

GE_GERICHTE ATAS/1047/2020 vom 9. November 2020

GE Cour de justice, 2020-11-09, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1047_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/1047/2020 du 9 novembre 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/1047/2020 del 9 novembre 2020

Erwägungen

E. 8

a. Il est incontesté que la recourante a résilié le contrat de travail de son ancien employé dans les trois mois suivant la fin de l'initiation. En effet, la société recourante a remis à l'employé la lettre de résiliation en mains propres le 27 février

A/3389/2019 - 17/21 - 2019, soit 5 jours après la fin de la mesure, laquelle s'est terminée le 22 février 2019. b. L'intéressé a été licencié le 27 février 2019, avec effet au 31 mars 2019, moyennant le respect du délai de congé d'un mois. L'employé n'a donc pas été licencié avec effet immédiat pour justes motifs. c. La recourante invoque toutefois l'existence de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, malgré l'absence de licenciement avec effet immédiat. Selon la jurisprudence précédemment citée (arrêt du Tribunal fédéral des assurances sociales C 4/02 du 10 juillet 2002), une résiliation peut être considérée comme étant survenue pour de justes motifs, si ceux invoqués après la résiliation sont en étroite corrélation avec ceux figurant dans la lettre de licenciement. Or, en l'occurrence, la lettre de licenciement du 27 février 2019 ne mentionne aucun motif précis de résiliation des rapports de travail, puisqu'elle se réfère, en guise de motifs, aux « raisons invoquées durant notre entretien de ce jour ». Le bilan de fin de mesures d'AIT n'est pas plus clair quant aux motifs ayant conduit au licenciement. d. En tout état de cause, les manquements invoqués a posteriori par la société recourante - dans le cadre de son opposition, puis de son recours - ne sauraient être qualifiés de justes motifs de licenciement. Au stade de l'opposition, la recourante a reproché à son ancien employé, en substance, de ne pas avoir répondu à des courriels de clients, d'avoir insuffisamment communiqué avec son équipe, respectivement insuffisamment soutenu certains collaborateurs en début d'année, de pas avoir écouté les conseils de collaborateurs plus expérimentés et d'avoir utilisé un langage abrupt (en utilisant certaines expressions du type « moi c'est simple, maintenant c'est soit on me suit, soit on dégage » ou « maintenant, c'est soit on monte dans le train, soit on reste sur le quai »). En outre, selon la société, l'employé a insinué un vol d'argent par une collaboratrice, ensuite de quoi cette dernière a été mise en arrêt de travail, et il a fait une crise d'angoisse. Au stade du recours, la société formule désormais des reproches qui ne se recourent que partiellement avec ceux énoncés dans l'opposition, en déplorant notamment que son ancien employé, malgré la formation qu'il a suivie, a été rapidement dépassé par la charge de travail, qu'il n'a « parfois » pas répondu aux courriels de clients, qu'il n'a pas respecté certaines procédures de suivi, respectivement de planification des quittances de livraison de billets de banque (lesquelles n'ont pas été signées). Selon la société, cela a conduit à des réclamations, notamment au sujet de l'organisation et du comptage, lesquelles ont porté préjudice à sa réputation et « auraient pu » lui faire perdre des clients importants. La société reproche aussi à son ancien employé d'avoir rabaisé certains collègues plus expérimentés et de ne pas avoir remonté certaines informations cruciales à sa hiérarchie, notamment en

lien avec les réclamations, la surcharge de travail et la multiplicité des arrêts maladie. La société ajoute que les arrêts-maladie ont cessé avec le départ de l'ex-employé et que ce dernier a craqué nerveusement, le 26 février 2019.

A/3389/2019 - 18/21 - e. La chambre de céans constate que, contrairement à ce que laisse entendre la société dans son recours, ce n'est pas le 26 février 2019 qu'elle aurait soudainement découvert les problèmes affectant le département de son ex-employé. Il résulte en effet des explications données en audience par la directrice des ressources humaines de la société que c'est dès la mi-janvier 2019 - soit au moment où l'entreprise a été mandatée par un nouveau client -, qu'une insuffisance et des manquements ont été constatés chez l'ex-collaborateur ; selon la directrice des ressources humaines, c'est à ce moment-là que l'ex-employé, ne pouvant faire face à la procédure nécessaire, a « montré son incompetence ». L'attestation de Mme E_____, produite à l'appui du recours, mentionne d'ailleurs qu'une séance s'est tenue le 16 janvier 2019, en présence de l'ex-employé, du directeur de la société et de la directrice des ressources humaines. La directrice des ressources humaines a admis en audience que les manquements alors constatés n'avaient pas été jugés rédhitoires, raison pour laquelle la société n'avait pas pris contact avec l'OCE. La société n'a pas non plus adressé d'avertissement à son employé, puisqu'elle a choisi de faire venir du Tessin une collaboratrice spécialisée pour l'aider à redresser la situation. C'est le lieu de rappeler que, selon la jurisprudence, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connaissance du juste motif dont il entend se prévaloir et que, s'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat (ATF 127 III 310 consid. 4b). Or, en l'occurrence, le licenciement est intervenu pratiquement un mois et demi après que la société a constaté des manquements (et une supposée « incompetence ») chez son employé, lesquels ne constituent en toute hypothèse pas des justes motifs de résiliation immédiate, étant rappelé que, selon la jurisprudence, de simples insuffisances liées à la qualité du travail fourni par l'employé ne constituent pas des manquements graves pouvant conduire à une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C_14/02 du 10 juillet 2002 consid. 4.1). De surcroît, les manquements dont il est question semblent, à tout le moins partiellement, imputables à une carence de formation dont la société était précisément responsable, comme cette dernière le concède elle-même dans son opposition (« pour conclure, peut-être que la formation n'a pas suffi à [l'employé] pour comprendre tous les tenants et aboutissants de son poste, en revanche, il n'a pas non plus été à la hauteur de ses fonctions de responsable »). À ce propos, il est apparu en audience que le plan de formation présenté à l'appui de la demande d'AIT comportait des erreurs, s'agissant notamment de la personne qui avait été désignée pour assurer la formation de l'employé sur place, au moment où les manquements ont été constatés : c'est le prédécesseur de l'employé, M. C_____, qui était censé assurer cette formation, alors qu'il avait déjà quitté l'entreprise. La formation a donc dû être effectuée « à distance » par une collaboratrice du Tessin, ce qui s'est révélé difficile et a contraint cette dernière, finalement, à se rendre sur place pour assister l'employé. Lors de l'audience, la directrice des ressources humaines a déclaré que la société recourante n'avait pas non plus pris contact avec l'OCE lorsqu'elle avait constaté

A/3389/2019 - 19/21 - que d'autres problèmes se posaient - en particulier l'incapacité alléguée de l'employé à gérer les collaborateurs de son service, ce dont il aurait résulté plusieurs arrêts de travail - parce qu'elle était alors convaincue que la situation relevait du juste motif de licenciement. Au regard de ces déclarations, la chambre de céans déplore,

d'une part, que la société ait omis d'informer au préalable l'OCE d'un possible échec de l'initiation, afin d'envisager des solutions concertées visant à maintenir le rapport de travail, contrairement à l'engagement qu'elle avait pris en signant la demande d'AIT et alors même qu'elle avait identifié différents problèmes depuis le mois de janvier 2019. D'autre part, les explications données par la société pour justifier le fait qu'elle n'a pas pris contact avec l'OCE sont pour le moins contradictoires : tout en se prétendant convaincue de l'existence de justes motifs de résiliation, elle a renoncé en définitive à résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour justes motifs, estimant que si l'employé contestait ce mode de résiliation, elle n'obtiendrait pas gain de cause devant une juridiction prud'homale. Cela démontre, à tout le moins, que la société avait conscience du fait que les motifs qu'elle aurait pu invoquer pour mettre fin aux rapports de travail avec effet immédiat étaient insuffisants. Pour terminer, on relèvera que, selon les explications données en audience par la directrice des ressources humaines, le licenciement a été motivé, entre autres, par le fait que l'employé « s'était ouvert auprès de Mme D_____ de sa situation de santé, en lui indiquant notamment qu'il allait consulter un médecin car il ne pouvait plus travailler, à savoir qu'il allait se mettre en arrêt de travail ». Or, le fait que l'employé, en raison de problèmes de santé, s'apprêtait à consulter un médecin et souhaitait se faire prescrire un arrêt de travail, ne constituait assurément pas un juste motif de licenciement immédiat. Dans ce contexte, on rappellera que l'art. 337 al. 3 CO (en lien avec l'art. 324 a CO) proscrit justement tout licenciement immédiat, en cas d'incapacité non fautive de travailler.

E. 9

a. La recourante reproche à l'OCE d'avoir subordonné, dans la décision litigieuse, la non restitution des AIT à la condition que l'employeur procède par la voie d'un licenciement immédiat, au sens de l'art. 337 CO. Ce faisant, l'intimé placerait l'employeur dans une situation intenable, puisqu'il lui imposerait, pour éviter une telle restitution, l'utilisation d'une mesure qualifiée d'ultima ratio par le Tribunal fédéral et admise de manière restrictive. La recourante estime que si l'employeur venait à licencier immédiatement pour justes motifs des collaborateurs au bénéfice d'AIT, il remplirait les conditions imposées par l'OCE, mais se retrouverait certainement enlisé dans une procédure prud'homale et s'exposerait à des coûts pouvant aller jusqu'à une indemnité de 6 mois. Cet argument ne saurait convaincre : contrairement à ce que prétend la recourante, l'intimé n'a pas « posé les conditions auxquelles seraient soumises la non-restitution de l'AIT », mais il s'est limité à rappeler le principe - maintes fois reconnu par le Tribunal fédéral et la chambre de céans (cf. supra consid. 7) - dit de la « réserve de révocation », selon lequel la formule de confirmation de l'employeur relative à

A/3389/2019 - 20/21 - l'initiation au travail modifiant et complétant le contrat de travail en posant des conditions supplémentaires – notamment la durée minimale du contrat de travail - auxquelles l'employeur se soumet expressément en la signant. En d'autres termes, la clause contractuelle qui vient compléter le contrat de travail pose le principe selon lequel le contrat de travail ne peut pas être résilié pendant la durée de la mesure (AIT) ou dans les 3 mois qui suivent son échéance ; en cas de violation de cette clause par l'employeur, soit s'il résilie le contrat de travail pendant cette période, il s'exposera à devoir restituer les prestations perçues de l'Etat, sauf - et c'est l'exception au principe - si l'employeur était légitimé à résilier le contrat de travail en raison de justes motifs de nature à entraîner la résiliation immédiate du contrat selon les conditions de l'art. 337 CO. Ainsi, et comme l'admet la jurisprudence, il n'y a rien d'insolite ni de critiquable à n'admettre que très restrictivement

(en l'espèce aux conditions imposées pour une résiliation immédiate du contrat au sens de l'art. 337 CO) une résiliation du contrat de travail dans le cadre duquel l'État contribue à l'effort de réinsertion durable du travailleur sur le marché du travail, pendant la période contractuellement prohibée. À défaut, l'institution-même de l'AIT serait vidée de son sens, le but de la réinsertion durable du travailleur dans le marché de l'emploi n'étant pas atteint. Contrairement à ce que soutient la recourante, loin d'apparaître comme « grossièrement contraire à la ratio legis » une telle interprétation est parfaitement conforme au but poursuivi par la loi régissant ce type de prestations fournies par l'État (ATF 126 V 42 consid. 2 et les références citées). b. La recourante soutient encore que dans une procédure prud'homale, il est impossible de se défendre, en faisant valoir que l'OCE a imposé un licenciement immédiat plutôt qu'un licenciement ordinaire. Elle rappelle que la notion de « justes motifs » fait appel au pouvoir d'appréciation du juge et qu'il est particulièrement difficile pour un employeur d'être reconnu dans son droit. Par son argumentation, la recourante ne dit rien de plus que ce qui est notoire, à savoir que les conditions d'application de l'art. 337 CO sont extrêmement restrictives. Par ailleurs, le fait que la recourante ait choisi la voie du licenciement ordinaire plutôt que celle du licenciement immédiat pour justes motifs tend à démontrer, une fois encore, que la recourante jugeait elle-même que les conditions d'un licenciement immédiat n'étaient pas réalisées.

E. 10

Au regard de ce qui précède, il ne peut être admis que la recourante a mis fin au contrat de travail pour de justes motifs. Partant, la décision de révocation des AIT se révèle conforme au droit et le recours mal fondé.

E. 11

La chambre de céans estime superflu d'administrer d'autres preuves, par appréciation anticipée (ATF 122 II 469 consid. 4a; ATF 122 III 223 consid. 3c), dans la mesure où des investigations complémentaires, y compris l'audition de témoins, ne sont pas propres à modifier l'issue du litige.

E. 12

La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA et 89H al. 4 LPA).

A/3389/2019 - 21/21 -

***** PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant
À la forme :

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