

VD_OMNI PS.2007.0034 vom 11. Juni 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0034

FR: VD_OMNI PS.2007.0034 du 11 juin 2007

IT: VD_OMNI PS.2007.0034 del 11 giugno 2007

Regeste

X. /Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement de la Riviera | Allocations d'initiation au travail. Violation de l'engagement pris dans le cadre du formulaire "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" selon lequel l'employeur s'engage à ne pas donner le congé avant la fin de l'initiation, les cas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO demeurant réservés. Pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Pas de violation du devoir d'information résultant de l'art. 27 LPGA dès lors que le formulaire signé par la recourante mentionnait expressément que le temps d'essai était limité à un mois, en attirant clairement l'attention du signataire sur le fait que cette disposition primait sur tout accord contenant des clauses contraires. Pas d'obligation d'attirer spontanément l'attention de l'employeur lorsque le contrat de travail conclut avec l'assuré contient des clauses contraires.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de trente jours prévu par l'art. 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), le recours est au surplus recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

a) Selon l'art. 65 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (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). L'art. 66 LACI prévoit que les allocations d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal que l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus le 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 (al. 2, 1^{ère} phrase). 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. Selon l'art. 90 al. 4 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02), celui-ci les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu. L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 66, let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI). b) Dans

l'arrêt ATF 126 V 42, le Tribunal fédéral a jugé 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. Dans cet arrêt, le Tribunal fédéral a ainsi 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 Secrétariat d'Etat à l'économie (cf. Tribunal administratif, PS.2005.0280 du 23 janvier 2006). 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 précité consid. 2b; 124 V 246 consid. 3b). Selon le Tribunal fédéral, 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 précité consid. 2a et les réf. citées). c) En l'occurrence, on constate que la recourante a signé le 19 septembre 2005 la formule "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" dans laquelle elle s'est engagée à limiter le temps d'essai à un mois et à ne pas donner le congé avant la fin de l'initiation, les cas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO demeurant réservés. La formule préimprimée signée par la recourante mentionnait au surplus clairement que cette disposition primait sur tout accord contenant les clauses contraires. En résiliant le contrat de travail le 4 décembre 2005 pour le 9 décembre 2005, la recourante n'a a priori pas respecté les engagements qu'elle avait pris en signant le formulaire "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail". Conformément à la jurisprudence, l'ORP pouvait par conséquent, sous réserve de l'existence de justes motifs de licenciement, revenir sur sa décision d'octroi des allocations avec effet *ex tunc* .

E. 3

Il convient d'examiner si, comme le soutient implicitement la recourante, celle-ci pouvait résilier le contrat pour justes motifs en application de l'art. 337 CO. a) Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1^{er}). 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). Un licenciement avec effet immédiat n'est justifié qu'en cas de manquements graves de l'employé. Ceux-ci doivent être objectivement de nature à détruire le rapport de confiance essentiel à une relation de travail, ou du moins à l'ébranler si profondément que l'on ne puisse plus attendre de l'employeur qu'il poursuive les rapports contractuels. D'autre part, il faut qu'ils aient effectivement provoqués la destruction ou l'affaiblissement du lien de confiance réciproque. Si les manquements sont moins graves, ils doivent avoir été répétés malgré les avertissements (ATF 129 III 380). De justes motifs de résiliation du contrat de travail sont généralement admis dans les circonstances suivantes : comportement délictueux relatif aux rapports de travail, refus persistant d'exécuter la prestation de travail, concurrence délibérée au détriment de l'employeur, atteinte grave au droit de la personnalité de l'employeur ou des collègues de travail (cf. Christiane Brunner, Jean-Michel Bühler, Jean-Bernard Waeber, Commentaires du contrat de travail, 2^{ème} éd. p. 227). b) Dans le cas d'espèce, on ne se

trouve pas dans une des hypothèses mentionnées ci-dessus dès lors que la recourante se contente d'invoquer le fait que M. Y. _____ n'a pas été en mesure de conclure de nouveaux contrats durant ses deux premiers mois d'activité, ce qui l'a contrainte, à regret, à se séparer de lui. Si un tel motif pouvait sans conteste justifier une résiliation ordinaire du contrat de travail, il ne constitue en revanche pas un juste motif de résiliation au sens de l'art. 337 CO. c) Vu ce qui précède, la recourante a violé les engagements pris en signant le formulaire "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" puisqu'elle a résilié le contrat de travail après la période d'essai d'un mois et avant la fin de la période d'initiation au travail. 4. Dans son pourvoi, la recourante soutient que, dès lors que la décision d'octroi des AIT n'a été rendue que le 21 décembre 2005, elle n'a pas bénéficié des allocations durant les trois premiers mois de travail de l'assuré. Elle invoque également le fait que la décision d'octroi des allocations et celle révoquant ultérieurement cette décision sont toutes deux datées du 21 décembre 2005, alors que la seconde a été rendue au mois de mars ou d'avril 2006. Elle soutient enfin que l'ORP aurait dû attirer expressément son attention sur le fait que la période d'essai de trois mois prévue dans le contrat de travail conclu avec M. Y. _____ ne correspondait pas à la période d'essai maximum d'un mois figurant dans le formulaire "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail". a) La décision d'octroi des AIT du 21 décembre 2005 est effectivement intervenue près de trois mois après le début de l'initiation et elle est même postérieure à la résiliation du contrat de travail. Ce retard est apparemment dû au fait que l'assuré a tardé à effectuer les démarches nécessaires auprès de la Caisse de chômage afin qu'un délai-cadre d'indemnisation puisse être ouvert. Ceci n'empêche toutefois pas que la recourante, en résiliant le contrat de travail le 4 décembre 2005, n'a pas respecté les engagements pris en signant le formulaire "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail". Elle ne saurait par conséquent invoquer ce retard pour s'opposer à la révocation de la décision d'octroi des allocations. b) On peut s'étonner que la décision, prise apparemment au mois de mars 2006, par laquelle la décision initiale d'octroi des allocations a été révoquée soit datée du 21 décembre 2005 et mentionne que la décision d'octroi "est refusée". On saisit ainsi mal pour quels motifs l'ORP n'a pas simplement notifié au mois de mars 2006 une décision, datée correctement, mentionnant que la décision d'octroi des allocations du 21 décembre 2005 était révoquée, en indiquant les motifs. Cette informalité ne saurait toutefois remettre en question, sur le fond, la validité de la décision de révocation. c) En faisant grief à l'ORP de n'avoir pas attiré son attention sur le fait que le contrat de travail conclu avec l'assuré s'écartait du document "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" en ce qui concerne le temps d'essai, la recourante invoque implicitement une violation de l'art. 27 LPGA. Cette disposition prévoit que, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1) et que chacun a droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations (al. 2). En l'occurrence, on ne saurait retenir une violation du devoir d'information de l'ORP dès lors que, comme on l'a vu ci-dessus, le formulaire signé par la recourante mentionnait expressément que le temps d'essai était limité à un mois, en attirant clairement l'attention du signataire sur le fait que cette disposition primait sur tout accord contenant des clauses contraires. Dans ces circonstances, on ne saurait déduire de l'art. 27 LPGA une obligation pour l'ORP d'attirer spontanément l'attention de l'employeur lorsque le contrat de travail conclu avec l'assuré ne respecte pas cette exigence. 5. Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. En application de l'art. 61 let. a LPGA, l'arrêt peut

être rendu sans frais.

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