

VD_OMNI PS.2007.0130 vom 30. Januar 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-01-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0130

FR: VD_OMNI PS.2007.0130 du 30 janvier 2009

IT: VD_OMNI PS.2007.0130 del 30 gennaio 2009

Regeste

X. c/Office régional de placement de Nyon, Service de l'emploi, Y. _____, UNIA Caisse de chômage Office de paiement Nyon (60175) | Demandeur d'emploi (dont le placement était difficile) est engagé dans une étude d'avocat en tant qu'informaticien. En raison de son statut, il lui est permis de bénéficier d'allocations d'initiation au travail du 11 juillet 2006 au 30 novembre 2006. Son contrat de travail est résilié par son employeur le 12 octobre 2006 pour le 30 novembre 2006. L'employeur se voit réclamer par la Caisse de chômage le remboursement des allocations versées. Recours de l'employeur contre cette réclamation. Recours rejeté. En effet, le recourant a contrevenu à ses obligations contractuelles découlant de la formule "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" en résiliant le contrat de travail pendant la période d'initiation au travail. Il n'a en outre pas démontré que les motifs de résiliation invoqués constituaient des justes motifs de résiliation immédiate.

Erwägungen

E. 1

En vertu de l'art. 117 al. 1 de la loi vaudoise sur la procédure administrative (ci-après: LPA-VD; RSV 173.36), entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009, les causes pendantes devant les autorités administratives et de justice administratives à l'entrée en vigueur de la présente loi sont traitées selon cette dernière.

E. 2

Aux termes de l'art. 59 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA; RS 830.1), quiconque est touché par la décision ou la décision sur opposition et a un intérêt digne d'être protégé à ce qu'elle soit annulée ou modifiée, a la qualité pour recourir. En tant qu'employeur, le recourant est directement touché par la décision entreprise, puisqu'il a versé la totalité des salaires de l'assuré jusqu'à la fin des rapports de travail le 30 novembre 2006. Le refus des allocations d'initiation au travail le prive du remboursement d'une partie des salaires versés. Il a dès lors un intérêt digne de protection à recourir contre la décision entreprise (ATF 124 V 246 cons. 1). Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 60 al. 1 LPGA, le recours est au surplus recevable en la forme et il y a lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 3

La procédure devant la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal est en principe écrite (art. 61 LPGA et art. 27 al. 1 LPA-VD) et elle ne comporte normalement qu'un échange d'écritures (art. 81 LPA-VD, applicable par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Le Tribunal cantonal peut ordonner des débats (art. 27 al. 3 LPA-VD). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral considère que la tenue de débats devant une instance de recours est nécessaire si l'objet du recours, les moyens invoqués et les compétences de

l'autorité saisie sont tels que la cause ne serait pas entendue équitablement si elle était jugée exclusivement sur pièces (ATF 119 Ia 316 = JT 1995 IV 191). Par contre, elle n'est pas nécessaire si l'on peut dire objectivement que la tenue de tels débats n'est pas à même d'apporter des éléments nouveaux (ATF 122 V 47). L'autorité de recours n'est pas non plus tenue d'en ordonner si le différend porte sur une matière hautement technique (ATF 124 V 94; 122 V 47 précité) ou sur une question à caractère exclusivement juridique, pour laquelle la procédure écrite est la mieux appropriée (ATF 120 V 1 consid. 3). Comme le Tribunal fédéral l'a rappelé dans ce dernier arrêt, la tenue systématique d'audiences ne ferait que retarder inutilement le cours de la justice. En l'espèce, comme indiqué dans l'avis du 4 décembre 2007, les faits litigieux ont fait l'objet de plusieurs déclarations écrites, tant du recourant que de Y._____. Ils ont également été développés dans le cadre du rapport sur son parc informatique commandé par le recourant. Ces éléments suffisent à la cours de céans pour apprécier le présent litige, dont la résolution ne dépend pas uniquement de ces faits. Ne répondant ainsi à aucune nécessité, le rejet de la requête du recourant signifiée le 22 janvier 2008 peut être confirmée.

E. 4

a) En vertu de 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). 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. 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI; RS 837.02]). L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi des allocations d'initiation au travail sont remplies (art. 90 al. 3 OACI). Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit. b) Dans un arrêt du 27 mars 2000 (ATF 126 V 42), le Tribunal fédéral des assurances 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. La Haute Cour a notamment admis 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. janvier 2006, J1 ss, sp. J18). 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). En outre, dans un arrêt non publié C55/04 du 15 février 2005, le Tribunal fédéral des assurances a précisé que la clause prévue sous chiffre c) de la formule "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation du travail" devait être comprise en ce sens que la signification même du congé ne pouvait pas intervenir durant l'initiation au travail, sous réserve de l'existence de justes motifs ou d'un autre motif laissant apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail. La formule, dans sa version de 2005, mentionnait en effet que le contrat ne pouvait être résilié avant la fin de l'initiation. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que le terme "résilier" était sans équivoque : résilier un contrat de travail, c'est mettre fin aux rapports de travail ou donner le congé. La résiliation est l'exercice d'un droit formateur et prend la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception; elle déploie ses effets dès qu'elle parvient dans la sphère de puissance du destinataire (v. Rémy Wyler, Droit du travail, Berne 2002, p. 325 in fine). L'exercice de ce droit ne peut être confondu avec la survenance du terme ou l'écoulement du délai pour lequel le congé est donné. Par ailleurs, seuls pouvaient être réservés des cas exceptionnels dans lesquels, indépendamment d'un manquement grave de la part du travailleur (justes motifs), la poursuite des rapports de travail n'était vraiment plus exigible. Quoi qu'il en soit, l'employeur doit alors en informer l'ORP pour que ce dernier puisse vérifier si une résiliation avant la fin de la période d'initiation au travail se révèle bien justifiée. Une autre interprétation moins restrictive est exclue au regard de l'esprit des dispositions légales topiques en cette matière (v. Message du Conseil fédéral concernant la nouvelle loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, FF 1980 III 622; v. aussi ATF 126 V 45 consid. 2a et les références citées). A la suite à cet arrêt, la clause contenue sous chiffre c) de la formule a été modifiée, et prévoit désormais de manière explicite qu'après la période d'essai, le congé ne peut plus être donné avant la fin de l'initiation, les cas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO étant réservés. c) En l'espèce, il est établi que la période d'initiation au travail s'étendait du 1^{er} juin 2006 au 30 novembre 2006. Le temps d'essai étant limité à un mois, le recourant n'était pas en droit de résilier le contrat de travail entre le 1^{er} juillet 2006 et le 30 novembre 2006. La résiliation des rapports de travail est néanmoins intervenue le 12 octobre 2006, soit clairement pendant la période d'initiation. Le recourant a donc sur ce point contrevenu à ses obligations contractuelles découlant de la formule "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" qu'il avait signé le 7 juin 2006. C'est donc à bon droit, sous réserve d'éventuels justes motifs au sens de l'art. 337 CO, que l'ORP a révoqué sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail. De la jurisprudence (ATF 126 V 42), il ressort sans aucun doute que la réclamation de ces prestations versées à tort devait être faite auprès de l'employeur et non de l'employé, comme le prétend le recourant. C'est en effet lui qui a mis fin aux rapports de travail qu'il s'était engagé à maintenir. Sans cet engagement de l'employeur, les allocations ne sont pas versées par la caisse de chômage. Il n'y a donc aucune raison pour que, sans faute de l'employé, on lui réclame le remboursement de prestations qu'il a, quant à lui, perçu à juste titre. Autrement dit, la demande de remboursement à l'employeur constitue une sanction à la violation des obligations contractuelles contenues dans la formule précitée.

E. 5

Il convient encore d'examiner si le recourant pouvait résilier le contrat de travail pour justes motifs au sens de l'article 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 des avertissements (ATF 129 III 380). Entre autre, une mauvaise prestation de travail ne suffit pas à justifier une résiliation immédiate, notamment lorsque le travailleur pourrait, pendant la durée du délai de résiliation, être engagé d'une autre manière dans l'entreprise. Font exception la mauvaise exécution et l'insuffisance d'un travail qui résultent d'un manquement grave et délibéré et après avertissement. D'une manière générale, la violation persistante et délibérée et après avertissement des instructions de l'employeur (par exemple au sujet de l'horaire de travail ou de l'accès aux locaux), le refus d'obtempérer et le manque de respect envers son supérieur peuvent, après avertissement, justifier une résiliation avec effet immédiat. Il en est ainsi de l'employé qui trompe régulièrement son employeur sur son horaire de travail, alors qu'il sait que son employeur lui fait aveuglément confiance, de sorte qu'il considère régulièrement une partie de celui-ci comme du temps libre. Dans ces circonstances, la tromperie révèle un manque de loyauté tel que le licenciement immédiat est justifié (Wyler, Droit du travail, 2^{ème} éd., 2008, pp.496-497). Les circonstances survenues après la déclaration de résiliation du contrat ne peuvent pas être invoquées comme justes motifs du congé immédiat. En revanche, il y a lieu d'admettre, sous certaines conditions restrictives, la possibilité de se prévaloir après d'une circonstance qui existait déjà au moment de la déclaration de licenciement immédiat, mais que l'auteur de celle-ci ne connaissait pas et ne pouvait pas connaître. Il faut donc se demander, dans un tel cas, si les circonstances antérieures, non invoquées au moment du licenciement immédiat, auraient pu conduire l'employeur, s'il les avait connues, à admettre que le rapport de confiance était rompu et à résilier le contrat avec effet immédiat (Wyler, op. cit., p. 502 et 504). En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables. (ATF 126 V 195 consid. 2 et les références). b) En l'occurrence, le recourant n'a, dans un premier temps, allégué que des raisons économiques pour justifier la résiliation du contrat de travail de Y._____. Dans sa lettre du 7 décembre 2007, il loue même la diligence de ce dernier dans l'exécution de son travail. A priori, aucun juste motif de licenciement n'est donc réalisé. Ce n'est que bien plus tard, dans le cadre de son opposition, que le recourant a invoqué des faits nouveaux justifiant selon lui un licenciement pour justes motifs. Pour cela, il s'est basé sur un rapport effectué par un informaticien mandaté par ses soins en février 2007 pour examiner son parc

informatique. Il n'est tout d'abord pas certain que ces éléments, invoqués en avril 2007, puissent être considérés comme recevables. Certes, la jurisprudence admet qu'un employeur invoque, dans des cas exceptionnels, des faits existants au moment de la résiliation, mais non connus de lui à ce moment-là, pour motiver la résiliation pour justes motifs. Mais cela ne signifie pas que l'employeur dispose d'un délai plus long qu'en cas de justes motifs connus pour invoquer ces éléments nouveaux. Il lui appartient de les communiquer à l'employé aussitôt découverts, ce qui n'est manifestement pas le cas en l'espèce, le recourant s'étant vu remettre le rapport en février 2007 et n'en ayant fait état qu'en avril 2007, alors qu'au dépôt du rapport, la procédure d'opposition était déjà ouverte. Toutefois, le fait de savoir si ces faits nouveaux sont relevant ou pas peut rester indécis vu qu'ils ne sont de toute manière pas suffisants à justifier un licenciement immédiat. En effet, ce rapport, établi environ trois mois après le départ de Y. _____, ne rend pas vraisemblable que les défauts constatés découlent du travail de Y. _____. En outre, il est impossible d'affirmer, sur la base de ce rapport, que le recourant a été trompé par son employé de manière à rendre insupportable la continuation des rapports de travail, notamment en ce qui concerne le travail qu'il effectuait chez lui. De toute manière, même si elle est avérée, une mauvaise prestation de travail ne constitue pas un motif de résiliation immédiate des rapports de travail. Il faut à tout le moins qu'elle soit conjuguée avec une insuffisance du travail qui résulte d'un manquement grave et délibéré persistant après avertissement. Dans le cas présent, on est loin de ce cas de figure. En conclusion, le recourant n'a pas tenu ses engagements découlant de la formule "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" et il n'existe aucun motif justifiant une résiliation immédiate des rapports de travail au sens de l'art. 337 CO. C'est donc à juste titre que l'ORP a révoqué sa décision d'octroi des allocations d'initiation au travail et que la caisse en a réclamé le remboursement au recourant. Pour le surplus, on précisera encore que le recourant ne peut être suivi lorsqu'il prétend qu'il faut interpréter la notion de justes motifs à la lumière de l'art. 336 al. 2 let. b CO. Cet article concerne uniquement le cas des travailleurs membres d'une commission d'entreprise qui se voient résilier leur contrat de travail sans motifs justifiés. L'on ne voit pas pour quelle raison il trouverait application ici. D'ailleurs, le Tribunal fédéral a de pratique constante admis que c'est bien l'article 337 CO qui s'applique dans les situations identiques au cas d'espèce et ainsi, la définition largement admise des justes motifs mentionnés à cet article.

E. 6

En conclusion, le recours doit être rejeté et la décision sur opposition du 29 mai 2007 confirmée. Le présent arrêt peut être rendu sans frais, ni dépens.

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