

VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 735 vom 28. September 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-09-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2015__735

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 735 du 28 septembre 2015

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2015 / 735 del 28 settembre 2015

Regeste

ALLOCATION D'INITIATION AU TRAVAIL, RÉSILIATION, JUSTE MOTIF, RÉVOCATION{EN GÉNÉRAL} | 337 CO, 65 LACI, 66 LACI, 90 OACI

Erwägungen

E. 4

a) En l'espèce, il ressort du formulaire « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail » signé le 16 décembre 2011, que le recourant s'était engagé à ne pas résilier le contrat de travail pendant la période d'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de celle-ci, sous réserve de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, sous peine d'entraîner l'annulation rétroactive de la mesure et la restitution des allocations perçues. En outre, aux termes de sa décision du 18 janvier 2012 octroyant des AIT en faveur de l'assuré, l'ORP a expressément subordonné l'octroi d'allocations d'initiation au travail au respect par l'employeur des dispositions et engagements auxquels il a souscrit en signant le formulaire « confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail », la restitution des allocations était réservée en cas de non respect desdites dispositions. Une telle réserve doit être comprise en ce sens que le versement des allocations a lieu sous condition résolutoire, appelée aussi réserve de révocation, ayant pour effet qu'en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, s'agissant notamment de la durée minimale de l'engagement de l'assuré (sous réserve d'une résiliation pour justes motifs), les conditions du droit aux allocations d'initiation ne sont plus remplies (cf. ATF 126 V 42 consid. 2a). Le recourant soutient tout d'abord que la période d'initiation au travail convenue devait durer du 1^{er} février au 30 avril 2012 et non au 31 mai 2012, alléguant avoir respecté ses engagements dans la mesure où il a maintenu le contrat de travail pendant les trois suivant la fin de l'initiation, soit jusqu'au 31 juillet 2012. Toutefois, savoir si la période d'initiation au travail convenue s'étendait du 1^{er} février au 30 avril – comme le soutient le recourant – ou au 31 mai 2012, n'est pas déterminant dans le cas présent pour les raisons qui suivent. En effet, il est constant qu'au vu de la jurisprudence précitée (cf. consid. 3b supra), l'exercice du droit de résiliation ne doit pas être confondu avec la survenance du terme ou l'écoulement du délai pour lequel le congé est donné. Dans le cas d'espèce et compte tenu des engagements que le recourant a pris, cela signifie qu'il ne pouvait exercer son droit de résiliation – en d'autres termes adresser la résiliation à son employé – avant le délai de trois mois suivant la période d'initiation, c'est-à-dire pas avant le 1^{er} août 2012 (si l'on considère que l'initiation s'est terminée le 30 avril 2012) ou le 1^{er} septembre 2012 (si l'on considère que l'initiation s'est terminée le 31 mai 2012). Or, le recourant a tout d'abord adressé à son employé un courrier intitulé « résiliation pour modification de votre contrat de travail » le 27 juin 2012, puis lui a confirmé la résiliation de son contrat de travail par courrier du 19 juillet 2012. Force est ainsi de constater qu'en procédant de la sorte, tant le 27 juin que le 19 juillet 2012, le

recourant a exercé son droit de résiliation durant le délai proscrit des trois mois suivants la période d'initiation. Par ailleurs, l'argument du recourant tendant à faire admettre que la résiliation est le fait de son employé n'est pas convaincant. En effet, il ressort de son courrier « résiliation pour modification de contrat de travail » du 27 juin 2012 que l'employeur a fait part des déclarations suivantes à l'assuré : « Par voie de conséquence, K._____ confirme la résiliation pour modification de votre contrat de travail selon les termes suivants : 1) conformément à votre contrat de travail, le délai de congé étant de 1 mois, votre contrat de travail prend fin le 31 juillet 2012 pour résiliation de modification de contrat de travail; 2) le nouveau contrat de travail annexé peut entrer en vigueur le 1^{er} août 2012 pour autant que les objectifs de performance fixés dans la nouvelle proposition de contrat de travail soient entièrement respectés en date du 19 juillet 2012. Si avant le 20 juillet ou entre le 20 juillet et le 31 juillet 2012 la performance n'était plus respectée, alors le nouveau contrat de travail ne pourrait en aucun cas entrer en vigueur ». Le recourant a donc bel et bien procédé à la résiliation du contrat de travail de manière unilatérale. Le fait d'accompagner le congé donné d'une proposition de nouveau contrat, dont l'entrée en vigueur était subordonnée au respect de certaines conditions par l'employé, ne permet pas de considérer que l'employeur n'a pas mis fin au contrat de travail alors valable. En effet, le courrier « résiliation pour modification de contrat de travail » du 27 juin 2012 du recourant s'apparente à un congé-modification. Selon la jurisprudence, le congé-modification au sens étroit se caractérise par le fait qu'une partie résilie le contrat de travail, mais accompagne sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (TF 4C.209/2002 du 28 novembre 2002 consid. 2.1). Dans tous les cas, un congé-modification suppose un congé (TF 4A_192/2007 du 2 août 2007 consid. 4). Quoiqu'il en soit, le recourant a confirmé ladite résiliation par courrier du 19 juillet 2012, au motif que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints. Hormis la référence aux discussions qu'il a eues avec son employé le 20 juin 2012, à leurs échanges de courriels du 21 juin 2012 et aux documents signés le 28 juin 2012, l'employeur n'a aucunement indiqué comme raison au licenciement un quelconque abandon de l'assuré ou que ce dernier aurait renoncé à poursuivre son activité. Le courrier de réponse du 22 juillet 2012 de l'assuré permet d'ailleurs de constater qu'il souhaitait conserver son activité. En effet, il a déclaré regretter la décision de son employeur, contestant n'avoir pas atteint la plupart des exigences et, surtout, expliquant qu'étant en phase de progression, il était persuadé qu'il aurait pu la poursuivre pour finalement répondre aux attentes. Au vu de ces éléments, on ne peut pas admettre que la fin des rapports de travail soit le fait d'un abandon d'emploi par l'assuré ou d'une rupture conventionnelle, comme le souhaiterait le recourant. L'échange de courriels du 21 juin 2012 avec l'assuré ne permet d'ailleurs pas de parvenir à une autre conclusion dès lors que, d'une part, il date du 21 juin 2012, soit avant la résiliation du contrat de travail par l'employeur, et, d'autre part, qu'il démontre tout au plus que l'employé s'inquiétait d'avoir besoin d' « encore un certain temps pour mieux appréhender le Business de K._____ en relation avec ses clients et voir si [il] peu[t] augmenter [s]a performance ou non pour atteindre [s]es objectifs ». Le recourant se plaint par ailleurs d'une violation de son droit d'être entendu en raison du fait que dans la décision attaquée, l'intimé lui reproche de n'avoir pas immédiatement informé l'ORP avant de procéder au licenciement comme il s'y était pourtant engagé dans le formulaire de demande d'AIT. Il soutient que l'annulation rétroactive des AIT par décision du 9 août 2012 n'est pas fondée sur cet argument et qu'il n'a ainsi pas pu s'exprimer sur ce point lors de la procédure d'opposition. S'agissant d'une garantie constitutionnelle de caractère formel, la violation du droit d'être entendu doit en

principe entraîner l'annulation de la décision attaquée indépendamment des chances de succès du recourant sur le fond (ATF 127 V 437 consid 3d/aa; 126 V 132 consid. 2b et les références citées). Selon la jurisprudence, toutefois, la violation du droit d'être entendu est réparée – à titre exceptionnel et pour autant qu'elle ne soit pas d'une gravité particulière – lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen (ATF 135 I 279 consid. 2.6.1 et les références; TF 8C_1001/2008 du 31 juillet 2009 consid. 2.2 et les références). En l'espèce, la Cour de céans disposant d'un plein pouvoir d'examen pour trancher la question litigieuse, la violation du droit d'être entendu invoquée par le recourant, pour autant qu'elle puisse être retenue – ce qui paraît douteux – a quoi qu'il en soit été réparée en procédure de recours. Au demeurant, le fait que l'employeur n'ait pas avisé l'ORP avant d'agir n'a pas d'incidence sur l'issue du litige, dès lors que l'on peut retenir, à l'instar de l'intimé, au vu des éléments établis précédemment, que le contrat de travail a bien été résilié par le recourant et ce durant la période des trois mois ayant suivi la fin de l'initiation au travail. Dans ces circonstances, le recourant s'exposait à l'annulation rétroactive de la mesure et à la restitution des AIT versées s'il ne pouvait se prévaloir de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, conformément aux dispositions prévues dans la demande d'AIT qu'il a signée le 16 décembre 2011. b) Il convient dès lors encore d'examiner si l'employeur pouvait se prévaloir de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1); 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 (al. 2). Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive; selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 129 III 382 consid. 2.1 et 2.2 et les références). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 in initio CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907; RS 210]); à cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b; TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012). En l'espèce, il ne ressort aucunement du dossier – et le recourant ne l'invoque pas non plus – que la relation de confiance le liant à son employé ait été détruite de manière telle que la continuation des rapports de travail ne pouvait raisonnablement être exigée plus longtemps. Au contraire, deux éléments permettent de nier que le recourant se soit trouvé dans une telle situation justifiant un licenciement immédiat; premièrement, il a résilié le contrat de travail avec un préavis d'un mois pour la fin d'un mois et, deuxièmement, les reproches qu'il formule à l'encontre de l'assuré ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. En effet, dans son courrier de résiliation du 27 juin 2012, le recourant indiquait : « conformément à votre contrat de travail, le délai de congé étant de 1 mois, votre contrat de travail prend fin

le 31 juillet 2012 pour résiliation de modification de votre contrat de travail ». La résiliation n'était donc pas d'effet immédiat mais assortie d'un délai de congé de un mois. A l'évidence, les raisons à l'origine du renvoi ne rendaient ainsi pas la poursuite de la relation contractuelle insoutenable. Par ailleurs, le recourant a mis fin aux rapports de travail en invoquant, comme motif de résiliation, que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints (cf. courrier de confirmation de résiliation du 19 juillet 2012). Il lui a par exemple fait grief de ne pas avoir développé suffisamment de rendez-vous de prospection. En substance, le recourant a reproché à l'assuré d'agir en aval en tant qu'exécutant alors qu'il attendait de lui qu'il agisse de manière managériale, proactive et en amont des besoins de l'entreprise (cf. courrier de résiliation du 27 juin 2012). Or, de tels reproches – par ailleurs contestés en grande partie par l'assuré dans son courrier du 22 juillet 2012 – ne constituent pas de justes motifs de résiliation des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO (cf. ATF 127 III 154 consid. 1a et les références citées; 126 IV 45 consid. 2a). A cet égard, la jurisprudence cantonale a eu l'occasion de préciser que le défaut d'aptitude professionnelle ne plaçait pas l'employeur dans une situation intenable justifiant qu'il mette fin, immédiatement, aux rapports de travail (cf. CASSO ACH 51/10 – 74/2011 du 17 mars 2011 consid. 4; cf. TA PS 2003.0203 du 8 mars 2004 consid. 4). Il convient encore de relever que le recourant avait indiqué le 8 juin 2012 à l'ORP que le plan de formation avait pu être suivi comme prévu et que les objectifs d'initiation avaient été atteints. Force est dès lors de constater que les justes motifs au sens de l'art. 337 CO font défaut en l'espèce et que le recourant n'avait aucune justification à mettre un terme au contrat de travail de l'assuré dans les trois mois qui ont suivi la période d'initiation. L'employeur n'a ainsi pas respecté les conditions d'octroi des allocations d'initiation au travail figurant expressément dans la décision du 18 janvier 2012, qu'il s'était au demeurant engagées à tenir en apposant sa signature sur la formule « demande et confirmation d'allocations d'initiation au travail » le 16 décembre 2011. Par conséquent, l'intimé, qui avait clairement soumis le versement de ces allocations à la condition résolutoire du respect desdites conditions, était fondé à annuler la mesure avec effet ex tunc .

E. 5

a) En définitive, le recours, mal fondé, doit être rejeté, en tant qu'il est recevable, et la décision attaquée confirmée. b) La procédure étant gratuite (cf. art. 61 let. a LPGA), il n'est pas perçu de frais de justice, ni alloué de dépens dès lors que le recourant n'obtient pas gain de cause (cf. art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique prononce : I. Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable. II. La décision sur opposition rendue le 14 novembre 2014 par le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais de justice ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : ■ Me Alain Pichard (pour K. _____), ■ Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, - Secrétariat d'Etat à l'économie, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :