

VD_OMNI PS.2004.0258 vom 10. Juni 2005

VD Tribunal cantonal, 2005-06-10, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0258

FR: VD_OMNI PS.2004.0258 du 10 juin 2005

IT: VD_OMNI PS.2004.0258 del 10 giugno 2005

Regeste

X/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de Cossonay-Orbe-La Vallée | En matière d'assurances sociales, la restitution de prestation suppose que soient remplies les conditions d'une reconsidération ou d'une révision procédurale de la décision par laquelle les prestations en cause ont été allouées. La reconsidération suppose une décision sans nul doute erronée, dont la rectification revêt une importance notable. Toutefois, lorsque le versement a eu lieu sous condition résolutoire, l'administration peut en demander la restitution sans être liée par les conditions susmentionnées. L'autorité est dès lors en droit de réclamer l'ensemble des montants versés (effet ex tunc) sans qu'il ne soit nécessaire de le préciser dans la décision d'octroi. En outre, la remise de l'obligation de restituer est exclue, car le débiteur doit s'attendre à devoir rembourser les prestations en cas de non respect des conditions fixées, ce qui ne lui permet pas d'invoquer sa bonne foi.

Erwägungen

E. 1

En tant qu'employeur, le recourant est directement touché par la décision entreprise. Le refus des allocations d'initiation au travail le contraint en effet à rembourser les prestations qui lui ont déjà été versées en application de l'art. 90 al. 4 OACI. Il a dès lors un intérêt digne de protection à recourir contre la décision entreprise (ATF 124 V 246 cons. 1).

E. 2

a) En vertu de l'art. 65 LACI, 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). Selon l'art. 66 LACI, les allocations d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de ses capacités de travail, mais tout au plus 60 % du salaire normal (al. 1). Pendant le délai-cadre, elles sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels, notamment pour des chômeurs âgés, pour douze mois au plus. Par ailleurs, 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; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). b) Dans un arrêt du 27 mars 2000 (ATF 126 V 42), le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'employeur peut 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 la décision d'octroi des

allocations d'initiation au travail, confirmant ainsi la pratique recommandée par le Seco (v. Circulaire relative aux mesures de marché du travail [MMT], éd. octobre 2004, J 29). 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 cons. 2b; 124 V 246 cons. 3b). La restitution est admissible en regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé; il s'agit également d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 42 cons. 2a et les références citées). La notion de justes motifs à prendre en considération est la même que celle définie à l'art. 337 CO (arrêt du Tribunal administratif du canton de Fribourg du 20 décembre 2001, publié in SVR 2003/14). Conformément à l'art. 337 al. 2 CO, 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. On doit dès lors se trouver en présence de manquements particulièrement graves de la part de l'employé et non de prestations inférieures à la moyenne en raison, par exemple, d'un manque d'expérience (v. Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Code annoté, Lausanne 2001, rem 1.1 à 1.22, spéc. 1.11 ad art. 337 CO et les références citées; ATF C 55/04 du 16 février 2005 cons. 4). Au demeurant, les conditions d'application de cette disposition doivent être admises de manière restrictive (ATF 127 III 154 cons. 1a). En d'autres termes, l'employeur peut ainsi être tenu à restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs à l'échéance du délai indiqué par l'administration dans sa décision; sous l'empire de l'ancien droit, cette restitution s'opérait conformément à l'art. 95 al. 1 LACI (DTA 2000 n° 36 cons. 2a). Depuis le 1^{er} janvier 2003, cette disposition renvoie à l'art. 25 LPGA qui fonde le droit de l'autorité à réclamer la restitution des prestations indûment touchées. c) En matière d'assurances sociales, la restitution de prestations suppose, en règle ordinaire, que soient remplies les conditions d'une reconsidération ou d'une révision procédurale de la décision par laquelle les prestations en cause ont été allouées (ATF 126 V 42 cons. 2b; 122 V 21 cons. 3a). L'administration peut reconsidérer une décision formellement passée en force de chose jugée et sur laquelle une autorité judiciaire ne s'est pas prononcée quant au fond, à condition qu'elle soit sans nul doute erronée et que sa rectification revêt une importance notable (ATF 122 précité). En outre, par analogie avec la révision des décisions rendues par les autorités judiciaires, l'administration est tenue de procéder à la révision d'une décision entrée en force formelle lorsque sont découverts des faits nouveaux ou des nouveaux moyens de preuves, susceptibles de conduire à une appréciation juridique différente (ATF 122 V 21 cons. 3a; 126 V 42 cons. 2b). Cependant, quand le versement de prestations a eu lieu, comme en l'espèce, sous condition résolutoire, l'administration peut en demander la restitution sans être liée par les conditions susmentionnées relatives à la révocation des décisions (ATF 126 V 41 cons. 2b; 117 V 139 cons. 4b). A cet égard, le Tribunal fédéral a eu l'occasion de préciser que l'autorité était en droit de réclamer l'ensemble des montants versés (effet ex tunc) sans qu'il ne soit nécessaire de le préciser expressément dans la décision d'octroi (ATF C 55/04 du 16 février 2005 cons. 1.4; v. également SVR 2003 n° 14 cons. 2d confirmé par le TFA dans l'arrêt C 14/02 précité). En outre, une remise de l'obligation de restituer est exclue, car le débiteur doit s'attendre à devoir rembourser les prestations en cas de non respect des conditions fixées, ce qui ne lui permet pas d'invoquer sa bonne foi (ATF 126 V 42 cons. 2b).

E. 3

Il convient maintenant d'appliquer les principes développés ci-dessus au cas particulier. a) La décision rendue par l'ORP réservait expressément le respect du contrat de travail en renvoyant aux engagements souscrits dans le formulaire " confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail ", laquelle l'emportait sur tout accord contenant des clauses contraires. Il était également précisé qu'après la période d'essai (limitée à un mois), le contrat de travail ne pouvait être résilié pendant la durée minimale du contrat, soit jusqu'au 14 avril 2004, uniquement pour de justes motifs conformément à l'art. 337 CO. En outre, le formulaire signé par le recourant le 2 octobre 2003 réservait expressément la possibilité de réclamer la restitution des allocations déjà perçues en cas de non respect des obligations liées à la mesure dont il a bénéficié. Par principe, l'autorité intimée était dès lors légitimée à revenir sur la décision du 7 octobre 2003. b) En l'espèce, il est constant que le recourant a donné son congé à son employé le 15 février 2004, soit plusieurs semaines avant l'échéance de la période d'initiation fixée par l'ORP. Ce faisant, il s'est placé en porte-à-faux avec le but de la mesure, soit favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, d'éviter une sous-enchère sur les salaires ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 42 cons. 3a ; C 14/02 du 10 juillet 2002 cons. 3.2). Par ailleurs, il lui incombait d'informer l'ORP de l'échec probable de l'initiation avant de se séparer de son employé, ce qu'il a omis de faire. Le fait que la résiliation du contrat n'ait pris effet qu'à l'échéance de la période d'initiation (ou plus précisément la veille) est sans incidence sur le présent litige. Seul est en effet déterminant le moment où l'employeur a décidé d'interrompre la mesure. Dans le cas particulier, A. _____ avait pris la décision de renvoyer son employé le 15 février 2004, alors qu'il s'était engagé à le former jusqu'au 15 avril 2004 au moins. Dans ces conditions, un engagement au terme de la période d'initiation n'était plus envisageable, contrairement à ce que prévoit l'art. 65 let. c LACI. Cela étant, c'est à juste titre que l'ORP a considéré que les conditions du droit à l'allocation d'initiation n'étaient plus remplies. L'issue du litige aurait peut-être été différente si la résiliation était intervenue postérieurement à la période d'initiation. La question peut toutefois demeurer ouverte en l'espèce. c) Ceci exposé, il reste à se demander si le recourant peut se prévaloir de justes motifs de résiliation au sens de l'art. 337 CO. aa) Le recourant invoque en premier lieu des moyens ayant trait aux compétences de son employé. Ainsi, il n'aurait pas disposé des connaissances dont il se prévalait dans son curriculum vitae. En outre, il n'aurait pas été possible de lui faire atteindre un niveau suffisant pour travailler utilement sur le projet de logiciel, qui constituait le cœur des activités de la société. Il dit avoir vainement investi beaucoup de temps et d'énergie à cet effet. L'autorité intimée doute de la crédibilité de ces motifs, dès lors qu'ils n'avaient pas été invoqués dans la lettre de licenciement. Pour elle, le licenciement est lié à des raisons économiques. Sur le fond, elle est d'avis que le recourant connaissait suffisamment son employé pour avoir été son enseignant. Au demeurant, le temps d'essai d'un mois devait lui permettre d'évaluer valablement ses compétences. Enfin, elle rappelle que l'octroi de l'AIT est précisément destiné à permettre la formation d'un employé moins bien qualifié, de sorte qu'un manque de rendement ne saurait lui être reproché. bb) Il est vrai que la lettre de résiliation du 15 février 2004 demeure peu précise sur les motifs réels qui ont conduit le recourant à se séparer de son employé. Il y est surtout question de la charge que représenterait un « salaire non rentable » et des difficultés liées au « marché actuel ». Dans ses déterminations, l'ORP y voit le motif réel du licenciement. Il fonde notamment son argumentation sur les explications qui lui ont été données par le

recourant le 1^{er} juin 2004. A l'examen, on constate en effet que le motif initialement invoqué avait trait aux coûts engendrés par le salaire de l'employé. Le recourant a expliqué qu'il n'avait pas obtenu les financements attendus pour son projet ; en outre, il était contraint de vivre sur ses économies et le salaire de son épouse. Peu après, un courrier lui a d'ailleurs été adressé par l'Ecole d'ingénieur lui annonçant que son poste ne serait pas reconduit. Il n'était dès lors plus à même de garantir le salaire convenu à son employé à l'issue de la période d'initiation. A la lumière de ce qui précède, on peut tenir pour établi que le licenciement est fondé sur des motifs d'ordre économiques. Or, ceux-ci ne sauraient être admis pour justifier un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO. Le risque économique de l'entreprise est en effet à la charge de l'employeur. Le Tribunal fédéral des assurances a du reste eu l'occasion de juger des conséquences que pouvait avoir l'impossibilité pour l'employeur de procurer du travail en raison des difficultés de l'entreprises. Il estimé que ce risque ne saurait le dispenser de son obligation de restituer. En effet, s'il apparaît que l'employeur n'est plus à même, peu de temps après le début de la période d'initiation, de garantir un emploi durable au salarié en raison d'un manque de travail, cela démontre que le but du versement des allocations ne sera pas atteint et que les allocations déjà versées l'ont été indûment (ATF 126 V 42 cons. 3b). Dans l'hypothèse où l'on admettrait des insuffisances de la part de l'employé, le résultat ne serait pas différent. Le Tribunal fédéral des assurances a déjà eu l'occasion de juger qu'un rendement insuffisant ou des compétences inadéquates ne sauraient constituer des justes motifs de licenciement au sens de l'art. 337 CO (ATF C 55/04 du 16 février 2005 cons. 4; C 14/02 du 10 juillet 2002, cons. 4.2). A cet égard, il convient de rappeler, avec l'autorité intimée, que le but de la mesure était de favoriser le reclassement d'un chômeur difficile à placer, dont la capacité de travail serait durablement restreinte, conformément à ce que prévoit l'art. 65 LACI. Les subsides versés à l'employeur constituent la contrepartie des efforts qu'il fait en engageant une personne moins productive. Dans ces conditions, les griefs portant sur le manque de productivité de l'employé ou un niveau de compétence inférieur à ce qui était escompté sont irrelevants. Au demeurant, il était loisible au recourant de mettre fin aux relations de travail durant le temps d'essai, dans l'hypothèse où les carences de son employé étaient telles que d'emblée la mesure se serait révélée inutile. Quant à la durée du temps d'essai, il est vrai qu'un mois ne permet pas toujours d'apprécier de manière adéquate les qualités d'un employé. Toutefois, le recourant connaissait déjà son employé pour lui avoir dispensé des cours d'informatique avant l'engagement, de sorte qu'il était à même de se faire une opinion sur ses aptitudes. Il avait d'ailleurs relevé la motivation et la curiosité dont son ancien élève avait fait preuve (v. demande d'AIT du 2 octobre 2003). Dans ces conditions, les reproches formulés par l'employeur ne sauraient justifier un licenciement immédiat. d) En conséquence, l'ORP était en droit de réclamer au recourant la restitution des allocations versées.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours déposé par A. _____ et au maintien des décisions entreprises. En application de l'art. 61 let. a et g LPGA, le présent arrêt peut être rendu sans frais ni dépens.