

VD_OMNI PS.2020.0006 vom 18. Mai 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-05-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2020.0006

FR: VD_OMNI PS.2020.0006 du 18 mai 2020

IT: VD_OMNI PS.2020.0006 del 18 maggio 2020

Regeste

A. _____/Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Office régional de placement d'Yverdon-les-Bains | Recours contre une décision supprimant le droit aux allocations cantonales d'initiation au travail versées à la recourante. L'octroi des ACIT, versées à la recourante, était subordonné notamment à la condition que l'employeur (la recourante) s'engage à ne pas résilier le contrat de travail pendant l'initiation, c'est-à-dire la période durant laquelle les allocations étaient versées et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. En résiliant le contrat de travail sans justes motifs, avant la fin des trois mois suivant la fin de l'initiation, la recourante n'a pas respecté ses obligations liées à l'octroi des ACIT. Rejet du recours.

Erwägungen

E. 1

La décision attaquée, fondée sur les règles du droit cantonal relatives à l'insertion professionnelle des bénéficiaires du revenu d'insertion (art. 20 ss LEmp), peut faire l'objet d'un recours devant la Cour de droit administratif et public du Tribunal cantonal en application des art. 92 et suivants de la loi du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative (LPA-VD, BLV 173.36). Déposé dans le délai de trente jours fixé par l'art. 95 LPA-VD, le recours est intervenu en temps utile. La recourante, destinataire de la décision querellée, a la qualité pour recourir (art. 75 let. a LPA-VD, par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Le recours respecte au surplus les conditions formelles énoncées à l'art. 79 LPA-VD (par renvoi de l'art. 99 LPA-VD). Il y a donc lieu d'entrer en matière sur le fond.

E. 2

La recourante conteste la décision prise sur recours du SDE qui confirme la décision de l'ORP du 5 novembre 2019 de révoquer l'octroi d'allocations cantonales d'initiation au travail pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2019 (décision du 13 mai 2019). Le litige porte exclusivement sur l'annulation de la décision d'octroi des ACIT et non sur la restitution des montants versés, celle-ci découlant de la suppression de cette prestation mais n'ayant cependant pas, à ce stade, été ordonnée par l'ORP. a) Selon l'art. 26 al. 1 let. b de la loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 (LEmp; BLV 822.11), les allocations cantonales d'initiation au travail sont considérées comme des mesures cantonales d'insertion professionnelle. Elles visent à améliorer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi (bénéficiaires du RI) et à favoriser le retour en emploi par des activités qualifiantes servant la concrétisation d'un projet professionnel réaliste (cf. art. 24 al. 1 LEmp). Elles sont octroyées selon les mêmes critères que les mesures du marché du travail prévues par la LACI (cf. art. 24 al. 2 LEmp), lorsque le travailleur concerné a droit aux prestations de l'assurance-chômage. Selon l'art. 28 LEmp, les 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). La durée et le montant des allocations sont fixés à l'art. 29 LEmp. Elles 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). Elles 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). Aux termes de l'art. 16 al. 1 du règlement de la LEmp du 7 décembre 2005 (REmp; BLV 822.11.1), les allocations cantonales d'initiation au travail 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. Selon l'al. 2 de cette disposition, 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. 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'article 337 du Code des obligations (ci-après: CO; RS 220). Selon l'art. 36 al. 1 LEmp, la violation des obligations liées à l'octroi des mesures cantonales d'insertion professionnelle mentionnées à l'article 26 al. 1 let. a et b (ACIT), peut donner lieu à leur suppression et à la restitution des sommes perçues indûment, avec intérêt et frais; l'art. 41 de la loi sur l'action sociale vaudoise du 2 décembre 2003 (LASV; BLV 850.051) demeure réservé. Selon l'al. 2 de l'art. 36 LEmp, l'autorité compétente réclame, par voie de décision, au bénéficiaire ou à sa succession, le remboursement de toutes prestations perçues indûment. En instituant les ACIT, le législateur cantonal s'est inspiré d'un régime prévu par le droit fédéral. 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) prévoit des mesures d'allocation d'initiation au travail (AIT). Il dispose que 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). Il ressort de la jurisprudence relative à l'art. 65 LACI, à laquelle on peut se référer également pour l'octroi des allocations d'initiation au travail prévues par le droit cantonal (la LEmp a repris en substance les dispositions fédérales dans ce domaine; cf. notamment art. 24 al. 2 LEmp), que le but de l'allocation d'initiation au travail est d'inciter les employeurs à embaucher des personnes dont le placement est difficile. Cette mesure vise par conséquent également à améliorer les chances d'engagement des assurés en question. Le droit à l'allocation est soumis à des conditions strictes afin à la fois d'empêcher des subventions salariales injustifiées et de prévenir la sous-enchère salariale. L'allocation ne doit soutenir l'employeur que dans la mesure des difficultés d'initiation liées à l'employé. Quant aux difficultés d'initiation liées au poste occupé, elles doivent en principe être assumées par l'employeur (ATF 112 V 248 consid. 3b; arrêt TFA C 371/99 du 22 septembre 2000 consid. 1b). 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 (ATF 126 V 42 consid. 2b). 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 de réclamer leur remboursement (arrêt TF 8C_205/2009 du 27 mai 2009 consid. 6.2 et la référence). Selon l'art. 337 CO auquel se réfère l'art. 16 al. 2 RLEmp, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 142 III 579 consid. 4.2; 129 III 380 consid. 2.1 et 2.2 et les références). c) Dans sa décision du 13 mai 2019, l'ORP a octroyé des ACIT pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre 2019, suite à l'engagement de B. _____ par la recourante. L'octroi des ACIT, versées à la recourante, était subordonné notamment à la condition que l'employeur (la recourante) s'engage à ne pas résilier le contrat de travail pendant l'initiation, c'est-à-dire la période durant laquelle les allocations étaient versées, soit du 1^{er} mai au 31 octobre 2019, et jusqu'à 3 mois après la fin de l'initiation au travail (soit jusqu'au 31 janvier 2020), sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Cette condition figure également dans la demande d'octroi des ACIT du 9 mai 2019, signée par la recourante, qui précise que toute résiliation qui ne respecterait pas ces conditions peut conduire à l'annulation rétroactive de la mesure et au remboursement des prestations versées. La recourante était donc informée de ses obligations et des conséquences liées au non respect des conditions d'octroi des ACIT, figurant dans la décision du 13 mai 2019; en d'autres termes, la prestation fondée sur la LEmp était accordée à la condition résolutoire qu'il ne soit pas mis fin au contrat de travail avant le 31 janvier 2020, sauf pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Or, la recourante a licencié son employé le 17 septembre 2019, avec effet au 31 octobre 2019. Le licenciement est donc intervenu durant la période d'initiation et il a pris effet avant l'échéance des trois mois suivant la fin de l'initiation. La recourante estime que les difficultés économiques de la société et l'abandon de l'activité du secteur informatique pour lequel le travailleur avait été engagé sont de justes motifs de licenciement, et que, partant, la décision d'octroi des ACIT du 13 mai 2019 ne peut pas être révoquée. Cette appréciation ne saurait être suivie. Le congé a été donné dans le respect du délai de congé prévu par l'art. 335c al. 1 CO, à savoir un mois à l'avance pour la fin d'un mois. Il ne s'agit donc pas d'un licenciement immédiat pour de justes motifs selon l'art. 337 al. 1 CO. Il n'a en outre pas été donné en raison du comportement du travailleur, mais bien compte tenu des difficultés économiques que rencontre la recourante. Or, de telles difficultés ne constituent manifestement pas des justes motifs au sens de l'art. 337 CO (voir à cet égard, arrêt TFA C 15/05 du 23 mars 2006

consid. 4.3.2 à propos de l'art. 65 LACI; voir également Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, Bâle 2014, n° 10 ad art. 65-66 LACI, p. 486). La recourante, qui a indiqué qu'elle rencontrait des difficultés économiques depuis janvier 2019, était consciente qu'en engageant le travailleur, elle se soumettait, en contrepartie du versement des ACIT, à l'obligation de ne pas le licencier pendant une certaine période (à tout le moins jusqu'au 31 janvier 2020, trois mois après la fin de l'initiation), sauf en cas de justes motifs selon l'art. 337 CO. Comme le relève à juste titre l'autorité intimée, il lui incombe d'assumer les risques économiques liés à son entreprise; les allocations cantonales d'initiation au travail ont pour but de soutenir l'employeur dans la mesure des difficultés d'initiation liées à la personne de l'employé et non en raison d'autres difficultés liées à l'entreprise. La recourante fait également valoir qu'avec la formation reçue et la mise à niveau de ses connaissances, les chances pour le travailleur intéressé de retrouver un emploi se sont accrues. Cet élément n'est pas déterminant. Il est la contrepartie des allocations perçues, impliquant que l'employeur remette à niveau le travailleur (cf. art. 28 al. 2 LEmp). Le fait que la recourante ait respecté cet engagement lorsque le travailleur était à son service ne l'exonérait pas de son obligation de ne pas résilier le contrat de travail avant l'échéance de la période mentionnée dans la décision d'octroi des ACIT, sauf pour de justes motifs, ce qui n'est pas le cas d'un licenciement pour motifs économiques. Dans la décision attaquée, l'autorité intimée reproche également à la recourante de ne pas avoir contacté l'ORP avant de licencier le travailleur. La recourante soutient qu'elle aurait pris contact avec le conseiller ORP avant de résilier le contrat de travail. La recourante a effectivement produit un courriel du 13 septembre 2019, adressé à l'ORP, dans lequel elle indique avoir pris la décision de licencier le travailleur; elle souhaitait alors connaître les conséquences du licenciement sur le versement des ACIT. Le conseiller ORP a répondu le 17 septembre 2019 qu'il avait besoin de la date exacte du congé pour pouvoir se prononcer – ce qui n'est pas critiquable dès lors que, comme cela vient d'être exposé, le licenciement ordinaire ne pouvait pas intervenir en tout temps, si l'employeur voulait éviter la suppression des allocations. La recourante ne soutient pas qu'elle aurait reçu l'accord de l'ORP pour licencier le travailleur au moment où elle l'a fait. Elle devait donc s'attendre à ce que l'ORP révoque sa décision d'octroi des ACIT, conformément à la clause prévue dans la décision du 13 mai 2019. Il s'ensuit qu'en résiliant le contrat de travail sans justes motifs, avant la fin des trois mois suivant la fin de l'initiation, la recourante n'a pas respecté ses obligations liées à l'octroi des ACIT. Le licenciement n'était pas contraire au droit privé mais l'ORP était en droit de révoquer sa décision du 13 mai 2019, en vertu des art. 36 al. 1 LEmp et 16 al. 2 RLEmp; en d'autres termes, il pouvait supprimer a posteriori les ACIT. La décision attaquée, qui confirme la décision de l'ORP du 5 novembre 2019, respecte ainsi le droit cantonal.

E. 3

du tarif des frais judiciaires et des dépens en matière administrative, du 28 avril 2015 [TFJDA; BLV 173.36.5.1]) ni alloué de dépens, vu l'issue de la cause (cf. art. 55 al. 1 LPA-VD).