apprenti n'est pas apte à poursuivre la formation entreprise (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, op. cit., n. 3 ad art. 344 à 346a CO, p. 343 ; Tercier et alii, op. cit., n. 3260, p. 438). En cette matière, la faute joue un rôle moins important que selon l'art. 337 CO ; la jurisprudence est sensible à la nécessité de ne pas imposer à un maître d'apprentissage la présence d'un apprenti qui, objectivement, ne peut pas donner satisfaction (Aubert, Commentaire romand du Code des obligations I, 3<sup>e</sup> éd, Bâle 2021 (ci-après : CR CO I), n. 1 ad art. 346 CO). Compte tenu de la nature particulière du contrat d'apprentissage, qui se caractérise par un lien de confiance étroit entre les parties, il n'y a pas lieu de faire preuve d'une sévérité particulière dans l'appréciation des motifs de résiliation (Staehelin, Zürcher Kommentar, Zurich 2013, n. 9 ad art. 346 CO avec références). En outre, il n'est pas nécessaire que le juste motif de résiliation constitue une faute imputable à l'une des parties (Staehelin, *ibid.*, n. 7 ad art. 346 CO). Une résiliation immédiate peut aussi intervenir en raison de modifications objectives pour lesquelles ni le maître ni l'apprenti ne portent de responsabilité (Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag, 7<sup>e</sup> éd., 2012, n. 6 ad art. 346 CO ; Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts (JAR) 2002 pp. 326 consid. 3 et 327-328 ; CACI 4 novembre 2013/573, consid. 3). Le Tribunal fédéral a toutefois clairement lié la portée de l'art. 346 al. 2 CO avec la résiliation pour justes motifs de l'art. 337 CO (TF 4A\_188/2014 du 8 octobre 2014). Cette disposition énumère à titre exhaustifs trois motifs liés aux objectifs de formation du contrat. Pour le surplus, il a retenu que les conditions sont en principe celles de l'art. 337 CO, auquel la loi renvoie expressément (TF

4C\_370/2004 du 23 décembre 2004 consid. 2.2 ; Portmann, Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 6<sup>e</sup> éd., Bâle 2015, n. 4 ad art. 346 CO).

Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1, 1<sup>re</sup> phrase). Sont notamment 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). La résiliation immédiate est une mesure exceptionnelle qui ne doit être admise que de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'une telle mesure doivent objectivement et subjectivement détruire la confiance qui est le fondement du contrat de travail, ou l'ébranler à un point tel que la continuation des relations contractuelles ne peut plus être exigée (ATF 137 II 303 consid. 2.1.1 ; ATF 129 III 380 consid. 2.1).

Dans la perspective du travailleur, la jurisprudence admet l'existence de justes motifs notamment en cas d'atteinte grave aux droits de la personnalité de l'employé, pouvant consister par exemple dans un retrait unilatéral d'attributions, de la qualité d'organe ou d'une procuration, ou dans une modification inattendue du statut ou des tâches du travailleur, sans que ces changements ne soient liés à des besoins de l'entreprise, à l'organisation du travail, ou à des manquements de la part du travailleur (ATF 137 III 303 consid. 2.1.2 ; TF 4A\_595/2018 consid. 3.1 ; TF 4A\_662/2016 consid. 3.2 et 3.3 ; Donatiello, CR CO I, n. 9 ad art. 337 CO et les réf. cit.). Le fait pour l'employeur de ne pas prendre des mesures adéquates après que son employé a été giflé par un collègue constitue un juste motif de résiliation du contrat de travail (CACI 4 avril 2012/158 consid. 4b et 4c publié in JAR 2013, p. 562).

**3.2** L'appelante dénonce, pour la première fois en appel, une violation des dispositions en matière de protection des jeunes travailleurs, en particulier de l'art. 12 OLT 5 (Ordonnance 5 relative à la loi sur le travail [Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs] du 28 septembre 2007 ; RS 822.115) selon lequel l'occupation de jeunes de plus

de 16 ans, entre 22h00 et 6h00 du matin, pendant neuf heures au maximum ne peut être autorisée qu'à des conditions bien spécifiques, l'art. 19 OLT 5 qui impose à l'employeur d'informer les parents des conditions de travail, des risques et des mesures prises pour protéger la santé et assurer la sécurité du jeune, et, de manière générale, l'art. 29 LTr (Loi sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13 mars 1964 ; RS 822.11) qui prévoit que l'employeur doit avoir les égards voulus pour la santé des jeunes gens et veiller à la sauvegarde de la moralité.

Le grief invoqué en appel seulement pour justifier du congé immédiat apparaît abusif, sachant que l'appelante ne s'est jamais plainte - jusqu'ici - du non-respect de ces dispositions. L'appelante a même accepté de refaire son année auprès de l'intimée après son échec, en sachant quelles étaient les conditions de travail auxquelles elle était soumise. Elle était au demeurant majeure au début de sa deuxième année d'apprentissage, ce qui implique qu'elle n'était plus à considérer comme un jeune au sens de la loi sur le travail, qui définit à son art. 29 un jeune comme étant un travailleur de moins de 18 ans.

A cela s'ajoute que le non-respect des dispositions dénoncées n'est pas établi. Le seul témoignage de la mère de l'appelante qui a déclaré que le travail de nuit était régulier ne permet pas d'établir ce non-respect. On ignore également si un examen médical et un conseil de médecin ont eu lieu ou non, aucun allégué de fait n'étant consacré à ces questions. L'appelante conteste même qu'en première année ses notes aient baissé, reconnaissant par-là implicitement que ses résultats étaient satisfaisants durant cette année et que donc, elle n'était pas affectée par l'horaire qu'elle avait à effectuer, propre à cette profession ; elle attribue d'ailleurs la baisse de performance qui a eu lieu par la suite - alors qu'elle était majeure - non pas au fait de travailler la nuit mais à « l'ambiance désagréable dans laquelle elle se trouvait » (déterminations du 16 décembre 2020 ad all. 65).

**3.3** L'appelante se prévaut de souffrances dans le cadre de l'exécution de son apprentissage, d'humiliations insupportables et

dégradantes, qui seraient selon elle confirmées, même à demi-mot, par la plupart des témoins. Pour l'appelante, la brimade était un mode de communication, tel qu'illustré par l'épisode de la corde qu'on lui aurait proposée pour se pendre, un jour où elle paraissait particulièrement déprimée. L'appelante invoque encore avoir souffert de dépression en lien avec son travail et reproche à l'intimée de n'avoir pris aucune mesure pour régler la situation ou protéger sa santé et sa personnalité.

Les affirmations de l'appelante sont battues en brèche par les autres moyens de preuve administrés, en particulier par le contenu des déclarations des personnes qui évoluaient à ses côtés au sein de l'intimée et dont le témoignage a été considéré comme étant probant - ce qui n'est pas combattu dans le cadre de l'appel. Le témoignage P.\_\_\_\_\_, commissaire d'apprentissage, est aussi déterminant.

La mère de l'appelante est intervenue auprès du commissaire d'apprentissage. A ce sujet, deux rapports ont été établis. On ignore cependant tout de leur contenu, dès lors qu'ils n'ont pas été produits au dossier, ce qui n'est pas sans surprendre. Aucun élément au dossier, mis à part les déclarations de l'appelante et des extraits choisis de déclarations de témoins sorties de leur contexte, ne vient appuyer le manque de suivi de formation qui est dénoncé ou un comportement inadéquat de la part de l'employeur et de ses autres employés. On observera aussi qu'en dépit des griefs formulés par l'appelante, celle-ci a refait sa deuxième année auprès de son maître d'apprentissage, sans que la DGEP n'intervienne, ce qui est propre à démontrer que les conditions d'apprentissage de l'intéressée étaient adéquates.

Plusieurs témoins ont relevé le caractère un peu déprimé et/ou lunatique de l'employée. Si l'appelante ne se sentait pas bien dans l'entreprise et qu'elle était en dépression, il n'est pas établi que cet état factuel puisse être imputé à l'employeur. On notera qu'à son arrivée dans l'entreprise déjà, l'apprentie rencontrait des difficultés liées à son état de santé, lesquelles ne se sont pas améliorées, comme en attestent ses nombreuses absences pour diverses incapacités (all. 43 de la réponse,

contesté sous l'angle de la non-communication de la dysphasie idiopathique, laquelle n'a pas été en soi contestée). Le rapport [...], qui certes fait état d'un syndrome de stress post-traumatique et d'un épisode dépressif moyen, ne dit pas que cet état de santé serait lié aux conditions d'apprentissage de l'appelante. Le lien de causalité entre ces deux éléments n'est ainsi pas établi. De plus, on ne saurait faire état de mobbing, de harcèlement ou de tout autre comportement répréhensible du fait qu'un courrier de la part de la mère de l'appelante est resté sans réponse. Au demeurant, [...] a apporté une explication tout à fait crédible au fait qu'il n'avait pas répondu à ce courrier, en indiquant qu'il avait fait le choix de parler à l'appelante directement et que cette façon de faire était la sienne depuis 40 ans ; il a aussi précisé que la DGEP l'avait instruit sur le fait qu'un tel courrier doit faire l'objet d'une réponse écrite. La DGEP n'est d'ailleurs pas restée inactive, puisqu'elle a rendu deux rapports, après avoir été sollicitée, sans que ces rapports n'aient pourtant été produits au dossier.

L'appelante stigmatise l'employeur pour un manque de suivi, alors qu'elle a souvent été absente au début de sa formation, ce qui l'a pénalisée au niveau de son intégration. Elle a aussi eu des dispenses, qui l'empêchaient d'occuper certains postes, ce qui était également de nature à la pénaliser au niveau de sa formation. Le témoin P.\_\_\_\_\_ l'a bien exprimé. Ce témoin, dont le caractère probant des déclarations n'a pas été remis en cause, a aussi exclu toute notion de mobbing - tout comme le témoin L.\_\_\_\_\_ - et a souligné le contexte particulier de la situation, empreint de menace d'hospitalisation et de suites judiciaires de la part de la mère de l'appelante. Les employés entendus n'ont pas validé la version de l'appelante, tout en se montrant intègres en n'hésitant pas à relater des situations de tensions et de mots durs, en les rattachant cependant chaque fois au fait qu'ils se trouvaient dans un milieu particulier, avec des exigences particulières liées aux exigences élevées et au stress du métier. L'attitude revendicatrice de l'appelante et de ses parents n'a pas contribué à améliorer la situation. Les déclarations de l'appelante ne sauraient ainsi aller dans le sens voulu par celle-ci : elle les a sorties de leur contexte pour faire dire aux témoins autre chose que ce qu'ils ont

exprimé, ce qui n'est pas admissible. Aucune différence de traitement n'a été constatée à l'égard de l'appelante, qui n'a pas été stigmatisée ou mise à l'écart, mais qui, au contraire, a été mise face aux mêmes exigences, fussent-elles rudes, que les autres employés, qui ont tous relevé la bonne ambiance de la société, tout en exposant que des tensions pouvaient exister et que celles-ci étaient inhérentes à leur métier.

L'ensemble de ces éléments impliquent un rejet de l'appel et la confirmation du jugement entrepris.

**4.** Compte tenu de ce qui précède, l'appel doit être rejeté selon l'art. 312 al. 1 *in fine* CPC et le jugement entrepris confirmé.

Il ne sera pas perçu de frais judiciaires de deuxième instance, conformément à l'art. 144 let. a et c CPC.

Il n'y a pas lieu à l'allocation de dépens, l'intimée n'ayant pas été invitée à se déterminer.

Par ces motifs,  
la Cour d'appel civile  
p r o n o n c e :

**I.** L'appel est rejeté.

**II.** Le jugement est confirmé.

**III.** L'arrêt, rendu sans frais, est exécutoire.

La présidente :

La greffière :

Du

Le présent arrêt, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à :

- Me José Zilla (pour R. \_\_\_\_\_),
- Me Yves Nicole (pour N. \_\_\_\_\_),

et communiqué, par l'envoi de photocopies, à :

- la Présidente du Tribunal de prud'hommes de l'arrondissement de la Broye et du Nord vaudois.

La Cour d'appel civile considère que la valeur litigieuse est inférieure à 15'000 francs.

Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière civile devant le Tribunal fédéral au sens des art. 72 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral - RS 173.110), le cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Dans les affaires pécuniaires, le recours en matière civile n'est recevable que si la valeur litigieuse s'élève au moins à 15'000 fr. en matière de droit du travail et de droit du bail à loyer, à 30'000 fr. dans les autres cas, à moins que la contestation ne soulève une question juridique de principe (art. 74 LTF). Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF).

La greffière :