

VD_OMNI PS.2005.0244 vom 1. März 2006

VD Tribunal cantonal, 2006-03-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0244

FR: VD_OMNI PS.2005.0244 du 1 mars 2006

IT: VD_OMNI PS.2005.0244 del 1 marzo 2006

Regeste

X c/Service de l'emploi, 1ère instance cantonale de recours en matière, Office régional de placement de la Riviera, Caisse cantonale de chômage, Y_____ | Lorsque la décision d'octroi des AIT réserve l'obligation de les restituer si le contrat est résilié en dehors du temps d'essai, sans justes motifs, pendant la période d'initiation, et que cette condition n'est pas remplie, l'administration peut demander la restitution sans être liée par les conditions relatives à la révocation des décisions. Si l'employeur opte pour un congé ordinaire respectant les délais contractuels, il renonce définitivement au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur les mêmes circonstances que celles ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours fixé par l'art. 60 al. 1 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA), le recours est intervenu en temps utile. Il est au surplus recevable en la forme.

E. 2

L'art. 65 LACI permet le versement d'allocations d'initiation au travail aux assurés dont le placement est difficile, qui sont mis au courant dans une entreprise et reçoivent de ce fait un salaire réduit, lorsqu'ils remplissent les conditions fixées à l'art. 60 al. 1 let. b LACI (let. a), que 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 (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 sa capacité de travail, mais tout au plus 60 pour cent 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 (al. 2). D'autre part, 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). Les allocations d'initiation au travail ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions (par exemple pour attirer de nouvelles entreprises ou faciliter les reprises d'entreprises en allégeant les charges salariales, etc.). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable (Circulaire relative aux mesures de marché du travail - citée ci-après : Circulaire MMT - p. 127, J3). L'employeur doit initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat. Il doit conclure avec le travailleur un contrat d'une durée indéterminée; s'il est prévu un temps d'essai, celui-ci ne peut normalement excéder un mois.

S'il apparaît après le début de l'initiation que celle-ci ne pourra raisonnablement être menée à bien, le rapport de travail doit être résilié par congé. L'autorité compétente doit être avisée au préalable du possible échec de l'initiation. Elle devrait tenter, avant la notification du congé, de rétablir l'entente entre le travailleur et l'employeur afin que l'initiation puisse, chaque fois que faire se peut, être achevée comme prévue. L'employeur en particulier ne devrait faire usage de son droit de licenciement que pour des motifs graves (lorsque la poursuite des rapports ne peut être exigée de lui, par exemple parce que le travailleur ne possède pas les capacités nécessaires ou qu'il a enfreint les règles de la bonne foi). Il est tenu d'informer l'autorité compétente du travail des motifs de congé. L'autorité compétente peut exiger la restitution de tout ou partie des allocations déjà versées (art. 25 LPGA; Circulaire MMT, p.131, J27).

E. 3

Dans sa décision du 5 mai 2004, l'ORP a réservé l'éventualité d'une restitution des prestations si le contrat de travail était résilié, en dehors du temps d'essai et sans justes motifs, pendant la période d'initiation ou dans le mois suivant celle-ci. Une telle réserve doit être comprise en ce sens que le versement des allocations a lieu sous condition résolutoire, appelée aussi réserve de révocation (cf. ATF 111 V 223 consid. 1; A. GRISEL, *Traité de droit administratif*, vol. I, p. 408). Elle est tout à fait admissible au 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 112 V 251 sv. consid. 3b; T. NUSSBAUMER, *Arbeitslosenversicherung*, in *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR]*, Soziale Sicherheit, ch. 583; D. CATTANEO, *Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage*, thèse Genève 1992, no 780 ss, p. 467 ss). L'autorité cantonale peut même exiger que la condition légale d'un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, après la période d'initiation (art. 65 let. c LACI), fasse l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI). L'employeur peut ainsi être tenu à 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; cette restitution s'opère conformément à l' art. 95 al. 1 LACI (GERHARDS, *Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz*, vol. II, n. 30 ad art. 65-67). Quant à la notion de justes motifs, elle est, dans le présent contexte, la même que celle définie à l' art. 337 CO (D. FREIBURGHAUS, *Präventivmassnahmen gegen die Arbeitslosigkeit in der Schweiz*, Berne 1987, p. 51).

E. 4

a) La recourante fait valoir que ce n'est pas elle qui a mis fin au contrat de travail, mais que la volonté de quitter l'entreprise venait du recourant et qu'elle n'a fait que s'y rallier. Elle invoque à ce propos l'entrevue du 30 août 2004, à laquelle se réfère sa lettre du 2 septembre 2004 au recourant et au cours de laquelle ce dernier aurait donné oralement son congé. Elle requiert à ce sujet l'audition de son responsable technique et de son responsable commercial, tous deux présents lors de cette entrevue. Le tribunal a renoncé à entendre ces témoins, dans la mesure où la version présentée par la recourante apparaît en contradiction avec le contenu de sa lettre du 2 septembre 2004 et à son comportement ultérieur. S'il n'apparaît en effet pas douteux que Y _____ ait déclaré que le travail ne lui convenait pas et qu'il allait chercher un emploi plus facile et mieux adapté à son état de santé, il ne ressort nullement de la lettre du 2 septembre 2004 qu'il avait d'ores et déjà donné son

congé, ou qu'un accord réciproque était intervenu pour mettre fin aux rapports de travail le 15 octobre 2004. Si tel avait été le cas, le dernier point de la lettre du 2 septembre 2004 (« Nous admettons vos remarques, décision et attendons de votre part votre confirmation, résiliation de votre contrat de travail pour le 15 octobre 2004 au plus tard ») n'aurait aucun sens. Il résulte au contraire de cette formule que Y_____, s'il avait certes exprimé le projet de démissionner, ne l'avait pas encore fait. La recourante ne s'y est d'ailleurs pas trompée, puisqu'elle a elle-même résilié le contrat de travail, par lettre du 24 septembre 2004, pour le 15 du mois suivant. b) La recourante fait d'autre part valoir qu'il existait en l'occurrence de justes motifs au sens de l'art. 337 CO de mettre fin au contrat de Y_____. Elle affirme que celui-ci « était un retardataire chronique et un adepte de l'absentéisme », qu'il avait « été averti à plusieurs reprises que son comportement ne pouvait durer, notamment par écrit le 19 août 2004 », et qu'il ne s'était toutefois pas amendé. Elle a offert de prouver ses allégations par témoins, mesure d'instruction que le tribunal a également renoncé à ordonner. Qu'il y ait eu ou non dans le comportement de Y_____ matière à résiliation immédiate pour justes motifs n'apparaît pas décisif en l'espèce. La recourante n'a en effet pas invoqué de tels motifs à l'appui de sa résiliation, qui au surplus n'était pas un renvoi immédiat selon l'art. 337 CO, mais un congé ordinaire. On observe de surcroît que de fréquentes arrivées tardives ou des absences injustifiées comme celles qui étaient reprochées à Y_____, ne peuvent donner lieu à un renvoi immédiat que si elles sont répétées malgré un ou plusieurs avertissements (v. ATF 117 II 560 consid. 3 p. 561), lesquels doivent contenir une menace claire de renvoi immédiat en cas de nouveau manquement (ATF 108 II 301 consid. 3 b p. 303). Tel n'était pas le cas de l'avertissement écrit signifié à Y_____ le 19 août 2004, qui lui reproche certes ses arrivées tardives, mais se termine simplement par la formule suivante : « Votre comportement ne peut pas continuer indéfiniment et vous demandons de prendre rendez-vous de suite pour un entretien ». Au demeurant, le fait pour l'employeur d'avoir comme en l'espèce opté pour un congé ordinaire respectant les délais contractuels (cf. CCT du 1er janvier 2003 des paysagistes et entrepreneurs de jardins du canton de Vaud) implique une renonciation définitive au droit de résiliation immédiate, du moins en tant qu'il se fonde sur les mêmes circonstances que celles ayant entraîné la résiliation ordinaire du contrat (ATF 123 III 86). Enfin, en laissant à Y_____ à l'issue de l'entretien du 30 août 2004 la possibilité de résilier lui-même le contrat pour un terme relativement lointain, la recourante ne pouvait plus le licencier avec effet immédiat lorsqu'il a refusé de donner son congé (v. Favre/Munoz/Tobler, Le contrat de travail, Lausanne 2001, n. 1.37 ad art. 337 CO). Quant au fait que l'employé n'est effectivement pas exempt de reproches, le tribunal l'admet volontiers, mais, puisque l'employeur avait, selon ses propres termes, "Assez rapidement, après l'engagement de Y_____, (...) constaté que l'attitude de ce travailleur n'était pas adéquate et que ses prestations de travail laissaient fortement à désirer", il devait mettre rapidement en demeure l'intéressé de corriger son attitude, sous peine de renvoi pour justes motifs. En le gardant comme il l'a fait, l'employeur a non seulement négligé ses propres intérêts, mais aussi ceux de l'assurance-chômage. Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de rechercher, comme le voudrait la recourante, si celle-ci aurait pu renvoyer Y_____ pour justes motifs; le fait est qu'en le licenciant le 2 septembre 2004 pour le 15 octobre suivant, elle a violé ses engagements à l'égard de l'assurance-chômage, ce qui réalise la condition résolutoire entraînant la restitution des allocations versées.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.