

VD_OMNI PS.2011.0008 vom 23. November 2011

VD Tribunal cantonal, 2011-11-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2011.0008

FR: VD_OMNI PS.2011.0008 du 23 novembre 2011

IT: VD_OMNI PS.2011.0008 del 23 novembre 2011

Regeste

X. _____/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Office régional de placement de la Riviera | Révocation de la décision d'octroi des allocations cantonales d'initiation au travail. Les justes motifs invoqués par l'employeur après la résiliation du contrat de travail n'apparaissent pas fondés. Il est aussi douteux que l'art. 344 CO concernant le contrat d'apprentissage puisse s'appliquer au contrat de travail au bénéfice des allocations cantonales d'initiation au travail, et les conditions de cette disposition ne sont de toute manière pas remplies pour une résiliation immédiate pour justes motifs.

Erwägungen

E. 1

Formé en temps utile et dans les formes requises, le recours est recevable. En tant qu'employeur, la recourante est directement touchée par la décision attaquée qui confirme la révocation de l'octroi d'allocations d'initiation au travail qui lui ont été versées, et qui sont susceptibles de restitution au sens de l'art. 36 de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11).

E. 2

a) Selon l'art. 28 LEmp, des allocations cantonales d'initiation au travail peuvent être versées en faveur du demandeur d'emploi dont le placement est difficile et, lorsqu'au terme d'une période de mise au courant, il peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région (al. 1 er). Pendant cette période, le demandeur d'emploi est mis au courant par l'employeur et reçoit de ce fait un salaire réduit (al. 2). Le demandeur d'emploi présente la demande d'allocation à l'autorité compétente avant le début de la prise d'emploi (al. 3). L'art. 29 LEmp précise que les allocations cantonales d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel le travailleur peut prétendre au terme de sa mise au courant. Le règlement fixe les modalités relatives aux financements (al. 1 er). Les allocations sont versées pour six mois au plus (al. 2). Elles sont versées par l'intermédiaire de l'employeur, en complément du salaire convenu. L'employeur doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (al. 3). b) Aux termes de l'art. 16 al. 1 du règlement d'application de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (ci-après : RLEmp ; RSV 822.11.1), l'octroi des allocations est soumis à la conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée ou de 12 mois au minimum. Le contrat de travail doit prévoir des conditions d'emploi et de salaire conformes aux usages professionnels et locaux. Le temps d'essai est fixé à 1 mois. Après la fin de la période d'essai et pendant la période pour laquelle une allocation cantonale d'initiation au travail est versée, le contrat de travail ne peut être résilié que pour justes motifs conformément à l'art. 337 CO. c) En l'espèce, le contrat de travail conclu entre la recourante et son employée respecte pour l'essentiel ces conditions;

toutefois, la société recourante estime qu'une résiliation pour justes motifs serait intervenue le 30 août 2010 alors que l'autorité intimée conteste que les conditions d'une résiliation pour justes motifs étaient remplies. Il convient donc d'examiner si la société recourante pouvait résilier le contrat de travail pour justes motifs au sens de l'article 337 CO.

E. 3

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). 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). b) 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 fonde sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables. 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 retenir ceux qui lui paraissent les plus probables. (ATF 126 V 195 consid. 2 et les références). c) En l'espèce, la lettre de résiliation du contrat de travail contresignée par Z._____ en date du 30 août 2010 ne comporte aucune indication d'un licenciement pour justes motifs. Il est précisé seulement que l'employée Z._____ confirme avoir été informée qu'X._____ ne désirait pas poursuivre la collaboration avec elle. En outre la lettre précise que le congé étant signifié le 30 août 2010, le délai légal de congé d'un mois, pour la fin d'un mois, l'employée sera rémunérée jusqu'à la fin du mois de septembre 2010 tout en étant libérée de ses fonctions avec effet immédiat.

Ainsi, la déclaration de résiliation ne fait nulle part mention de justes motifs. De même, le rapport adressé par l'employeur au Service de l'emploi le 7 octobre 2010 ne mentionne nullement l'existence de justes motifs. Le formulaire du rapport d'activités relatif à l'initiation au travail mentionne d'ailleurs comme motif de licenciement les termes suivants: "objectifs pas atteints". Dans ses déterminations du 20 octobre 2010, l'employée a précisé que le plan de formation établi par la directrice n'avait jamais été respecté. Pendant la période d'initiation au travail, elle avait reçu une remarque positive pour l'élaboration d'un compte de résultats et bilan provisoire et une remarque négative pour l'élaboration d'un compte de résultats à l'attention d'un client de la société concernant un décompte peu clair de la caisse Meroba. Elle avait toutefois estimé l'appréciation de la directrice démesurée. Elle avait pu demander un décompte plus précis à la caisse Meroba et faire le bouclage comptable pour le client avant le licenciement. Elle précise qu'aucune demande d'amélioration ne lui avait été faite car son travail avait toujours été effectué dans les délais que ce soit pour les comptes de résultats, les bilans, les déclarations d'impôt ainsi que les décomptes et déclarations de la TVA. Elle précise en outre que lors de l'entretien de licenciement, une seconde employée bénéficiant aussi des allocations d'initiation au travail avait été également licenciée. La directrice avait alors été très brève en indiquant que l'employée n'avait pas suivi les consignes données par la direction. Les motifs de licenciement invoqués ultérieurement dans la procédure d'opposition et de recours n'apparaissent pas crédibles. Si de tels motifs existaient, ils auraient été naturellement invoqués soit au moment du licenciement soit au moment où la société recourante devait donner des explications sur les circonstances de licenciement. Au surplus, les motifs invoqués ne constituent de toute manière pas de justes motifs au sens de l'art. 377 CO (voir consid. 3a ci-dessus). d) La société recourante invoque aussi le motif de résiliation anticipée, applicable au contrat d'apprentissage prévu par l'art. 346 al. 2 let. b CO. Cette disposition précise que le contrat d'apprentissage peut être résilié immédiatement pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO si la personne en formation n'a pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation ou si sa santé ou sa moralité est compromise; la personne en formation et, le cas échéant, ses représentants légaux, doivent être entendus au préalable. Il est douteux que les parties se soient liées par un contrat d'apprentissage aux termes de l'art. 344 CO; quoi qu'il en soit, le motif de résiliation n'apparaît pas vraisemblable. Si l'employée n'avait effectivement pas les aptitudes physiques ou intellectuelles indispensables à sa formation, elle n'aurait pas pu effectuer les travaux qui lui ont été demandés comme remplir des déclarations d'impôt ou effectuer des bouclages comptables de la clientèle. En outre, le fait que l'employée se soit absentée à deux reprises pour des raisons médicales pendant la période d'essai ne permet en tous les cas pas de considérer qu'elle ne posséderait pas les aptitudes physiques indispensables ni que sa santé soit compromise par le travail qui lui a été confié. En tout état de cause, il appartenait à l'employeur de prendre contact préalablement avec l'office régional si de telles difficultés se présentaient. e) En définitive, le tribunal arrive à la conclusion que les conditions d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO n'étaient pas remplies et que l'annulation de la décision d'octroi de l'allocation cantonale d'initiation au travail du 5 mai 2010 doit être maintenue (à voir par analogie ATF du 27 mai 2009 8c_205/2009).

E. 4

La recourante demande encore l'audition en qualité de témoins de Y. _____, directrice, de F. _____, collaboratrice au bénéfice d'un programme d'allocations d'initiation au travail et de E. _____, collaborateur au service comptable. a) Le droit d'être entendu tel

qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101) comprend le droit pour l'intéressé de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves essentielles et de se déterminer sur son résultat lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 135 II 286 consid. 5.1 p. 293). En particulier, le droit de faire administrer des preuves suppose notamment que le fait à prouver soit pertinent et que le moyen de preuve proposé soit apte et nécessaire à prouver ce fait. L'autorité peut donc mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de former sa conviction et que, procédant d'une manière non arbitraire à une appréciation anticipée des preuves proposées, elle a la certitude qu'elles ne pourraient l'amener à modifier son opinion (ATF 136 I 316 consid. 2.2.2 p. 318 s et les arrêts cités). b) En l'espèce, l'audition des témoins est requise vraisemblablement pour établir les motifs de résiliation du contrat soulevés dans le cadre de l'opposition et du recours formé par la société recourante. Mais le tribunal considère que les motifs indiqués, même s'ils étaient établis, ne suffisent pas à remplir les conditions d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO de sorte que l'audition des témoins n'est pas nécessaire au jugement de l'affaire.

E. 5

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée maintenue. La présente décision est rendue sans frais ni dépens.

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