

# **GE\_GERICHTE ATAS/162/2025 vom 27. Februar 2025**

GE Cour de justice, 2025-02-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_162\\_2025](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_162_2025)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/162/2025 du 27 février 2025

IT: GE\_GERICHTE ATAS/162/2025 del 27 febbraio 2025

## **Erwägungen**

### **E. 1.1**

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).

A/1888/2024 - 6/10 - Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

### **E. 1.2**

La procédure devant la Cour de céans est régie par les dispositions de la LPGA (applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI) et de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56ss LPGA et 62ss LPA).

### **E. 2**

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'intimé de rejeter la demande d'AIT et du « bonus employabilité » pour la période du 1er décembre 2022 au 31 mai 2023.

### **E. 3.1**

Selon l'art. 59 al. 1 et 1bis LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage. Ces mesures comprennent des mesures de formation (section 2), des mesures d'emploi (section 3) et des mesures spécifiques (section 4). L'art. 65 let. b et c LACI prévoit, au titre de mesures spécifiques, 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'AIT lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni et (let. b) 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). L'art. 90 al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02) précise que 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 (let. a), de son handicap physique, psychique ou mental (let. b), d'antécédents professionnels lacunaires (let. c), du fait qu'il a déjà touché 150 indemnités journalières (let. d) ou encore de son manque d'expérience professionnelle lors d'une période de chômage élevé au sens de l'art. 6 al. 1 (let. e). L'art. 66 al. 1 et 2bis LACI prévoit que les AIT couvrent la différence entre le salaire effectif et le

salaires normal que l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus 60% du salaire normal (al. 1). Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (al. 2bis). Dans un arrêt de principe, la Cour de justice a estimé que cette durée s'appliquait à toute personne âgée de plus de 50 ans et que le chiffre J/10 du Bulletin LACI MMT, qui subordonnait une telle durée à la condition que la période d'initiation le justifie, était contraire au droit fédéral (ATAS/62/2024 du 1er février 2024 consid. 2.4).

A/1888/2024 - 7/10 - Aux termes de l'art. 90 al. 3 OACI, l'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'AIT sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit. Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux AIT, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur et ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire.

### **E. 3.2**

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a adopté des directives à l'intention des organes chargés de l'application de l'assurance-chômage afin d'assurer une pratique uniforme en ce domaine. Dans ce but, elles indiquent l'interprétation généralement donnée à certaines dispositions légales. Elles n'ont pas force de loi et ne lient ni les administrés, ni les tribunaux (ATF 133 II 305 consid. 8.1 p. 315 et les références). Selon le Bulletin LACI MMT, établi par le SECO, dans son état au 1er janvier 2024, les AIT visent à inciter les employeurs à occuper des travailleurs qui ont besoin d'une initiation spéciale, qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail ou qu'ils n'engageraient pas ou ne garderaient pas sans cette mesure (Bulletin LACI MMT/J1). Les AIT ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions. Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable. L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure (Bulletin LACI MMT/J2 et J3). 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 de la branche (modernisation, rationalisation, introduction de nouvelles technologies) ne constituent pas un motif suffisant pour justifier l'octroi d'une AIT (Bulletin LACI MMT/J25). Enfin, la conclusion d'un contrat de 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) ne remplit pas les conditions d'octroi des AIT (Bulletin LACI MMT/J26). Selon le Bulletin LACI MMT/J27, figure notamment au nombre des obligations de l'employeur celle d'initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat.

A/1888/2024 - 8/10 -

### **E. 3.3**

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 353 consid. 5b et les

références ; 125 V 193 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 et les références). 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 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

#### **E. 3.4**

En l'espèce, la décision du 3 avril 2024 refusant l'octroi de l'AIT justifie ce refus par le fait que l'assuré, engagé par l'employeur en tant que chauffeur de poids lourds, disposait déjà d'une large expérience en tant que telle, d'une part, et que le plan d'initiation (visant une formation de grutier), ne correspondait pas à l'activité contractuelle, d'autre part. Enfin, il est également retenu, dans la décision sur opposition, que l'assuré n'aurait pas démontré que son placement serait difficile en raison de son âge. Le recourant, quant à lui, explique qu'il a été en réalité engagé pour exercer non seulement en tant que chauffeur de poids lourds, mais également comme grutier. L'entreprise ne comptant qu'un seul camion, équipé d'une grue, il n'y aurait de place que pour un seul employé, qui devrait être à même, non seulement de conduire le camion, mais également de manier la grue, tâche nécessitant une formation et un permis de conduire spécial. Il ajoute qu'il n'a pas à démontrer que son âge rend son placement difficile – ce dont il soutient qu'il s'agit d'un fait notoire – dans la mesure où une autre des conditions alternatives énoncées par l'art. 90 al. 1 OACI est remplie : en effet, il a perçu plus de 150 indemnités journalières depuis son inscription au chômage, le 13 mars 2023 (cf. art. 90 al. 1 let. d OACI). Cela étant, la Cour de céans constate que l'employeur – soit le neveu du recourant – a reconnu en audience ne pas être lui-même formé au grutage et ne pouvoir ainsi dispenser la formation envisagée à son oncle. Or, la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation ne remplit pas les conditions d'octroi des AIT, comme indiqué supra. En l'occurrence, l'octroi d'une AIT aurait ni plus ni moins pour conséquence de favoriser économiquement l'entreprise du neveu du recourant en permettant à celle-ci de faire l'économie d'une formation qu'elle n'est pas en mesure de lui dispenser elle-même dans un encadrement adéquat. Dans de telles conditions, le rejet de la demande d'AIT n'apparaît pas critiquable.

#### **E. 3.5**

Pour le surplus, les conditions de la protection de la bonne foi invoquée par le recourant ne sont manifestement pas remplies.

A/1888/2024 - 9/10 - C'est le lieu de rappeler que le droit à la protection de la bonne foi, déduit directement de l'art. 4 de l'ancienne Constitution, est expressément consacré à l'art. 9 Cst actuel. Le droit à la protection de la bonne foi s'applique lorsque l'administration crée une apparence de droit, sur laquelle l'administré se fonde pour adopter un comportement qu'il considère dès lors comme conforme au droit. Ainsi, l'autorité qui fait une promesse, donne une information ou une assurance, doit satisfaire les attentes créées, même si la promesse ou l'attente sont illégales, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies : a) il faut que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de sa compétence, c) que l'administré n'ait pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu, d) qu'il se soit fondé sur celui-ci pour prendre des dispositions qu'il ne saurait modifier sans subir un préjudice, et que e) la loi n'ait pas changé depuis le moment où le renseignement a été donné (ATF 121 V 66 consid. 2a ; Blaise KNAPP, Précis

de droit administratif, Bâle et Francfort-sur-le-Main 1991, 4ème édition, n° 509 p. 108; Ulrich HÄFELIN / Georg MÜLLER, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 2ème édition, Zurich 1993, p. 117ss, plus particulièrement p. 126, ch. 563ss). Or, en l'occurrence, non seulement la conseillère en emploi du recourant ne lui a pas dissimulé que l'octroi de l'AIT ne relevait pas de sa compétence, mais, qui plus est, on ne voit pas quelles dispositions aurait prises le recourant qu'il ne saurait modifier sans subir un préjudice. Quant à son neveu, il savait pertinemment, en l'engageant, qu'il n'était pas encore titulaire d'un permis de grutier – raison pour laquelle il l'a d'ailleurs embauché en qualité de simple chauffeur – et que l'AIT sollicitée pouvait fort bien être refusée. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté. La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA et vu l'art. 61 let. fbis a contrario LPGÄ).

\*\*\*

A/1888/2024 - 10/10 - 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.