

VD_OMNI PS.2018.0081 vom 25. März 2019

VD Tribunal cantonal, 2019-03-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2018.0081

FR: VD_OMNI PS.2018.0081 du 25 mars 2019

IT: VD_OMNI PS.2018.0081 del 25 marzo 2019

Regeste

A. _____/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement (ORP) de l'Ouest lausannois | Recours contre une décision requérant la restitution des allocations ACIT versées en raison du licenciement du demandeur d'emploi. Il apparaît que la recourante a accepté que le demandeur d'emploi continue à travailler pour elle après qu'elle lui a signifié son licenciement. A cela s'ajoute que les raisons, vagues et fluctuantes, invoquées par la recourante au titre de justes motifs de licenciement, n'apparaissent pas convaincantes. Au final, le tribunal considère que la recourante a cherché à faire passer le licenciement du demandeur d'emploi, motivé par le fait qu'il ne correspondait pas à ses attentes, pour un licenciement justifié sous l'angle de l'art. 337 CO. Elle n'a ainsi pas respecté les obligations qu'elle a prises lorsqu'elle a signé la demande d'ACIT. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

Le recours a été déposé dans les délais et formes prescrits (art. 95 et 79 de la loi vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative [LPA-VD; BLV 173.36]). La qualité pour recourir de la recourante n'est par ailleurs pas douteuse. Il y a lieu par conséquent d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

La recourante requiert à titre de mesure d'instruction l'audition de ses représentants ainsi que de divers collaborateurs, en qualité de témoins, afin d'exposer " les circonstances de l'engagement puis des difficultés rencontrées ". a) Tel que garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.; RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour le justiciable de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, d'avoir accès au dossier, de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos (ATF 142 II 218 consid. 2.3). Il ne comprend toutefois pas le droit d'être entendu oralement, ni celui d'obtenir l'audition de témoins (ATF 130 II 425 consid. 2.1). L'art. 27 al. 1 LPA-VD précise aussi que la procédure est en principe écrite. En outre, l'autorité peut mettre un terme à l'instruction lorsque les preuves administrées lui ont permis de forger 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 140 I 285 consid. 6.2.1). b) La recourante a eu l'occasion d'exposer en détail ses arguments dans le cadre de la procédure. Elle a aussi produit divers documents. Le tribunal s'estime ainsi suffisamment renseigné sur la base du dossier pour juger en toute connaissance de cause et il ne voit pas quels nouveaux éléments utiles à l'affaire, qui n'auraient pu être

exposés par écrit, pourraient encore apporter les témoignages sollicités. Il n'y a dès lors pas lieu de donner suite au complément d'instruction requis. c) Dans son écriture spontanée du 19 février 2019, la recourante a demandé l'audition de C. _____ de l'ORP qui " aurait par ailleurs indiqué à la recourante par téléphone que les éléments portés à sa connaissance au sujet de B. _____, un licenciement pourrait se justifier ". Le Tribunal relève tout d'abord que l'argument est formulé au conditionnel, comme si la recourante n'était pas absolument sûre de la réalité du renseignement prétendument reçu. De plus, la description des informations reçues est vague. La recourante n'explique par ailleurs pas pour quelle raison elle n'invoque cet argument qu'après que le double échange d'écritures a pris fin. Or l'expérience démontre que les premières déclarations des parties sont plus proches de la vérité que celles faites ultérieurement, dans le cadre d'une procédure contentieuse dont l'issue pourrait mettre en péril des intérêts cas échéant importants (cf. arrêts BO.2018.0019 du 26 novembre 2018, PE.2016.0331 du 20 juillet 2018 consid. 3b, BO.2015.0010 du 8 juillet 2015 consid. 3 et BO.2013.0001 du 5 septembre 2013 consid. 2). Du reste, un collaborateur de l'ORP ne saurait se déterminer définitivement sur la question de savoir si un licenciement immédiat est justifié sans avoir préalablement entendu aussi l'employé, ce que devait savoir la recourante en tant qu'employeur, de sorte que cette dernière ne pouvait se contenter de déclarations faites au téléphone. Au vu de ces éléments, et en tenant compte des diverses déclarations faites par la recourante au cours de la procédure (cf. consid. 4), le Tribunal estime que l'audition de C. _____ de l'ORP ne serait pas de nature à modifier son appréciation de la situation.

E. 3

a) En application des art. 65 et 66 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI; RS 837.0), l'art. 28 de la loi vaudoise du 5 juillet 2005 sur l'emploi (LEmp; BLV 822.11) dispose que des ACIT 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). 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 ACIT 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). Les allocations sont fixées 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). Aux termes de l'art. 16 du règlement d'application du 7 décembre 2005 de la loi du 5 juillet 2005 sur l'emploi (RLEmp; BLV 822.11.1), les ACIT sont allouées pour la période de formation prévue. A cet effet, l'employeur soumet un plan de formation à l'ORP. L'employeur s'engage à former le bénéficiaire (al. 1). L'octroi des allocations est soumis à la conclusion d'un contrat de travail de durée indéterminée ou de douze 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 un 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 de justes motifs conformément à l'art. 337 CO (al. 2). La demande d'ACIT est accompagnée des pièces nécessaires, notamment le contrat de travail

et le plan de formation (al. 3). Selon l'art. 36 LEmp, la violation des obligations liées à l'octroi des mesures cantonales d'insertion professionnelle peut donner lieu à leur suppression et à la restitution des sommes perçues indûment, avec intérêt et frais (al. 1). L'autorité compétente réclame, par voie de décision, au bénéficiaire ou à sa succession, le remboursement de toutes prestations perçues indûment (al. 2). L'obligation de restitution est tout à fait admissible au 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 consid. 2a et les références citées). b) Selon l'art. 337 al. 1 CO, l'employeur et le travailleur peuvent immédiatement résilier le contrat de travail en tout temps pour de justes motifs (1ère phrase). Doivent notamment être considérées comme de justes motifs 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 (cf. art. 337 al. 2 CO). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure (ATF 142 III 579 consid. 4.2). Par manquement, on entend généralement la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une telle mesure (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1, 130 III 28 consid. 4.1, 129 III 380 consid. 2.2). Ce manquement doit être objectivement propre à détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail ou, du moins, à l'atteindre si profondément que la continuation des rapports de travail ne peut raisonnablement pas être exigée. Lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2, 130 III 213 consid. 3.1). Une infraction pénale commise au détriment de l'employeur constitue, en principe, un motif justifiant le licenciement immédiat du travailleur (ATF 117 II 560 consid. 3b). Le comportement des cadres doit être apprécié avec une rigueur accrue en raison du crédit particulier et de la responsabilité que leur confère leur fonction dans l'entreprise (ATF 127 III 86 consid. 2c).

E. 4

La recourante expose avoir procédé à un licenciement ordinaire pour de justes motifs. Elle soutient qu'elle pouvait de bonne foi comprendre que le licenciement requérait des justes motifs sans toutefois qu'il soit nécessaire d'adopter la forme du licenciement immédiat. Elle explique qu'elle a choisi la voie du congé ordinaire car celle-ci était plus favorable au travailleur et lui assurait la certitude de donner un congé qui ne serait pas ensuite contesté. Cette manière de faire appelle plusieurs remarques. Tout d'abord, il faut souligner qu'elle méconnaît le but des ACIT qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé. L'argent des ACIT n'a pas pour vocation de permettre à l'employeur de faire des cadeaux à son employé ni même de permettre à l'employeur de se prémunir contre les risques de procès inhérents à un licenciement. En plus, en l'occurrence, cette manière de faire jette le doute sur l'existence de justes motifs avérés de licenciement. En effet, les pièces au dossier ne permettent pas d'établir avec certitude si le demandeur d'emploi a travaillé jusqu'à la date de son licenciement uniquement ou alors jusqu'à la fin de son contrat de travail. En effet, le premier courrier produit par la recourante, daté du 31 mars 2017 et adressé au demandeur d'emploi, était formulé comme suit: "Monsieur, Après plusieurs discussions avec vous-même depuis le mois de décembre 2016 ainsi que plusieurs discussions avec C._____ pour les mêmes

raisons déjà invoquées, nous nous voyons dans l'obligation de mettre un terme à notre collaboration pour le 30 avril 2017, dans le respect de la période de préavis régie par la CCT. Nous vous informons aussi que nous ferons savoir notre décision à votre conseiller ORP. Un décompte final sera établi sur votre dernière fiche de salaire, à savoir celle d'avril 2017. En vous souhaitant d'ores et déjà beaucoup de succès pour la suite de votre carrière professionnelle, nous vous adressons, Monsieur, nos salutations les meilleures".

L'employeur a ensuite informé l'ORP du licenciement en date du 3 avril 2017, dans les termes suivants: "Suite à notre conversation téléphonique, je vous informe maintenant mes propos concernant les rapports de travail de B. _____ . En effet, après plusieurs discussions, celui-ci n'a pas tenu compte de mes conseils son lieu de travail. Cela m'amène à penser qu'il n'est peut-être pas fait pour être plâtrier. Ne voyant plus de solution pour la bonne continuation à collaborer avec lui, je suis au regret de mettre fin à son contrat de travail pour le 30 avril 2017, dans le respect de la période de préavis régie par la CCT. Un décompte de salaire lui sera remis le dernier jour de son travail". Aucun de ces deux courriers ne parle d'une quelconque libération de l'obligation de travailler avant le terme du contrat. Il en ressort par contre que le 3 avril 2017, soit après que le licenciement pour justes motifs lui a été signifié, le demandeur d'emploi travaillait encore pour l'employeur. Le courrier produit le 9 janvier 2019 par la recourante, qu'elle aurait notifié au demandeur d'emploi le 29 mars 2017 et qui indique " nous vous confirmons que nous vous libérons immédiatement de votre poste de travail " , apparaît dès lors sujet à caution, de même que les allégations de la recourante y relatives. Le tribunal retient par conséquent que la recourante a accepté que le demandeur d'emploi continue à travailler pour elle après qu'elle lui a signifié son licenciement. Ceci tend à démontrer que ce licenciement n'était pas fondé sur de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. A cela s'ajoute que les raisons invoquées par la recourante n'apparaissent pas convaincantes. La lettre de licenciement du 31 mars 2017 ne contient pas de motifs explicites et indique uniquement ce qui suit: "Après plusieurs discussions avec vous-même depuis le mois de décembre 2016 ainsi que plusieurs discussions avec C. _____ pour les mêmes raisons déjà invoquées, nous nous voyons dans l'obligation de mettre un terme à notre collaboration". Lorsque la recourante a informé l'ORP du licenciement en date du 3 avril 2017, elle a indiqué que le demandeur d'emploi n'avait pas " tenu compte de mes conseils son lieu de travail. Cela m'amène à penser qu'il n'est peut-être pas fait pour être plâtrier". Ensuite, le 5 mai 2017, la recourante a rempli le rapport d'activité relatif à l'initiation au travail, en indiquant comme motif de résiliation " Nous nous sommes rendus compte que ce métier n'était pas fait comme B. _____ ". Quant à la raison pour laquelle le plan de formation n'avait pas pu être suivi, il précisait " B. _____ rencontrait quelques difficultés. Raison pour laquelle nous avons mis fin à l'ACIT ". Les raisons précitées ne constituent pas des manquements graves au point de détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail . Par la suite, c'est-à-dire après que l'autorité a fait savoir à la recourante qu'en l'absence de justes motifs les ACIT devaient être restitués, celle-ci a soutenu (le 3 octobre 2017) qu'elle aurait adressé une lettre d'avertissement au demandeur d'emploi le 14 décembre 2016 dans laquelle elle exprimait ses inquiétudes face à son comportement, formulée dans ces termes: "Monsieur, Nous vous avertissons par la présente et ce malgré nos multiples remarques orales que vos comportements hyperactifs et extravertis ne sont pas compatibles avec l'exercice d'une activité du bâtiment. En effet, votre attitude pourrait vous mettre en péril sur certains chantiers ainsi que vos collègues de travail et les autres intervenants. Nous souhaitons vivement vous voir adopter un autre comportement pour envisager un avenir dans notre

entreprise. En vous priant instamment de prendre note de ce qui précède, nous vous adressons, Monsieur, nos salutations les meilleures". Comme on l'a vu, un manquement qui n'est pas grave au point de détruire le rapport de confiance essentiel au contrat de travail peut constituer un juste motif de résiliation immédiate s'il a été répété malgré un avertissement. En l'occurrence, la notification de l'avertissement du 14 décembre 2016 au demandeur d'emploi est contestée par l'autorité intimée. Il n'est pas nécessaire de trancher la question. En effet, quand bien même il aurait été notifié, il ne fait pas mention des éléments précisément reprochés. Il évoque en outre des comportements qui " pourraient " mettre en péril le demandeur d'emploi et ses collègues. Il ne ressort pas clairement des termes de cet avertissement qu'il y aurait eu une mise en danger concrète. Au final, celui-ci est bien trop vague. Qui plus est, l'employeur n'a pas utilisé cet avertissement pour procéder à un licenciement avec effet immédiat du demandeur d'emploi ni dans la lettre de résiliation du 31 mars 2017, ni dans la prétendue lettre du 29 mars 2017. De plus, les raisons évoquées suite au licenciement n'ont cessé d'évoluer au fil du temps. Il s'agissait tout d'abord de d'une incapacité à suivre les conseils et du fait que le demandeur d'emploi n'était peut-être pas fait pour être plâtrier (3 avril 2017), puis de comportements hyperactifs et extravertis qui pourraient poser problème sur le plan de la sécurité (3 octobre 2017 se référant à un document antérieur), puis de comportements problématiques sur le plan de l'obligation de fidélité (avec dégât au matériel) et de la sécurité (soit le 16 janvier 2018 et 13 septembre 2018) et enfin de comportements agressifs (le 9 janvier 2019). Or, comme déjà relevé, l'expérience démontre que les premières déclarations des parties sont plus proches de la vérité que celles faites ultérieurement, dans le cadre d'une procédure contentieuse dont l'issue pourrait mettre en péril des intérêts cas échéant importants. De manière générale, il faut relever qu'à aucun moment, la recourante ne précise le détail des comportements inadmissibles ni les date ni ne les énumère. Le seul fait concrètement reproché au demandeur d'emploi est d'avoir violé son devoir de fidélité, en cachant avoir cassé un robinet qui venait d'être installé. Un tel événement isolé ne constitue cependant ni un motif de licenciement immédiat (cf. l'arrêt PS.2017.0071 du 28 décembre 2018, dans lequel la CDAP a considéré qu'une altercation survenue sur un chantier et un manque de rigueur dans l'exécution des tâches ne constituaient pas des justes motifs de licenciement immédiat). La recourante considère encore que l'autorité erre en lui faisant grief de ne pas avoir licencié le demandeur d'emploi durant le temps d'essai de ce dernier, vu que le régime des ACIT requiert de l'employeur qu'il mette tout en œuvre pour que le travailleur puisse être réinséré dans le marché du travail. Il est vrai que le régime des ACIT implique nécessairement des efforts de l'employeur pour que le travailleur puisse retrouver un emploi sur le long terme. Toutefois ce régime prévoit tout de même un temps d'essai, afin d'évaluer si la mesure a des chances de succès et afin, cas échéant, d'y mettre un terme en évitant à toutes les parties une perte de temps et d'argent. Durant le temps d'essai de trois mois, la recourante a eu tout le loisir d'évaluer le comportement du demandeur d'emploi. En s'accommodant des manquements du demandeur d'emploi constatés durant les trois mois de temps d'essai, la recourante devait être prête à s'en accommoder également en tout cas durant six mois supplémentaires comme cela était indiqué expressément dans la décision du 1^{er} novembre 2016 et ne pouvait licencier le demandeur d'emploi sans justes motifs à peine deux mois après la fin du temps d'essai. Au final, le tribunal de céans considère que la recourante a cherché à faire passer le licenciement du demandeur d'emploi, motivé par le fait qu'il ne correspondait pas aux attentes de l'employeur, pour un licenciement justifié sous l'angle de l'art. 337 CO. Elle n'a ainsi pas respecté les obligations qu'elle a prises lorsqu'elle a signé le

27 octobre 2016 la demande d'ACIT. La violation des conditions de l'ACIT remet en cause la mesure intégralement, puisque le but est que la personne sorte de l'aide sociale durablement. Or quand l'engagement de la personne se limite à cinq mois d'initiation et que celle-ci fait ensuite l'objet d'un licenciement, le but de l'ACIT n'est pas atteint. Tout ce qui est versé est donc dû en retour. L'autorité n'a pas violé le droit, ni abusé de son pouvoir d'appréciation en confirmant la décision qui annulait la décision d'octroi d'ACIT du 1^{er} novembre 2016 et en exigeant le remboursement des montants déjà versés pour les mois de novembre 2016 à janvier 2017.

E. 5

Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours et à la confirmation de la décision attaquée. L'arrêt est rendu sans frais (art. 49, 91 et 99 LPA-VD et 4 al. 3 du tarif du 28 avril 2015 des frais judiciaires et des dépens en matière administrative [TFJDA; BLV 173.36.5.1]). Il n'est pas alloué de dépens (art. 55, 56, 91 et 99 LPA-VD).

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