

VD_OMNI PS.2011.0036 vom 17. April 2012

VD Tribunal cantonal, 2012-04-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2011.0036

FR: VD_OMNI PS.2011.0036 du 17 avril 2012

IT: VD_OMNI PS.2011.0036 del 17 aprile 2012

Regeste

X. _____ Sàrl/Instance juridique chômage Service de l'emploi, Centre social régional de Lausanne, Office régional de placement de Lausanne, A.Y. _____ | Refus d'allocations cantonales d'initiation au travail au motif que l'employeur, par deux fois, a licencié des travailleurs ayant bénéficié de cette mesure, l'un avant la fin de la période de formation, l'autre deux mois après. Recours admis. En l'occurrence les circonstances ne permettent pas de conclure que l'employeur ne remplit pas les conditions nécessaires et de l'exclure préventivement du régime des ACIT pour tout nouvel employé qui remplirait les conditions légales, et ce pour une durée indéterminée. Le législateur a prévu un système de sanction a posteriori pour les employeurs qui ne respecteraient pas leurs engagements et tenteraient d'abuser de ces allocations.

Erwägungen

E. 1

Formé en temps utile, compte tenu des fêtes (art. 95 et 96 de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; RSV 173.36]), et dans les formes prescrites par la loi (art. 79 et 99 LPA-VD), le recours est recevable. En tant qu'employeur, la recourante est directement touchée par la décision attaquée refusant d'accorder au tiers intéressé des allocations cantonales d'initiation au travail (ACIT) au sens de l'art. 28 de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; RSV 822.11).

E. 2

L'autorité compétente réclame, par voie de décision, au bénéficiaire ou à sa succession, le remboursement de toutes prestations perçues indûment.

E. 3

(...)." La directive cantonale, éditée par le Service de l'emploi - Coordination ORP et disponible sur le site de l'Etat de Vaud (http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/economie_emploi/chomage/fichiers_pdf/fice-ACITRI.pdf), pose notamment les conditions suivantes pour pouvoir bénéficier des ACIT: " Conditions de participation : Être bénéficiaire du revenu d'insertion RI et être suivi par un Office Régional de Placement (ORP), avoir signé un contrat de travail respectant les conditions salariales en usage et avoir obtenu de votre nouvel employeur l'assurance d'être formé à votre emploi. Partenaires Tout employeur respectant les conditions susmentionnées peut engager un demandeur d'emploi au bénéfice d'une telle mesure." Selon la jurisprudence de la cour de céans, les dispositions cantonales applicables s'inspirent des normes fédérales relatives aux conditions d'octroi des allocations d'initiation au travail (art. 65 et 66 de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [LACI ; RS 837.0] et 90 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [

OACI ; RS 837.02]). Il peut ainsi être statué à la lumière de la jurisprudence rendue en application du droit fédéral (PS.2008.0076 du 23 février 2010 consid. 4a; PS.2007.0013 du 27 avril 2007 consid. 5), jurisprudence qui s'inspire de la Circulaire relative aux mesures du marché du travail version 2009 éditée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) (http://www.espace-emploi.ch/dateien/Kreisschreiben/Circulaire_MMT_2009.pdf), dont les articles J2, J18 à J23, J30 et J36 MMT 2009 prévoient ce qui suit: " J2 Les AIT ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions (p. ex. attirer de nouvelles entreprises ou faciliter les reprises d'entreprises en allégeant les charges salariales). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable. J18 L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure. (...). J19 Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles dans la branche (modernisation, rationalisation, introduction de nouvelles technologies) ne constituent pas un motif suffisant pour justifier l'octroi AIT. J20 Enfin, la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (p. ex. service extérieur non contrôlé ou salaire lié exclusivement aux prestations) ne remplit pas les conditions d'octroi des AIT. J21 L'employeur s'engage à remplir les obligations suivantes: J22 • Initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat. J23 • Conclure avec le travailleur un contrat de travail d'une durée indéterminée; si le contrat prévoit un temps d'essai, celui-ci ne doit si possible pas excéder un mois. L'autorité cantonale peut exiger que la condition légale d'un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, après la période d'initiation (art. 65 let. c LACI), fasse l'objet d'un contrat écrit (art. 90 al. 3 OACI). Pour le moins, l'employeur devra informer le travailleur et l'autorité compétente par écrit des points suivants: le nom des parties, la date du début du rapport de travail, la fonction du travailleur, le salaire et les éventuels suppléments salariaux ainsi que la durée hebdomadaire du travail (art. 330b al. 1 CO). Afin que l'employeur soit parfaitement informé, il est recommandé d'introduire une clause dans la Confirmation relative à l'initiation au travail qui protège les assurés contre les licenciements pendant les AIT et/ou durant une période après l'échéance des AIT. Cela signifie que le contrat de travail ne peut être résilié durant les périodes précitées. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs (art. 337 al. 2 CO) avant l'échéance du délai indiqué par l'autorité compétente; cette restitution s'opère conformément à l'art. 95 al. 1 LACI. S'il apparaît après le début de l'initiation que celle-ci ne pourra raisonnablement être menée à bien, le rapport de travail doit être cependant résilié. L'autorité compétente doit être avisée au préalable du possible échec de l'initiation afin de tenter de rétablir l'entente entre le travailleur et l'employeur. J30 L'autorité compétente vérifie si les conditions générales de l'assurance et les conditions spécifiques de marché du travail sont remplies. Elle requiert la confirmation de l'employeur et le contrat de travail ad hoc ainsi qu'un plan de formation pour la période d'initiation. Si toutes les conditions sont remplies, l'autorité compétente prononce une décision relative aux AIT. Cette décision est adressée à l'assuré; une copie est envoyée à l'employeur. J36 L'octroi d'AIT est prévu pour initier les travailleurs à un emploi fixe et durable, non limité dans le temps. Les AIT ne sauraient conduire à encourager indirectement le travail temporaire." Il résulte également de la jurisprudence du Tribunal fédéral que le versement

des allocations d'initiation au travail a lieu sous la condition résolutoire du respect du contrat de travail, de la confirmation de l'employeur et du plan de formation (cf. ATF 126 V 42 consid. 2b p. 46). Si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs avant l'échéance du délai indiqué dans la décision d'octroi des prestations, l'administration est en droit - et même doit - réclamer leur remboursement." (8C_205/2009 du 27 mai 2009 consid. 6.2). Initialement, la recourante s'est vu refuser les ACIT parce que " les conditions de travail pratiquées dans le passé ne sont pas conformes aux usages professionnels et locaux ". La décision sur opposition explicite quelque peu cette motivation elliptique en indiquant que deux demandeurs d'emploi avaient bénéficié d'AIT auprès de la recourante durant la première partie de l'année 2010, dont un avait été licencié avant la fin de la période d'initiation et le second deux mois après. Elle en déduit " que l'employeur ne respecte pas le but de l'octroi de l'AIT, à savoir le placement durable du demandeur d'emploi ". On observera tout d'abord que les conditions d'octroi des AIT n'ont rien à voir avec les usages professionnels et locaux. Rien dans le dossier n'indique que ceux-ci ne seraient pas respectés par la recourante, de sorte que c'est à juste titre que cette dernière a reproché à la décision de l'ORP une motivation incompréhensible. Le motif pour lequel le Service de l'emploi a confirmé le refus d'ACIT est que la recourante, par deux fois, a licencié des travailleurs ayant bénéficié de cette mesure, l'un avant la fin de la période de formation, l'autre deux mois après. Le premier de ces cas est connu du tribunal, qui a jugé que le licenciement prématuré ne reposait pas sur de justes motifs, ce qui a conduit à la révocation de la décision octroyant l'ACIT (arrêt PS.2011.0008 du 23 novembre 2011). Les circonstances du second licenciement sont en revanche inconnues. Le dossier ne contient aucun élément à cet égard. La recourante affirme, sans être contredite par l'autorité intimée, qu'elle s'est strictement conformée aux règles en attendant douze mois avant de signifier le congé. Elle affirme également avoir engagé dans le cadre des mesures d'initiation au travail non pas deux, mais cinq demandeurs d'emploi dont le placement était difficile. Que l'expérience se soit soldée par un échec dans un, voire deux cas, ne permet pas de conclure, comme le fait l'autorité intimée, que l'employeur ne remplit pas les conditions nécessaires au versement d'ACIT. A tout le moins ne pouvait-elle pas, sans instruire ni motiver davantage, décréter de manière préventive l'exclusion de la recourante du régime des ACIT pour tout nouvel employé qui remplirait les conditions légales, et ce pour une durée indéterminée. A cet égard, il ne faut pas perdre de vue que le législateur a prévu un système de sanction a posteriori pour les éventuels employeurs qui ne respecteraient pas leur engagement et tenteraient d'abuser de ces allocations. S'arrêtant à une motivation sommaire, pour ne pas dire arbitraire, l'autorité intimée n'a pas vérifié si la demande d'ACIT remplissait en l'occurrence les conditions posées par la législation et, en premier lieu, satisfaisait à l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable. L'art. 28 al. 1 LPA-VD prévoit que l'autorité doit établir les faits d'office, et il résulte de l'art. 42 let. c LPA-VD que les décisions doivent indiquer les faits, les règles juridiques et les motifs sur lesquels elle s'appuie. Ces dispositions ne sont pas respectées en l'espèce. Il convient dès lors d'admettre partiellement le recours, de réformer la décision attaquée en ce sens que la décision de l'ORP du 9 novembre 2010 est annulée et la cause renvoyée à cette autorité pour complément d'instruction et nouvelle décision. La recourante n'ayant pas procédé par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel, elle n'a pas droit à des dépens (art. 52, 55 et 91 LPA-VD).

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