

GE_GERICHTE ATAS/1219/2018 vom 20. Dezember 2018

GE Cour de justice, 2018-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1219_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/1219/2018 du 20 décembre 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/1219/2018 del 20 dicembre 2018

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Elle connaît également, conformément à l'art. 134 al. 3 let. b LOJ, des contestations prévues à l'art. 49 de la loi en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC - J 2 20) en matière de prestations cantonales complémentaires de chômage. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

A/1111/2018 - 5/9 -

E. 2

La décision querellée a trait aux prestations cantonales complémentaires de chômage prévues par la LMC. Cette dernière ne contenant aucune norme de renvoi, la LPGA n'est pas applicable (cf. art. 1 et 2 LPGA).

E. 3

Interjeté dans les forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (cf. art. 49 al. 3 LMC et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

E. 4

Le litige porte sur le bien-fondé de la demande en remboursement de l'ARE dans son principe, la quotité des prestations à restituer n'étant quant à elle pas contestée.

E. 5

Les ARE ont été introduites dans la LMC le 1er février 2008. Elles faisaient partie des mesures visant à remplacer le système d'emplois temporaires cantonaux en vigueur jusqu'alors et critiqué par la Confédération (Mémorial du Grand Conseil MGC 2005-2006/XII A – 11429). Dans sa teneur en force jusqu'au 30 septembre 2017, l'art. 30 al. 1 aLMC prévoyait que les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales pouvaient bénéficier d'une allocation de retour en emploi s'ils retrouvaient un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse. L'autorité compétente pouvait également proposer une telle mesure de sa propre initiative. Conformément à l'art. 32 aLMC, l'octroi de la mesure était subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée. Si l'employeur mettait un terme au contrat de travail avant la fin de la durée totale de la mesure au sens de l'art. 35, il était tenu de restituer à l'Etat la participation

au salaire reçue. Étaient réservés les cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 du code des obligations (CO – RS 220). Le projet de loi modifiant la loi en matière de chômage (PL) 11804, entré en vigueur le 1er octobre 2017, a apporté plusieurs modifications au régime des ARE. Selon l'exposé des motifs relatif au PL 11804 - qui peut être consulté en ligne à l'adresse <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL11804.pdf> - cette nouvelle visait à combler les lacunes de l'ancienne loi, dont les dispositions, notamment celles relatives aux employeurs, étaient beaucoup trop succinctes. Les conditions imposées aux employeurs étaient en outre insuffisantes. Dans le cadre des travaux préparatoires, le Conseil d'État a proposé au législateur de remplacer la notion de « justes motifs au sens de l'art 337 CO » prévue à l'art. 32 aLMC par celle de « cas de résiliation pour des motifs sérieux et justifiés ». Cette nouvelle formulation devait permettre à l'autorité d'examiner ces motifs de manière plus large et visait à ne pas pénaliser l'employeur (rapport de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi du Conseil d'État modifiant la loi en matière de chômage PL 11804-A, p. 76ss, publié en ligne à l'adresse <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL11804A.pdf>). Le législateur s'est rallié à cette proposition et a adopté l'art. 36B al. 2 LMC, qui dispose désormais que la décision relative à l'ARE est révoquée si, après la période d'essai, l'employeur notifie la résiliation du contrat de travail avant la fin de la mesure ou

A/1111/2018 - 6/9 - dans les trois mois qui suivent. L'employeur est tenu de restituer à l'État la participation au salaire reçue. Sont réservés les cas de résiliation pour des motifs sérieux et justifiés. L'art. 30 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage (RMC - J 2 20.01), entré en vigueur le 1er novembre 2017, dispose que sont notamment considérés comme des motifs sérieux et justifiés au sens de l'art. 36B al. 2 LMC un licenciement pour des motifs économiques avérés (let. a) ; des prestations durablement insuffisantes du travailleur, malgré les efforts d'encadrement et de formation qu'on était raisonnablement en droit d'attendre de l'employeur (let. b).

E. 6

S'agissant du droit applicable *ratione temporis*, on applique, en cas de changement de règles de droit, les dispositions en vigueur lors de la réalisation de l'état de fait qui doit être apprécié juridiquement ou qui a des conséquences juridiques (ATF 138 V 176 consid. 7.1 ; ATF 127 V 309 consid. 3b). L'art. 1 al. 1 du Titre final du code civil (CC – RS 210) consacre le principe de non- rétroactivité des lois. Selon ce principe, en l'absence de dispositions transitoires particulières, l'interdiction de la rétroactivité fait obstacle à l'application d'une nouvelle disposition légale à des faits entièrement révolus avant son adoption (rétroactivité proprement dite ; ATF 140 V 154 consid. 6.3.2). En l'espèce, les dispositions transitoires ancrées à l'art. 55A LMC disposent que les mesures cantonales octroyées avant l'entrée en vigueur de la loi 11804 modifiant la LMC continuent à être régies, jusqu'à leur échéance, par les dispositions du droit en vigueur au moment de leur attribution (al. 7). Dès l'entrée en vigueur de la loi 11804 modifiant la LMC, l'octroi de nouvelles mesures cantonales est régi exclusivement par le nouveau droit (al. 8).

E. 7

L'art. 337 CO dispose que 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). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Les manquements doivent objectivement être de nature à détruire le lien de confiance essentiel dans des rapports de travail, ou à tout le moins de l'ébranler si sérieusement que la poursuite du contrat ne peut pas être exigée. Ils doivent en outre avoir concrètement conduit à une telle érosion des liens de confiance (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Selon la jurisprudence, la résiliation

A/1111/2018 - 7/9 - immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). Une prestation du travailleur mauvaise ou insuffisante n'est pas à elle seule un motif de licenciement immédiat. Un renvoi immédiat ne peut se justifier que si les carences sont si graves qu'elles empêchent de satisfaire même les exigences minimales du poste (Christian FAVRE / Charles MUNOZ / Rolf A. TOBLER, *Le contrat de travail*, Lausanne 2001, art. 337 CO n. 1.11). Selon la jurisprudence, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connu le juste motif dont il entend se prévaloir, ou au plus tard après un bref délai de réflexion. S'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 127 III 310 consid. 4b).

E. 8

Le juge a la compétence d'exercer un contrôle concret de normes réglementaires de droit cantonal (cf. Pierre MOOR / Alexandre FLÜCKIGER / Vincent MARTENET, *Droit administratif*, vol. I, 3ème éd., Berne 2012, p. 346). A la demande des justiciables, les tribunaux sont tenus de contrôler à titre préjudiciel la conformité du droit cantonal à la Constitution et au droit fédéral dans son ensemble, et de ne pas l'appliquer lorsqu'ils arrivent à la conclusion que cette conformité n'est pas réalisée. Cette obligation découle du principe de la primauté du droit fédéral, ancré à l'art. 49 al. 1 Cst (ATF 127 I 185 consid. 2 ; Andreas AUER / Giorgio MALINVERNI / Michel HOTTELIER, *Droit constitutionnel suisse*, vol. 1, Berne 2013, p. 376 n. 1095 ss). Une norme réglementaire viole l'interdiction de l'arbitraire ou le principe de l'égalité de traitement, consacrés aux art. 9 et 8 al. 1 Cst., lorsqu'elle n'est pas fondée sur des motifs sérieux et objectifs, qu'elle est dépourvue de sens et d'utilité ou qu'elle opère des distinctions juridiques que ne justifient pas les faits à réglementer (arrêt du Tribunal fédéral des assurances I 675/03 du 31 août 2004 consid. 5).

E. 9

a) En l'espèce, il convient tout d'abord de souligner que c'est l'art. 32 aLMC qui est applicable, et non les dispositions légales dans leur teneur depuis le 1er octobre 2017. En effet, les dispositions transitoires ne dérogent pas au principe de non- rétroactivité des lois. En outre, l'état de fait déterminant s'est entièrement déroulé sous l'empire de l'ancien droit.

b) Quant à l'existence de justes motifs, la Chambre de céans retient ceci. L'argumentation

de la recourante, selon laquelle la loi n'exige pas un licenciement immédiat effectif, mais seulement l'existence de justes motifs, ne peut être suivie. La Cour de céans a déjà tranché cette question, considérant qu'il ne suffit pas qu'un bénéficiaire d'ARE ait donné à son employeur des motifs de le licencier avec effet immédiat, mais qu'il faut encore que ce dernier ait formellement procédé à un tel

A/1111/2018 - 8/9 - licenciement, de surcroît de façon matériellement fondée (ATAS/376/2016 du 17 mai 2016 consid. 6a). L'argumentation de la recourante aurait pu être examinée dans le cadre du nouveau droit, mais comme déjà dit plus haut, les nouvelles dispositions ne sont pas applicables au cas d'espèce. Eu égard à ce qui précède, l'obligation de remboursement doit être confirmée. Le recours est rejeté. La recourante, qui succombe, n'a pas droit à des dépens (art. 89H al. 1 LPA). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA).

A/1111/2018 - 9/9 -

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.