

GE_GERICHTE ATAS/107/2017 vom 14. Februar 2017

GE Cour de justice, 2017-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_107_2017

FR: GE_GERICHTE ATAS/107/2017 du 14 février 2017

IT: GE_GERICHTE ATAS/107/2017 del 14 febbraio 2017

Erwägungen

E. 31

jours prononcée à l'encontre de l'employé qui avait déménagé à Genève alors qu'il travaillait dans le Jura et résilié son contrat pour ce motif (ATAS/409/2010 du 20 avril 2010). 5. En ce qui concerne la preuve, le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. 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, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a). Par

A/3042/2016 - 7/12 - ailleurs, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c). 6. En l'espèce, l'assuré a été licencié par son employeur le 29 mai 2016 en raison de son refus de bénéficier d'une AIT. Il y a lieu de constater que l'assuré n'a pas lui-même résilié son contrat de travail. Il s'agit ainsi d'examiner si son refus d'être mis au bénéfice d'une AIT, constitue ou non une faute qui doit être sanctionnée. 7. Aux termes de l'art. 7 al. 1 LACI, l'assurance fournit pour prévenir et combattre le chômage des contributions destinées au financement, notamment des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés. Ces mesures sont réglées aux art. 59ss LACI. Elles visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Elles ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable, de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail, de diminuer le risque de chômage de longue durée, et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle. L'art. 65 LACI prévoit 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 : a. ... b. le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni et c. 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 ». Le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en raison : - de son âge avancé (art. 90 al. 1 let.

a OACI) - d'un handicap physique, psychique ou mental (art. 90 al. 1 let. b OACI) - de mauvais antécédents professionnels (art. 90 al. 1 let. c OACI) - ou qui ont déjà touché 150 indemnités journalières (art. 90 al. 1 let. d OACI). L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion si possible durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les

A/3042/2016 - 8/12 - personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure. 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 dans la règle un motif suffisant pour justifier l'octroi d'allocations d'initiation au travail. L'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies (art. 90 al. 3 OACI ; cf. également Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), nos J 03 et ss). D'autre part, bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). Si l'assuré résilie le contrat, il se retrouve au chômage. L'article 28 LACI devient par conséquent applicable en cas de maladie, d'accident ou de maternité. L'assuré pourra être sanctionné pour chômage fautif (art. 30 al. 1 lit. a LACI) si la résiliation du contrat est fautive. Cette suspension du droit à l'indemnité de chômage sera imputée sur les prestations qui lui reviennent en vertu de l'article 28 LACI". (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative aux mesures de marché du travail / allocation d'initiation au travail - AIT - allocations d'initiation au travail / gain intermédiaire - cumul en principe impossible - J 38). L'AIT est ainsi une allocation qui couvre la différence entre le salaire effectivement versé et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre à l'issue de son initiation en entreprise. Elle ne couvre toutefois que 60% au maximum du salaire normal auquel l'employé peut prétendre. Par salaire normal, il faut entendre le salaire résiduel versé par l'employeur auquel il faut ajouter l'AIT, versée par l'intermédiaire de ce dernier. Les allocations sont en outre versées de manière dégressive. Elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial au terme de chaque tiers de la période d'initiation. La première réduction ne peut cependant intervenir qu'après deux mois. Comme l'AIT n'est pas versée sous la forme d'une indemnité - c'est une allocation -, il est possible d'en bénéficier alors que le droit maximal aux indemnités au sens de l'art. 27 LACI est épuisé. Autrement dit, un chômeur peut avoir droit à une AIT même après la fin de son droit aux indemnités de chômage. Bien entendu, son droit sera alors limité au délai-cadre d'indemnisation (Boris RUBIN, Assurance- chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2ème Ed., p. 631, 638, SCHULTHESS, 2006 ; ATAS/614/2009). Les allocations d'initiation 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, etc.). Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable.

A/3042/2016 - 9/12 - La conclusion d'un contrat d'initiation au 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) n'est pas judicieuse et ne saurait par conséquent être autorisée. L'assuré présente la demande d'allocation d'initiation au travail à l'autorité compétente (de son lieu ou canton de domicile et non du lieu ou canton de travail)

au plus tard dix jours avant le début de l'initiation. La demande doit contenir les données personnelles requises et être dûment motivée. 8. En l'espèce, l'assuré a refusé en mai 2016 d'être mis au bénéfice d'une AIT, parce qu'il pensait être engagé dès septembre 2016 par les TPG. Il a expliqué qu'il était en processus de recrutement avec les TPG et qu'il avait de ce fait plutôt souhaité un emploi temporaire avec C_____ Sàrl dans l'attente de son engagement aux TPG. Son employeur avait toutefois changé d'avis et demandé à bénéficier d'une AIT à l'OCE. La chambre de céans constate que son refus d'allocation s'inscrit dans une logique compréhensible et considère que l'on ne saurait le lui reprocher en soi. Il a toutefois conduit son employeur à le licencier le 29 mai 2016 avec effet immédiat. Il y a à cet égard lieu de relever qu'il ne lui appartenait en réalité pas de refuser l'AIT, - même s'il était convaincu qu'il n'y avait pas droit -, mais de laisser à l'autorité compétente, soit l'OCE, le soin de déterminer si les conditions d'octroi de l'allocation étaient en l'occurrence remplies ou non. Force est ainsi d'admettre que ce faisant, il s'est placé dans la même situation que celle dans laquelle se trouve un assuré qui a renoncé à un emploi convenable dans l'attente d'un emploi promis, ce qui est constitutif d'une faute, étant au surplus précisé qu'il ne pouvait à ce moment-là pas être sûr qu'il serait effectivement engagé au terme du processus suivi. Il convient à ce stade de rappeler que selon la jurisprudence, un assuré doit être sanctionné même s'il n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de son inaction (cf. ATF 124 V 225 consid. 5b p. 233; arrêts du Tribunal fédéral des assurances C 144/05 du 1er décembre 2005 consid. 5.2.1 et C 199/05 du 29 septembre 2005 consid. 2.2). Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 29/89 du 11 septembre 1989). On ajoutera que l'on est en droit d'attendre des assurés une intensification des recherches, d'une part, à mesure que l'échéance du chômage se rapproche (arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1; 8C_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 2 et les références, C 141/02 du 16 septembre 2002 consid. 3.2), et d'autre part, lorsqu'ils rencontrent des difficultés à trouver un poste adapté sur le marché du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 16/07 du 22 février 2007 consid. 3.1). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en

A/3042/2016 - 10/12 - service auprès d'un autre employeur est certaine (arrêt du Tribunal fédéral 8C_271/2008 du 25 septembre 2008 consid. 2.1.). Aussi doit-on considérer que l'assuré a commis une faute au sens de la LACI. 9. Reste à qualifier cette faute et à déterminer la durée de la suspension qui doit être infligée. Conformément à l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré est suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. Est notamment réputé tel l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance sur l'assurance-chômage du 31 août 1983, ci-après OACI). Si l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, il commet une faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 OACI. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que le but de la suspension est de faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance- chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations. Dès lors, la durée de la suspension doit être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 122 V 40 consid. 4c / aa). Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un

motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125). Selon la jurisprudence, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c). La durée de la suspension qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute, est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, et trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 30 al. 3 LACI et art. 45 al. 2 let. a/b/c OACI). 10. Eu égard aux circonstances atténuantes particulières au cas d'espèce, la chambre de céans considère que seule une faute moyenne peut être reconnue à l'encontre de l'intéressé. La durée minimum de la fourchette – située entre 16 et 30 jours – ne saurait cependant être appliquée en l'espèce, dans la mesure où l'assuré a déjà fait l'objet d'une sanction le 10 février 2016. Une suspension d'une durée de 23 jours

A/3042/2016 - 11/12 - dans l'exercice de son droit à l'indemnité respecte en revanche le principe de la proportionnalité. 11. Aussi le recours est-il partiellement admis.

A/3042/2016 - 12/12 - 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.