

GE_GERICHTE ATAS/466/2016 vom 15. Juni 2016

GE Cour de justice, 2016-06-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_466_2016

FR: GE_GERICHTE ATAS/466/2016 du 15 juin 2016

IT: GE_GERICHTE ATAS/466/2016 del 15 giugno 2016

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 134 al. 3 let. b de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ ; RS E 2 05) en vigueur depuis le 1er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 49 al. 3 de la loi en matière de chômage, du

A/3997/2015 - 5/9 - 11 novembre 1983, en matière de prestations cantonales complémentaires (LMC ; RS/Ge J 2 20). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

La LMC ne contenant aucune norme de renvoi à la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA - RS 830.1), cette dernière n'est pas applicable (art. 1 et 2 LPGA).

E. 3

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (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 point de savoir si l'intimé est fondé à révoquer sa décision d'octroi d'ARE et à réclamer à la recourante le remboursement de la totalité des allocations versées.

E. 5

La loi genevoise en matière de chômage vise à favoriser le placement rapide et durable des chômeurs dans le marché de l'emploi, et à renforcer leurs compétences par l'octroi de mesures d'emploi, de formation et de soutien à la réinsertion. Elle institue pour les chômeurs des prestations cantonales complémentaires à celles prévues par l'assurance-chômage fédérale. Les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales peuvent ainsi bénéficier d'une allocation de retour en emploi (ARE), s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse (art. 30 LMC). 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, subsidiairement, au sein de l'Etat et autre collectivité et entité publique (art. 34 LMC). L'allocation de retour en emploi est versée pendant une durée de 12 mois consécutifs au maximum pour les chômeurs de moins de 50 ans au moment du dépôt de la demande (art. 35 al. 1 let. a LMC). L'autorité compétente verse l'allocation de retour en emploi sous forme d'une participation au salaire (art. 36 al. 1 LMC). L'allocation est versée par l'intermédiaire de l'employeur, lequel doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (art. 36 al. 3 LMC). Selon l'art. 32

LMC, l'octroi de la mesure est subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée (al. 1). Si l'employeur met un terme au contrat de travail avant la fin de la durée totale de la mesure au sens de l'article 35, il est tenu de restituer à l'Etat la participation au salaire reçue. Sont réservés les cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs au sens de l'article 337 du code des obligations (al. 2).

E. 6

Dans la mesure où le droit des assurances sociales fait référence à des notions du droit civil, celles-ci doivent en principe être comprises en fonction de ce droit (cf. ATF 121 V 127 consid. 2c/aa et les arrêts cités). Sauf disposition contraire, on présume que, lorsqu'il fixe des règles relatives, par exemple, aux effets du

A/3997/2015 - 6/9 - mariage, de la filiation ou aux droits réels, le législateur, en matière d'assurances sociales, a en vue des institutions organisées par les divers domaines du droit civil à considérer (ATFA non publié du 25 avril 2002, P 41/9, consid. 2). Selon l'art. 337 al. 1 CO, 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. Selon l'al. 2 de cette disposition, sont notamment considérés 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. Selon l'al. 3 de cette disposition, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tels le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler. L'art. 337 al. 1 CO est une mesure exceptionnelle. La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). À cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; arrêt du Tribunal fédéral A4_137/2014 du 10 juin 2014). Les justes motifs doivent être invoqués sans tarder sous peine de forclusion (ATF 112 II 41; ATF 123 III 86).

E. 7

Aux termes de l'art. 48B LMC, en cas de violation de la loi, de son règlement d'exécution ou des obligations contractuelles mises à charge du bénéficiaire de la mesure, de l'entité utilisatrice ou de l'employeur, l'autorité compétente peut révoquer sa décision d'octroi et exiger la restitution des prestations touchées indûment (al. 1). Elle peut renoncer à exiger la restitution sur demande de l'intéressé lorsque celui-ci est de bonne foi et que la restitution le mettrait dans une situation financière difficile (al. 2).

A/3997/2015 - 7/9 - Le droit de demander la restitution s'éteint 1 an après le moment où l'autorité compétente a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation (cf. art. 48B al. 3 LMC).

E. 8

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié le contrat de travail de son employé par courrier du 27 février 2015, avec effet au 30 avril 2015, soit avant la fin de la mesure ARE, et que l'intimé en a eu connaissance le 8 avril 2015. La restitution porte quant à elle sur la période de mai 2013 à mars 2015. Par conséquent, en rendant sa décision de révocation et de restitution le 20 juillet 2015, l'intimé a respecté les délais d'un an et de cinq ans prévus par l'art. 48B al. 3 LMC.

E. 9

La recourante allègue n'avoir pas compris les termes de son engagement tels que rappelés au point 5 du formulaire de demande d'AR - dûment signé -, dont elle allègue qu'il serait ambigu. Cet argument ne saurait convaincre. En effet, le point 5 en question précise clairement que le contrat de travail ne peut être résilié « avant la fin de la durée totale de la mesure ou dans les trois mois suivants ». Les termes employés - plus particulièrement le fait que la durée totale de la mesure est évoquée - ne laissent aucune place à l'ambiguïté. Qui plus est, obligation est également faite à l'employeur d'informer l'autorité compétente avant un éventuel licenciement, ce que la recourante n'a point fait. S'il avait agi conformément aux instructions, l'autorité compétente aurait pu lui indiquer la marche à suivre pour éviter tout problème en termes d'ARE (ATAS/1258/2014). La recourante invoque encore - outre le fait qu'elle a licencié l'employé pour des raisons économiques - qu'elle avait en réalité de justes motifs pour résilier son contrat avant l'échéance de l'ARE ; en effet, après un an d'activité, elle a procédé à une évaluation de l'employé et constaté que cela ne marchait pas très bien, dans la mesure où il ne lui avait apporté aucun client. Peu importe qu'il existe ou non de justes motifs en l'occurrence dans la mesure où, quoi qu'il en soit, l'employé n'a concrètement pas été licencié sur la base de l'art. 337 CO. Force est de constater que, dans les faits, l'employeur a renoncé à se prévaloir d'un licenciement pour justes motifs, dont on rappellera qu'il doit être invoqué sans tarder sous peine de forclusion. Eu égard aux considérations qui précèdent, c'est à juste titre que la restitution de l'ARE a été réclamée.

E. 10

La recourante se prévaut de son droit à la protection de la bonne foi (art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 – Cst. RS 101 et 9 Cst.).

A/3997/2015 - 8/9 - Aux termes de l'art. 5 al. 3 Cst., les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.3 p. 261 et les arrêts cités). De ce principe général découle notamment le droit fondamental du particulier à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'État, consacré à l'art. 9 in fine Cst. (ATF 138 I 49 consid. 8.3.1 p. 53 et les arrêts cités). Le principe de la bonne foi protège le citoyen, à certaines conditions, dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, notamment lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration et qu'il a pris sur cette base des dispositions qu'il ne saurait modifier sans subir de préjudice (ATF 139 V 21 consid. 3.2 p. 27; 137 I 69 consid. 2.5.1 p. 73). En

l'occurrence, le grief de la recourante est mal fondé. En effet, elle ne saurait valablement se prévaloir de l'absence de renseignement ou d'assurances contraires reçues en cas de licenciement d'un employé pour lequel elle a sollicité et obtenu des ARE. Comme vu ci-dessus, les explications figurant au chiffre 5 du formulaire de demande sont claires quant aux conséquences d'une résiliation du contrat de travail sans justes motifs avant et trois mois après l'échéance des ARE.

E. 11

La recourante invoque enfin le fait que la restitution la mettait dans une situation financière difficile. La remise de l'obligation de restituer au sens de l'art. 48B al. 2 LMC est une procédure distincte de la restitution. Il appartiendra à l'autorité compétente de se prononcer sur cette demande, une fois la présente décision en restitution entrée en force.

E. 12

Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté.

E. 13

La procédure est gratuite (art. 89H al. 1 LPA).

A/3997/2015 - 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.