

VD_OMNI PS.2007.0205 vom 8. Juli 2008

VD Tribunal cantonal, 2008-07-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2007.0205

FR: VD_OMNI PS.2007.0205 du 8 juillet 2008

IT: VD_OMNI PS.2007.0205 del 8 luglio 2008

Regeste

A.X. /Instance juridique chômage Service de l'emploi, Division juridique des ORP Service de l'emploi | Allocations d'initiation au travail. Ne constitue pas un juste motif permettant la résiliation du contrat de travail durant l'initiation au travail fait que l'employé n'a pas obtenu de l'autorité compétente l'autorisation d'exercer l'activité d'opérateur qui devait occuper une partie de son temps de travail auprès de l'entreprise de surveillance et d'installation d'alarmes qui l'avait engagé. Sachant que l'engagement de l'assuré était tributaire d'une telle autorisation, il appartenait à l'employeur, qui connaissait la situation de son employé (dettes), de prendre des dispositions pour s'assurer que cette condition était remplie avant de l'engager et de souscrire aux conditions d'octroi des AIT.

Erwägungen

E. 1

Déposé dans le délai de 30 jours prévu par l'art. 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale de 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) 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 en bas). 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). 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.

E. 3

a) En l'occurrence, le versement des AIT était prévu durant six mois, soit du 1^{er} mars au 31 août 2008. Conformément à la jurisprudence mentionnée ci-dessus, et au texte clair de la formule "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation du travail" signée par le recourant le 4 janvier 2007, il s'ensuit que le congé ne pouvait intervenir avant le 31 août 2007. Or il résulte des pièces au dossier que le contrat a été résilié le 24 août 2007, soit avant la fin de la période d'initiation. Peu importe à cet égard que le recourant, dans un

second courrier daté du 31 août 2007, ait ensuite prolongé le délai de congé au 30 septembre 2007. Dès lors, en résiliant le contrat avant la fin de la période d'initiation, le recourant a violé ses obligations contractuelles et pris le risque de voir révoquée la décision d'octroi des AIT, sauf s'il peut se prévaloir de justes motifs ou d'un autre motif laissant apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail. b) Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes 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 (art. 337 al. 2 CO). D'après la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive (ATF 127 III 154 consid. 1a et les références). Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat. Un tel manquement suppose que le travailleur ait violé soit l'une de ses obligations au travail, soit son devoir de fidélité. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 121 III 472 consid. 4d et les arrêts cités). En l'occurrence, le recourant n'invoque pas de justes motifs de résiliation du contrat de travail en raison d'un comportement répréhensible de l'assuré. Seule entre donc en ligne de compte l'hypothèse d'un autre motif qui rendrait objectivement impossible la continuation des rapports de travail. A cet égard, le recourant a expliqué que l'assuré s'étant vu refusé l'autorisation d'exercer l'activité d'opérateur, qui devait occuper une partie de son temps de travail, il n'avait pas d'autre choix que de rompre le contrat et de remettre le poste au concours. Toutefois, si l'on peut admettre que l'absence d'autorisation pouvait poser problème eu égard à l'activité exercée par le recourant, on ne voit pas comment ce refus constituerait un retournement de situation imprévisible, rendant impossible la poursuite du contrat de travail. En effet selon les pièces au dossier, l'autorisation n'a pas pu être délivrée en raison des nombreuses poursuites dont l'assuré a fait l'objet de 2000 à 2007, soit dès avant son engagement. Sachant que l'engagement de l'assuré était tributaire d'une telle autorisation, il appartenait au recourant de prendre des dispositions pour s'assurer que cette condition était remplie avant de l'engager et de souscrire aux conditions d'octroi des AIT. Pour ce faire, on pouvait s'attendre qu'il se renseigne formellement auprès des services compétents, d'autant qu'il avait connaissance de la situation de l'assuré et qu'il savait que "quelques dettes pouvaient poser problème" (cf. son opposition du 24 septembre 2007). A cet égard, il ne pouvait se contenter d'une information toute générale obtenue d'un sergent major de la police cantonale pour considérer que l'assuré remplissait les conditions requises. Or malgré cette incertitude, le recourant n'a pas cherché à vérifier cette information et ce n'est que le 7 août 2007 qu'il s'est adressé aux services compétents pour demander formellement une autorisation d'exercer en faveur de l'assuré, alors même que celui-ci travaillait dans son entreprise depuis le 1^{er} mars 2007. Dès lors, en tardant à demander l'autorisation d'exercer alors que l'assuré avait été engagé pour travailler comme opérateur et qu'il devait être formé à cette activité durant la période d'initiation de six mois, le recourant a pris le risque de faire échouer l'engagement. Partant, le refus d'autorisation signifié le 16 août 2007 ne saurait être considéré comme un motif valable justifiant la résiliation du contrat de travail avant la fin de la période d'initiation. On relève d'ailleurs que les motifs invoqués à l'appui de la résiliation du contrat de travail concernaient la qualité du travail effectué par Y. _____ depuis le début de l'AIT et non pas le refus d'autorisation. Il en découle qu'en résiliant le contrat de travail sans justes motifs avant la fin de la période d'initiation, le recourant n'a pas tenu les engagements figurant dans le formulaire "Confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail" et repris dans la décision d'octroi des AIT du 27 février 2007. L'ORP

était donc en droit de revenir, avec effet ex tunc, sur sa décision d'octroyer des AIT.

E. 4

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. Le présent arrêt sera rendu sans frais; il n'y a pas lieu d'allouer des dépens.

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