

BGer 8C 361/2018 vom 30. April 2019

Bundesgericht, 2019-04-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/bger_8C_361_2018

FR: TF 8C 361/2018 du 30 avril 2019

IT: TF 8C 361/2018 del 30 aprile 2019

Regeste

Assurance-chômage (allocation d'initiation au travail) | Assurance-chômage

Erwägungen

E. 1

Le recours est dirigé contre un arrêt final (art. 90 LTF) rendu en matière de droit public (art. 82 ss LTF) par une autorité cantonale de dernière instance (art. 86 al. 1 let . d LTF). Il a été déposé dans le délai (art. 100 LTF) et la forme (art. 42 LTF) prévus par la loi. Il est donc recevable.

E. 2

Saisi d'un recours en matière de droit public (art. 82 ss LTF), le Tribunal fédéral exerce un pouvoir d'examen limité. Il applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF) et statue sur la base des faits retenus par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF), sous réserve des cas prévus à l' art. 105 al. 2 LTF . Quant au recourant, il ne peut critiquer la constatation des faits importants pour le sort de l'affaire que si ceux-ci ont été établis en violation du droit au sens de l' art. 95 LTF ou de façon manifestement inexacte (art. 97 al. 1 LTF), c'est-à-dire arbitraire. En matière d'appréciation des preuves et d'établissement des faits, il y a arbitraire lorsque l'autorité n'a manifestement pas compris le sens et la portée d'un moyen de preuve, si elle ne prend pas en compte, sans raison sérieuse, un élément de preuve propre à modifier la décision ou lorsqu'elle tire des constatations insoutenables des éléments recueillis (ATF 137 I 58 consid. 4.1.2 p. 62).

E. 3

Le litige porte sur le point de savoir si l'intimé était en droit de révoquer sa décision d'octroi de l'allocation d'initiation au travail du 29 mars 2016.

E. 3.1

Selon l' art. 65 LACI (RS 837.0), les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni (let. b) et qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte (let. c). Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur, lequel les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI [RS 837.02]).

E. 3.2

La jurisprudence considère que l'administration peut revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet ex tunc en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur lorsque le versement est soumis à la condition résolutoire du respect du contrat de travail et ce, même si ladite décision ne mentionne pas la restitution des prestations en cas de violation des obligations contractuelles. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail. La restitution ne peut toutefois pas être exigée quand le contrat de travail est résilié pendant le temps d'essai, attendu que celui-ci a notamment pour but de permettre aux parties de réfléchir avant de s'engager pour une plus longue période (ATF 126 V 42 consid. 2a p. 45). Sont notamment considérés 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 (art. 337 al. 2 CO). Seul un manquement particulièrement grave de l'employé peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 p. 304 s.; 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée; de surcroît, il doit avoir effectivement abouti à un tel résultat (cf. arrêt 4A_124/2017 du 31 janvier 2018 consid. 3.1 et les références citées, publié in SJ 2018 I p. 318).

E. 4.1

L'OCE a nié le droit de l'assurée à des allocations d'initiation au travail au motif que l'employeur avait violé ses engagements en résiliant les rapports de travail le 25 novembre 2016 avec effet au 31 décembre suivant, soit dans les trois mois suivant la période d'initiation au travail. Par ailleurs, il a considéré que l'employeur n'avait invoqué aucun manquement pouvant relever des justes motifs au sens de l' art. 337 CO et que, même si un tel motif avait existé, il avait renoncé à s'en prévaloir en s'abstenant de procéder à un licenciement immédiat.

E. 4.2

Selon la cour cantonale, on ne saurait concevoir un licenciement immédiat pour justes motifs, assorti d'un préavis de congé, du moment que ce préavis permettrait de penser que la poursuite des rapports de travail resterait possible malgré les manquements constituant des justes motifs. Aussi la juridiction précédente est-elle d'avis qu'en l'espèce, le congé donné avec un préavis, mais assorti de la libération de l'obligation de travailler pendant le délai de congé, ne peut être assimilé à un congé immédiat au sens de l' art. 337 CO . Selon les premiers juges, les manquements reprochés à son employée ne semblent pas avoir été déterminants dans la décision de l'employeur de résilier les rapports de travail. Au demeurant, si certains reproches étaient fondés à un moment donné, il est vraisemblable que l'intéressée se serait amendée par la suite. Qui plus est, il existe une contradiction manifeste entre ces griefs et le certificat de travail intermédiaire élogieux du 15 octobre 2016, lequel décrit de façon précise la diversité des tâches confiées à l'employée, la manière et les conditions dans lesquelles elle s'est acquittée de certaines missions délicates et fait état de la pleine et entière satisfaction de son employeur. En conclusion, la cour cantonale a confirmé le point de vue de l'OCE, selon lequel l'employeur avait violé ses obligations en résiliant les

rapports de travail en l'absence de justes motifs dans les trois mois suivant la période d'initiation au travail.

E. 5.1

La recourante invoque la violation des art. 9 et 29 al. 2 Cst. , de l'art. 6 § 3 let . d CEDH, ainsi que de l' art. 61 let . c LPGA (RS 830.1) en tant que la cour cantonale a enfreint son droit d'être entendue et le principe inquisitoire en refusant d'entendre trois témoins supplémentaires dont elle avait requis l'audition, à savoir E._____, F._____, et G._____, tous trois employés de la recourante au moment des faits. Elle reproche à la juridiction précédente d'avoir limité son examen des faits aux contradictions pouvant exister entre le certificat de travail intermédiaire du 15 octobre 2016 et les manquements reprochés à C._____. En outre, elle critique le refus de la cour cantonale d'entendre les témoins proposés au motif que B._____ s'était largement expliqué à ce sujet lors de sa comparution le 12 mars 2018.

E. 5.2

En tant que la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue parce que la juridiction cantonale a refusé de donner suite à sa requête d'audition de trois autres témoins, son grief n'a pas de portée propre par rapport à celui de violation du principe inquisitoire également invoqué. Le juge peut effectivement renoncer à accomplir certains actes d'instruction sans que cela n'entraîne une violation du droit d'être entendu (sur cette notion en corrélation avec l'administration de preuves, cf. ATF 130 II 425 consid. 2.1. p. 429; 119 Ib 492 consid. 5b/bb p. 505) s'il est convaincu, en se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves (cf. ATF 125 V 351 consid. 3a p. 352), que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation (sur l'appréciation anticipée des preuves en général: ATF 131 I 153 consid. 3 p. 157; 130 II 425 consid. 2 p. 428).

E. 5.3.1

A l'appui de son grief de violation du principe inquisitoire, la recourante invoque une mauvaise constatation des faits déterminants. En particulier, elle reproche à la cour cantonale d'avoir ignoré l'évolution de la situation et le fait que les divers manquements imputés à C._____ ont manifestement participé, de par leur répétition et malgré les avertissements oraux et écrits adressés avant le licenciement, à l'érosion de la confiance jusqu'à la résiliation, le 25 novembre 2016. Selon la recourante, la juridiction précédente ne pouvait pas donner une portée aussi grande au certificat de travail intermédiaire du 15 octobre 2016, sans tenir compte du fait qu'un avertissement écrit avait été adressé à la prénommée au mois de septembre 2016, ni prendre en considération le fait que ce certificat avait été rédigé par C._____ elle-même, mais signé par B._____ par bienveillance, compte tenu de la situation difficile de la prénommée. Par ailleurs, la recourante reproche à la cour cantonale de n'avoir pas accordé l'importance qu'il mérite à l'événement qui a constitué "la goutte d'eau qui a fait déborder le vase", à savoir le fait que B._____ avait surpris C._____ à s'adonner à des jeux en lignes le 25 novembre 2016, durant ses heures de travail.

E. 5.3.2

En l'occurrence, il ressort des griefs soulevés que la recourante voudrait, dans une argumentation de nature purement appellatoire, substituer sa propre appréciation des faits à celle du tribunal cantonal. Ce faisant elle ne parvient pas à démontrer le caractère arbitraire

des constatations de fait du jugement attaqué. Au demeurant, on ne saurait attacher de l'importance au fait que le certificat de travail intermédiaire a été rédigé par C._____, du moment qu'en y apposant sa signature, l'employeur a confirmé l'exactitude des informations qu'il contenait. En outre, on voit mal en quoi la cour cantonale aurait failli à son devoir d'instruction en considérant que B._____ avait eu largement la possibilité de s'expliquer lors de sa comparution au sujet des manquements reprochés à la prénommée. Ainsi la recourante ne parvient pas à démontrer en quoi les premiers juges auraient violé son droit d'être entendue, ainsi que le principe inquisitoire en tant qu'ils ont considéré que certains faits présentaient un degré de vraisemblance prépondérante et que l'audition des trois témoins supplémentaires proposés par l'intéressée ne pourrait plus modifier cette appréciation.

E. 6.1

Sur le fond, la recourante invoque la violation des art. 60, 65 et 95 LACI, ainsi que de l'art. 90 al. 3 OACI en relation avec l'art. 337 CO en tant que la cour cantonale aurait confondu la notion de justes motifs d'un congé avec les conséquences mentionnées à l'art. 337 CO, à savoir la possibilité de procéder à un congé immédiat. Elle fait valoir qu'en confirmant la révocation par l'OCE de la décision d'octroi de l'allocation d'initiation au travail, la juridiction précédente aurait considéré qu'en l'absence d'un congé immédiat au sens de cette disposition légale, il existerait une présomption irréfragable d'absence de justes motifs de congé. Certes, la recourante reconnaît avoir licencié C._____ le 25 novembre 2016 avec effet au 31 décembre suivant, tout en la libérant immédiatement de son obligation de travailler. Pour autant, soutient-elle, ce n'est parce qu'elle a renoncé à résilier les rapports de travail avec effet immédiat qu'il n'existait pas de justes motifs de licenciement. Contrairement à ce qu'a retenu la cour cantonale, la renonciation de l'employeur au droit de se départir immédiatement du contrat n'entraîne pas la présomption de l'absence de justes motifs, dont l'existence devait être bien plutôt examinée à l'aune de l'ensemble des circonstances du cas particulier.

E. 6.2

Dans ces constatations de fait, qui lient le Tribunal fédéral (cf. consid. 2 supra), la cour cantonale a relevé le caractère évasif et flou, voire contradictoire des allégations formulées par le représentant de l'employeur dans son recours, ainsi que lors de sa comparution le 12 mars 2018 au sujet des manquements reprochés à C._____. En particulier, si l'employeur a allégué certains griefs quant au comportement de la prénommée durant la période d'octroi des allocations d'initiation au travail, la juridiction précédente a retenu que l'intéressée s'était amendée par la suite, étant donné que les carences relevées par B._____ avaient trait bien plutôt à la qualité du travail et aux prestations. Toutefois, sur ce point, le certificat de travail intermédiaire du 15 octobre 2016 atteste de la pleine et entière satisfaction de l'employeur. Il indique notamment que C._____ est une personne proactive dans son travail, qui maîtrise toutes les tâches comptables et de gestion des salaires, qu'elle est parfaitement intégrée dans ce poste au sein de l'entreprise et que son travail donne pleine et entière satisfaction. Or, comme l'a constaté la cour cantonale, ce certificat couvre l'intégralité de la période de prestations de l'allocation d'initiation au travail (du 1er avril au 30 septembre 2016), mais encore celle qui a suivi, soit du 1er au 15 octobre 2016, mais au-delà encore de cette date, jusqu'au 10 novembre 2016, jour de l'établissement du bilan de l'allocation d'initiation au travail, auquel ce document était annexé pour illustrer les tâches accomplies par l'employée pendant la durée de la mesure. Dans ces conditions, on

peut sérieusement douter, avec les premiers juges, que des manquements concernant la qualité du travail et les prestations aient pu constituer un juste motif de résiliation. Certes, lors de son audition, B. _____ a indiqué le grief qui, à ses yeux, était décisif dans la décision de licencier C. _____, à savoir le fait que le 25 novembre 2016, jour où elle avait repris son travail à mi-temps, celle-ci avait été surprise dans sa voiture en train de s'adonner à des jeux en ligne, activité à laquelle elle s'était consacrée à plusieurs reprises précédemment durant son travail. A cet égard, la recourante ne fait toutefois valoir aucun argument de nature à mettre en cause le point de vue de la juridiction précédente, selon lequel ce reproche est difficilement assimilable à une circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, n'aurait pas permis d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail au sens de l' art. 337 al. 2 CO . Dans ces conditions, il n'apparaît pas qu'il existait des justes motifs de résiliation des rapports de travail avant l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail.

E. 7.1

Par un ultime moyen, la recourante invoque la violation du principe de la bonne foi et de son droit d'être conseillée (art. 9 Cst. et art. 27 al. 2 LPGA). Dans son recours devant la cour cantonale, elle avait en effet soutenu, dans un raisonnement subsidiaire, que si, par impossible, les premiers juges étaient d'avis qu'elle aurait dû, en plus d'invoquer les justes motifs, procéder à un licenciement immédiat pour satisfaire à ses obligations envers l'OCE, elle devait être protégée dans sa bonne foi, du moment que celui-ci ne lui avait donné aucune information quant à la nécessité de résilier immédiatement les rapports de travail. La cour cantonale a toutefois nié son droit de se prévaloir de la protection de la bonne foi motif pris qu'il appartenait à l'intéressée de demander à l'OCE la confirmation de ce qu'elle croyait avoir compris au sujet des justes motifs de licenciement.

E. 7.2

Ce grief est infondé. Du moment que la recourante ne peut se prévaloir d'aucune circonstance qui, selon les règles de la bonne foi, n'aurait pas permis d'exiger d'elle la continuation des rapports de travail au sens de l' art. 337 al. 2 CO , sa renonciation à un licenciement immédiat n'a pas d'incidence sur le droit de l'intimé de revenir sur sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail.

E. 8

Vu ce qui précède, le jugement attaqué n'est pas critiquable et le recours se révèle mal fondé.

E. 9

La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).