

VD_OMNI PS.2007.0170 vom 25. Januar 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-01-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0170

FR: VD_OMNI PS.2007.0170 du 25 janvier 2008

IT: VD_OMNI PS.2007.0170 del 25 gennaio 2008

Regeste

X./Service de l'emploi, Office régional de placement de Lausanne | Confirmation de la jurisprudence selon laquelle l'administration peut revenir sur une décision d'octroi des allocations d'initiation au travail avec effet ex tunc lorsque l'employeur résilie le contrat de travail sans justes motifs au sens de l'art. 337 CO postérieurement au temps d'essai d'un mois figurant dans le formulaire "confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" et avant la fin de l'initiation, ceci même si le contrat de travail prévoyait un temps d'essai plus long. Pas de violation du devoir d'information prévu par l'art. 27 LPGA. Pas de violation du droit à la protection de la bonne foi dès lors qu'il n'est pas établi que des informations erronées auraient été données à l'employeur par l'ORP.

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. 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 12 octobre 2006 la formule "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" dans laquelle elle s'était 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 pré-imprimée signée par la recourante mentionnait au surplus clairement que cette disposition primait sur tout accord contenant des clauses contraires. En résiliant le contrat de travail le 27 février 2007, soit postérieurement au temps d'essai d'un mois et avant la fin de l'initiation, 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. Peu importe que l'ORP n'ait pas attiré l'attention de la recourante sur le fait que le temps d'essai de trois mois prévu dans le contrat de travail conclu avec 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". Le tribunal de céans a en effet eu l'occasion de juger dans un arrêt récent (arrêt PS.2007.0034 du 11 juin 2007) qu'on ne saurait retenir à cet égard une violation du devoir d'information résultant de l'art. 27 LPGA dès lors que le formulaire précité mentionne expressément que le temps d'essai est limité à un mois, en attirant clairement l'attention du signataire sur le fait que cette disposition prime sur tout accord contenant des clauses contraires. On ne saurait ainsi 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 (arrêt précité, consid. 4c).

E. 3

Il convient encore d'examiner si la recourante pouvait résilier le contrat de Y. _____ 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 des 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) Il convient d'examiner si, en l'espèce, l'existence de faits justifiant le licenciement pour justes motifs avec effet immédiat de Y. _____ est établie. 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). En l'espèce, il résulte de la lettre de la recourante du 23 février 2007 que le licenciement était essentiellement motivé par le fait que Y. _____ n'avait ni le profil ni les qualités requises pour la gestion d'un magasin de joaillerie. La recourante reprochait également à Y. _____ un manque de rapidité et de rigueur dans son travail, ainsi que différentes négligences. Dans un courrier du même jour à l'ORP, X. _____ mentionnait également un problème de rapidité et d'insuffisance de bagage professionnel par rapport au poste à responsabilité qui lui avait été confié, tout en relevant que Y. _____ était une personne charmante. On constate que les faits mis en avant par X. _____ au moment du licenciement, qui concernent essentiellement un problème d'adéquation entre les compétences de Y. _____ et le travail qui lui avait été confié, outre qu'ils sont expressément contestés par l'intéressée, n'étaient manifestement pas d'une gravité suffisante pour justifier une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat en application de l'art. 337 CO. S'agissant de l'existence de justes motifs de licenciement, on ne peut au surplus rien déduire de la procédure ouverte par Y. _____ contre X. _____ devant le Tribunal des Prud'Hommes puisque cette procédure s'est achevée par une transaction et que la question de l'existence de justes motifs n'a pas été jugée. Vu ce qui précède, le tribunal constate qu'il est établi au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante que, au moment du licenciement, il n'existait pas de motifs suffisants pour fonder une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat en application de l'art. 337 CO. Partant, la recourante devait attendre la fin de l'initiation au travail, soit le 20 mai 2007, pour donner éventuellement le congé.

E. 4

La recourante soutient encore que son responsable, Z. _____, aurait été induit en erreur par la conseillère ORP de Y. _____, A. _____, lorsqu'il envisageait de se séparer de Y. _____ dans les premiers jours de son activité au motif que celle-ci ne possédait pas les compétences requises. La conseillère aurait alors invité Z. _____ à renoncer au licenciement dans l'immédiat en lui laissant croire que la prolongation du temps d'essai au-delà d'un mois ne soulèverait pas de problème. a) La recourante reproche implicitement à l'ORP d'avoir violé le principe de la bonne foi. Découlant directement de l'art. 8 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le droit à la protection de la bonne foi préserve

la confiance légitime que le citoyen met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration. Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peut obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore que celui-ci se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (sur ce qui précède voir ATF 1P.785/2005 du 11 avril 2006 consid. 3.1 et les arrêts cités). b) En l'occurrence, il résulte du dossier que les affirmations de § sont contestées par la conseillère ORP, cette dernière soutenant notamment avoir averti Z. _____ du risque qu'il prenait en renonçant à licencier Y. _____ durant le premier mois de son activité. La version de la conseillère est notamment confirmée par un PV du 13 décembre 2006 figurant au dossier de l'ORP. Il résulte de ce PV que l'attention de Z. _____ avait été attiré sur le fait que, à défaut de résilier le contrat de travail avant la fin du premier mois d'activité, le contrat devrait être maintenu jusqu'à la fin de l'initiation au travail. Vu ce qui précède, les affirmations de la recourante selon lesquelles son responsable aurait été induit en erreur par l'ORP au sujet des conséquences d'un licenciement après la fin du premier mois de travail ne sont en tous les cas pas établies au degré de preuve de la vraisemblance prépondérante requis dans le domaine des assurances sociales.

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours. Dès lors que les faits déterminants pour l'issue du litige peuvent être établis au degré de preuve requis sur la base du dossier, il n'y a pas lieu de donner suite à la requête de la recourante tendant à l'audition de A. _____ et de Z. _____. 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.