

GE_GERICHTE ATAS/1298/2014 vom 15. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1298_2014

FR: GE_GERICHTE ATAS/1298/2014 du 15 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE ATAS/1298/2014 del 15 dicembre 2014

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; RS E 2 05) en vigueur dès le 1er janvier 2011, 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). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

Interjeté en temps utile et dans les formes prescrites, le recours est recevable (art. 49 al. 3 LMC).

A/2590/2014 - 6/12 -

E. 3

Le litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'intimé a refusé l'octroi d'une ARE à l'assurée.

E. 4

En vertu de l'art. 30 al. 1 de la loi cantonale en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC ; RS GE J 2 20), les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales peuvent bénéficier d'une allocation de retour en emploi s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse. L'art. 32 al. 1 LMC précise que l'octroi de la mesure est subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'autorité compétente sollicite le préavis des commissions dépendant du conseil de surveillance du marché de l'emploi institué par la loi sur le service de l'emploi et la location de services, du 18 septembre 1992 (art. 37 al. 1 LMC). Ce préavis porte sur le choix de l'entreprise proposée par le chômeur ou assignée par l'autorité compétente, ainsi que sur les conditions de l'engagement (al. 2). Pour réaliser la mise en œuvre de cette procédure, l'OCE a édicté une série de dispositions et informations tant à l'intention des chômeurs en fin de droit que des employeurs susceptibles d'engager des personnes éligibles à cette mesure incitative. Ainsi, avant l'échéance du délai cadre dont il bénéficie, le chômeur est convoqué à une séance d'information qui le renseigne de façon précise sur les possibilités qui lui sont offertes après avoir atteint la fin de son droit. Son attention est attirée sur le fait que toute demande de prestations, après fin de droit, doit être déposée à l'OCE au plus tard dans les trente jours qui suivent la fin du droit aux indemnités fédérales de chômage. Ces indications sont d'ailleurs publiées très clairement sur le site de l'État de

Genève, et accessibles à l'adresse: www.ge.ch/emploi-recherche/fin_droit.asp. Cette publication informe le chômeur en fin de droit, demandeur d'emploi, sur les prestations cantonales, en les énumérant, et sous forme de liens qui renvoient directement à une page spécifique, en l'occurrence atteignable à l'adresse www.ge.ch/emploi-recherche/are.asp où il est expressément spécifié à l'intention du demandeur d'emploi qu'il doit notamment obtenir un accord écrit de l'OCE attestant qu'il a droit à une prestation cantonale (courrier d'éligibilité) qui lui sera adressé suite au dépôt de sa demande, après l'analyse de sa situation ; qu'il lui incombe de trouver une entreprise active en Suisse prête à l'engager en contrat à durée indéterminée (CDI) ; qu'il ne doit pas avoir commencé à travailler chez l'employeur intéressé par l'ARE avant le dépôt de la demande ARE (formulaire à remplir par votre employeur). Il est encore spécifié que dès que l'intéressé aura trouvé une entreprise prête à l'engager, et que les services compétents auront été informés des modalités précédentes, les étapes suivantes interviennent : 1. un formulaire de demande ARE est transmis par l'OCE au futur employeur chargé de le compléter, de le faire signer par l'intéressé et de le renvoyer à l'OCE.

A/2590/2014 - 7/12 - 2. L'OCE soumet le dossier complet à une commission composée de l'État et des partenaires sociaux (commission tripartite), qui analyse les préavis et la demande. Cette procédure prend environ trois semaines. Sous la rubrique « Contact intéressé ? » des indications et coordonnées de contact sont encore données, tant pour l'intéressé s'il est actuellement inscrit à l'OCE, s'il n'est plus inscrit, ainsi qu'à destination de l'entreprise qui souhaiterait l'engager et voudrait obtenir des renseignements sur l'ARE en consultant les pages web consacrées au sujet (lien direct vers l'adresse <http://www.ge.ch/emploi-entreprises/aides-engagement.asp#A21>), et renvoyant également à la lecture du dépliant sur l'ARE. Il est encore mentionné sur la page web susmentionnée à destination de l'employeur : « Nous attirons votre attention sur le fait que toute demande d'ARE, dûment signée par l'employeur et le demandeur d'emploi, doit être formellement adressée à l'office cantonal de l'emploi (OCE) avant l'engagement du candidat. Il ne vous est en effet pas possible d'effectuer une demande d'ARE si vous avez déjà recruté ce dernier. Cette précision est suivie de l'invitation à contacter sans tarder le service de l'OCE en charge des ARE pour déposer une demande formelle d'allocation : 022 546 37 72, are@etat.ge.ch. La lettre d'éligibilité reprend encore la recommandation suivante : « nous attirons votre attention sur le fait que toute demande ARE doit nous parvenir au plus tard 3 semaines avant la prise d'emploi. La prise en charge de l'ARE est subordonnée à l'acceptation de la demande et au préavis de la commission tripartite. »

E. 5

Dans le cas d'espèce, toutes les étapes décrites ci-dessus ont été suivies: la demandeuse d'emploi en fin de droit a assisté à la séance d'information du 13 mai 2013; elle a présenté sa demande d'inscription pour être mise au bénéfice des prestations cantonales en fin de droit en date du 24 mai 2013, et a reçu sa lettre d'éligibilité, datée du 15 juillet 2013. Quand bien même son dossier avait été annulé auprès de l'OCE, elle conservait néanmoins le droit de prétendre à être mise au bénéfice de l'ARE.

E. 6

La jurisprudence a tiré de l'article 29 alinéa 1 Cst., et de l'obligation d'agir de bonne foi à l'égard des justiciables (art. 5 et 9 Cst), le principe de l'interdiction du déni de justice formel qui comprend la prohibition de tout formalisme excessif. Un tel formalisme existe

lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, complique sans raison objective la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.507/2002 du 31 mars 2004, consid.5.2 et références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.109/2004 du 10 mars 2004, consid.2.1 et références citées). C'est en particulier le cas lorsque la violation d'une règle de forme de peu d'importance entraîne une sanction grave et disproportionnée, telle par exemple une décision d'irrecevabilité (ATA/473/2004 du 25 mai 2004 ; ATA/561/2003 du 23 juillet 2003 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. II, Berne 2002 , p. 230 et ss n. 2.24.6 et références citées).

A/2590/2014 - 8/12 -

E. 7

Il est constant que la recourante a engagé l'intéressée par contrat daté et signé du 5 février 2014, avec prise d'effet au 10 février 2014, et que l'employeur n'a pris contact avec l'OCE pour la première fois que par courriel du 5 mars 2014, suite au message électronique du 3 mars 2014 que l'employée avait adressé à la responsable des ressources humaines, par lequel elle indiquait qu'elle venait d'avoir contact avec la conseillère OCE, qui lui avait communiqué que l'employeur « devait faire la demande à partir du courriel are@etat.ge.ch », ainsi que cela ressort des pièces produites par la recourante. Il est également établi qu'à la suite de ce premier courriel, la responsable du personnel de l'employeur s'est à nouveau adressée à la conseillère ORP de l'OCE le

E. 12

mars 2014, par courrier électronique, suite à l'information orale selon laquelle l'aide financière concernée ne pouvait être accordée, car la demande avait été formulée après l'entrée en fonction de l'intéressée : l'employeur indiquait que son choix s'était porté sur l'intéressée, malgré la formation qui devait lui être prodiguée, car elle était disponible rapidement puisqu'en recherche d'emploi, que son lieu d'habitation était proche de la régie, mais également parce qu'elle avait dit être bénéficiaire de l'ARE. Or, dans son recours, l'employeur fait grief à l'intimé, respectivement à la conseillère ORP, de ne pas lui avoir d'emblée indiqué que la demande était tardive, le refus de prestation pour ce motif étant incompréhensible d'autant que cette exigence ne ressortirait pas de la documentation officielle relative aux démarches à entreprendre pour bénéficier de l'ARE. La recourante reproche ensuite à l'intimé d'avoir fait preuve de formalisme excessif, au motif que le but de la loi qui impose à l'employeur d'adresser préalablement à l'autorité la copie du contrat de travail de durée indéterminée était une exigence destinée à vérifier la durée du contrat et non une exigence temporelle destinée à périmier le droit à l'ARE. 8. Sur le premier grief, on ne saurait suivre la recourante : en effet, il ne ressort tout d'abord nullement du mail de l'employée à la responsable des ressources humaines du 3 mars 2014, que la conseillère ORP qui a indiqué la marche à suivre et donné l'adresse e-mail où initier les démarches en vue de l'obtention de l'ARE aurait été informée ce jour-là de ce que l'intéressée était déjà en emploi. Cette information ressort en revanche du mail de l'entreprise à l'OCE du 5 mars 2014. Et force est de constater que dès réception de ce courriel, voire dans les jours qui ont suivi, l'autorité a réagi en indiquant oralement à la responsable des ressources humaines que l'aide demandée ne pourrait être accordée car demandée après l'entrée en fonction de l'employée, ce qui a motivé le courriel de la recourante du 12 mars 2014, et qui ressort de son texte. A supposer d'ailleurs que l'employée ait indiqué le 3 mars 2014 à la conseillère

ORP qu'elle se trouvait déjà en emploi, que celle-ci ait ou non réagi, en indiquant que la demande serait tardive ou en ne le faisant pas, cela n'aurait rien changé à l'issue du litige. Il n'a en tout cas pas été allégué que dite conseillère aurait donné la moindre assurance quant au résultat de la démarche, de sorte que la recourante ne peut en effet tirer aucun argument pertinent d'un tel grief.

A/2590/2014 - 9/12 - Elle prétend encore qu'elle n'aurait pas été informée de la nécessité d'agir avant la prise d'emploi effective. Elle soutient que l'exigence de procéder à la demande avant la prise effective d'emploi ne ressortirait pas de la documentation officielle relative aux démarches à entreprendre pour bénéficier de l'ARE. Elle en veut pour preuve un extrait du site de l'OCE (www.ge.ch/emploi-recherche/fin_droit.asp). Or cette page, décrite ci-dessus, concerne principalement l'information donnée au demandeur d'emploi en fin de droit. Elle renvoie cependant avec des liens directs aux pages suivantes qui exposent en détail la marche à suivre et indiquent les coordonnées des services à contacter pour obtenir tout renseignement complémentaire éventuel. La page <http://www.ge.ch/emploi-entreprises/aides-engagement.asp#A21>, accessible par un lien direct depuis les pages précédentes est plus précisément destinées aux employeurs. Or, à suivre la recourante, si la perspective de pouvoir bénéficier de l'ARE pour cette employée qu'elle avait principalement retenue en raison de sa disponibilité immédiate et de la proximité de son domicile, était si importante, et si – comme elle l'indique pour tenter de se justifier - elle ne connaissait pas les mécanismes de cette prestation, il apparaissait élémentaire qu'elle se renseigne: d'abord auprès de sa future employée, elle-même dûment informée et renseignée sur la nécessité des démarches à entreprendre prioritairement, et sinon de chercher l'information auprès de l'administration concernée: la recourante est en effet une entreprise ayant pignon sur rue, qui revendique le souci d'assumer son rôle social au sein du tissu économique local. Elle est dotée d'un service des ressources humaines qui, par essence ne peut qu'être proche des services de l'emploi et ne pouvait a priori ignorer l'existence des prestations cantonales concernées, sinon les moyens de les obtenir. On rappellera en effet que l'institution de cette mesure incitative remonte à 1997. L'entrée en vigueur de la LMC en 2008, et ses modifications en 2012 n'ont fait qu'étendre le champ d'application de l'ARE, à toute la Suisse pour le cercle des entreprises pouvant bénéficier de ces mesures incitatives, ainsi que de permettre aux demandeurs d'emploi en fin de droit, de bénéficier de ce type de mesures, qu'ils soient inscrits ou non à l'OCE. Le délai bref dans lequel la recourante souhaitait engager l'intéressée n'était pas non plus un obstacle à la prise de contact immédiate avec l'administration, quoi qu'en dise la recourante: il s'agissait au contraire d'une démarche prioritaire. Ce délai bref explique encore moins qu'elle ait attendu presque un mois avant de prendre contact avec l'OCE. Au vu de ce qui précède, ce grief doit être rejeté. 9. Reste à examiner si, comme le soutient la recourante, la décision entreprise, soit le refus d'octroyer l'ARE à l'employée qui pouvait y prétendre procède d'un formalisme excessif. Au vu des principes rappelés ci-dessus, un tel formalisme existe lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de

A/2590/2014 - 10/12 - protection, devient une fin en soi, et complique sans raison objective la réalisation du droit matériel. Dans le cas d'espèce, force est de constater que le système légal prévoit un certain nombre de conditions préalables à l'octroi d'une ARE, notamment : - l'art. 32 al. 1 LMC subordonne l'octroi de la mesure à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée ; - l'al. 3 de cette disposition prescrit que le demandeur d'emploi doit réunir un certain nombre de conditions ; - l'art. 34 al. 1 LMC

précise que la mesure se déroule en priorité au sein d'une entreprise privée, laquelle doit offrir des conditions d'engagement conformes aux usages professionnels de la branche ; - l'art. 34 al. 4 LMC prescrit que la mesure ne peut pas être accordée aux entreprises, services d'Etat, autres collectivités ou entités publiques qui en ont abusé. En particulier, ces entités sont exclues si elles font l'objet : 1° de sanction entrée en force prononcée en application de l'article 13 de la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir, du 17 juin 2005; 2° de mesure exécutoire prononcée en application de l'article 45, alinéa 2, de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004 ; - selon l'art. 37 LMC l'autorité compétente sollicite le préavis des commissions dépendant du conseil de surveillance du marché de l'emploi institué par la loi sur le service de l'emploi et la location de services, du 18 septembre 1992 (commission tripartite). Ce préavis porte sur le choix de l'entreprise proposée par le chômeur ou assignée par l'autorité compétente, ainsi que sur les conditions de l'engagement. L'OCE a ainsi mis en place les modalités de la procédure prévue par la loi, et en particulier fixé un délai de trois semaines, préalable à la prise d'emploi effective, pour le dépôt de la demande, de manière à pouvoir procéder à toutes les vérifications prescrites, et recueillir le préavis de la commission visée à l'art. 37 LMC, avant de rendre sa décision. L'examen préalable répond d'abord à une exigence légale ainsi que cela ressort des dispositions visées de la LMC. Le délai fixé par l'OCE paraît raisonnable au vu des vérifications que requiert l'examen de la demande. L'application stricte des modalités prescrites répond aussi à la nécessité que tant l'employeur pressenti que le demandeur d'emploi soient fixés sur les conditions dans lesquelles se dérouleront les rapports de travail, par rapport à ces prestations cantonales, et ceci avant que l'employé ne commence à travailler. A défaut les risques d'abus que le législateur a précisément voulu combattre (art. 34 al. 4 LMC notamment) seraient manifestes.

A/2590/2014 - 11/12 - A cela s'ajoute encore le risque qu'employeur et employé se retrouvent dans des situations délicates, en cas de refus de l'ARE, survenant après le début des rapports de travail. La recourante l'a du reste bien compris : informée oralement dans les jours qui ont suivi son premier contact avec l'administration, un mois après la prise effective de l'emploi de sa nouvelle collaboratrice, elle observait que l'employée était toujours en période d'essai et la direction de l'entreprise comptait fortement sur cette aide afin de compenser sa formation. Elle concluait par la question « Que faire à présent ? ». Et vis-à-vis de l'employée, reprochant à l'intimé d'avoir fait preuve d'un formalisme excessif, elle faisait valoir que cette décision conduisait à paralyser les objectifs de la loi dès lors que l'intéressée n'était plus protégée contre un licenciement prématuré. Ces deux exemples démontrent, s'il le fallait encore que les motifs de la décision entreprise ne relèvent pas d'un formalisme excessif, mais sont au contraire justifiés par un intérêt digne de protection. Pour toutes ces raisons, on ne saurait faire grief à l'autorité intimée d'avoir fait preuve d'un formalisme excessif. 10. Eu égard aux considérations qui précèdent, le refus d'octroi de l'ARE n'est pas critiquable. Le recours est donc rejeté. 11. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/2590/2014 - 12/12 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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