

GE_GERICHTE ATAS/472/2023 vom 22. Juni 2023

GE Cour de justice, 2023-06-22, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_472_2023

FR: GE_GERICHTE ATAS/472/2023 du 22 juin 2023

IT: GE_GERICHTE ATAS/472/2023 del 22 giugno 2023

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.

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). La compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

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 refus par l'intimé de la demande de remise de l'obligation de rembourser les allocations de retour en emploi par la recourante.

E. 5.1

La loi genevoise en matière de chômage (LMC – J 2 20) 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 (art. 1 let. b à d LMC).

E. 5.2

Il y a violation de la LMC, fondant la révocation d'une ARE et la demande de restitution des allocations versées (art. 19 et 48 B al. 1 LMC), lorsque l'employeur met un terme au contrat de travail avant la fin de la durée totale de la mesure, sauf

A/762/2023 - 6/10 - lorsque la résiliation du contrat de travail intervient pour des motifs sérieux et justifiés (art. 36 B al. 2 LMC).

E. 5.3

Aux termes de l'art. 48 B 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). L'autorité compétente 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). Le droit de demander la restitution s'éteint un an après le moment où l'autorité compétente a eu connaissance du fait, mais au plus tard cinq ans après le versement de la prestation (al. 3).

E. 6

Il y a lieu, en outre, de rappeler que, dans le domaine des assurances sociales notamment, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire. Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 195 consid. 2 et les références).

E. 7

Le juge 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). 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).

E. 8

En l'espèce, la recourante allègue sa bonne foi et considère qu'elle remplit les conditions de l'art. 48 B al. 2 LMC, ce qui implique que sa demande de remise de l'obligation de rembourser le montant de CHF 46'271.10 doit être acceptée par l'intimé. L'OCE, en revanche, estime que la recourante était pleinement au courant de la situation et savait quelles étaient ses obligations, ce qui implique qu'elle ne peut pas invoquer sa bonne foi et qu'à défaut de cette condition sa demande de remise doit être refusée.

E. 8.1

La recourante allègue avoir commis une faute légère, citant plusieurs jurisprudences de la chambre de céans et invoquant notamment le fait qu'un

A/762/2023 - 7/10 - employeur ne peut pas se souvenir des clauses qui figurent dans un document signé des années auparavant. L'avertissement selon lequel l'employeur devra rembourser l'allocation de retour en emploi si le licenciement est notifié après la période d'essai mais avant la fin de la durée totale de la mesure, où dans les trois mois suivant le terme de celle-ci est mentionné en page deux de la décision d'octroi d'ARE du 28 mars 2018. L'obligation de remboursement en cas de non-respect des conditions est également rappelée dans le courriel du 11 juin 2019 envoyé par l'employé du SARE à la recourante.

Ce nonobstant, cette dernière a procédé au licenciement par courrier du 30 septembre 2019. Vu le court délai qui sépare le rappel des obligations de la recourante (courriel du

E. 8.2

Dans un deuxième grief, la recourante allègue que le contrat de travail avec l'employée n'a pas été résilié en date du 26 août 2019, mais aurait été prolongé – après annulation de la résiliation - jusqu'au 31 octobre 2019, par un acte que la recourante qualifie « d'avenant », soit un document daté du 30 septembre 2019 portant la mention « cessation de contrat de travail » et indiquant dans son en-tête annule et remplace celui du 26 août 2019. À la lecture dudit document ce n'est qu'au 31 octobre 2019 que l'employée serait libérée de ses engagements. Sur le plan de la vraisemblance, il est peu crédible que ce document ait existé à la date mentionnée, soit le 30 septembre 2019, dès lors qu'il n'a été ni allégué, ni communiqué, dans le cadre de la procédure précédente qui a donné lieu à la décision de révocation de l'allocation de retour à l'emploi du 16 juin 2020. Il apparaît beaucoup plus vraisemblable que le document en question a été créé postérieurement à la décision de refus de la remise de l'obligation de rembourser, pour renforcer l'argumentation de la recourante sur le fait qu'elle avait respecté les conditions fixées dans la décision du 28 mars 2018 et qu'elle n'était, dès lors, pas tenue de rembourser le montant réclamé par l'OCE.

Néanmoins, il n'est pas nécessaire d'examiner plus avant si cette hypothèse est avérée dès lors que, comme le souligne l'intimé, l'arrêt du 30 juin 2021 de la chambre de céans est entré en force et a constaté que la recourante n'avait pas respecté les obligations fixées dans la décision d'ARE du 22 mars 2018, relevant notamment sous consid. 6 : « il n'est pas contesté que la recourante a résilié le

A/762/2023 - 9/10 - contrat de l'employée en date du 26 août 2019 avec effet au 31 octobre 2019 ; la résiliation a donc été notifiée pendant le délai de trois mois suivant l'échéance de la mesure à être en date du 21 juin 2019 ». Partant on ne saurait admettre – après coup – que le licenciement de l'employée respectait les conditions fixées dans la décision du 28 mars 2018. Il appartenait à la recourante de s'en prévaloir dans le cadre de la précédente procédure, car l'autorité de la chose jugée interdit de remettre en cause, dans une nouvelle procédure, entre les mêmes parties, une prétention identique qui a été définitivement jugée (ATF 142 III 210 consid. 2.1 p. 212 et les références), étant rappelé qu'il y a identité de l'objet du litige quand, dans l'un et l'autre procès, les parties soumettent au tribunal la même prétention, en reprenant les mêmes conclusions et en se basant sur le même complexe de faits (ATF 139 III 126 consid. 3.2.3 p. 1 30 ; 116 II 738 consid. 2a p. 743).

E. 8.3

S'agissant du troisième grief que la recourante reprend, concernant un défaut d'information de la part de l'OCE, motif déjà invoqué dans le cadre de la précédente procédure, la réponse sera identique, à savoir que la recourante, qui prétend avoir été mal informée par l'intimé, ne produit aucun document rendant vraisemblable ces allégations (ATAS/225/2021 consid. 6).

E. 8.4

Enfin, la recourante juge « inacceptable » que la décision querellée fasse « complètement l'impasse sur la situation financière » de la recourante, au motif que la condition de la bonne foi n'est pas réalisée. Cet argument ne saurait être suivi ; en effet, le principe d'économie de procédure implique qu'il n'est pas nécessaire d'examiner d'autres conditions si l'autorité a, d'ores et déjà, établi qu'une des conditions nécessaires à l'octroi

d'un droit n'est pas réalisée. 9. Entièrement mal fondé, le recours sera rejeté. 10. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 89H LPA).

A/762/2023 - 10/10 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

E. 11

juin 2019) et la date du licenciement de l'employée (30 septembre 2019), soit un peu plus de trois mois, on ne saurait admettre qu'il s'agit d'un oubli dû à l'écoulement du temps entre le moment où la recourante a été informée de ses obligations et des conséquences en cas de violation de ses dernières et le moment où elle a pris sa décision. À ceci s'ajoute le fait que contrairement à la situation évoquée dans l'arrêt cité par la recourante (ATAS/843/2017) les obligations de cette dernière figurent désormais dans la décision d'octroi de l'ARE, ce qui n'était pas le cas auparavant et ce qui justifiait une approche moins rigoriste de la chambre de céans, comme cela figure dans l'arrêt cité, sous consid. 4 b : « L'ARE a été accordée en l'espèce en application d'une pratique ne faisant figurer la cautèle précitée que dans le formulaire pré-imprimé de demande d'ARE, mais pas dans la décision d'octroi de l'ARE (...) l'opportunité sinon la nécessité qu'il y a eu de modifier la pratique représente un argument en faveur d'une approche non rigoriste de la question, à savoir qu'il est concevable qu'un employeur, se référant plus naturellement à la décision d'octroi de l'ARE qu'au formulaire de demande, ne pense plus, des mois sinon près de deux ans plus tard, à cette clause, même si cette dernière s'appuyait sur l'art. 32 al. 2 LMC, et donc qu'il ne saurait par définition n'être pas de bonne foi dans le cadre d'une demande de remise de l'obligation de restituer ». Dès lors que l'avertissement des conséquences d'une résiliation en temps inopportun figure clairement dans la décision du 28 mars 2018, la situation de la présente espèce diffère sur un point fondamental de la situation matérielle ayant donné lieu à l'arrêt ATAS/843/2017, la recourante ne saurait s'en prévaloir pour demander une application identique. Compte tenu de ces éléments, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que la recourante ne pouvait ignorer les conditions claires fixées pour le droit de conserver l'ARE et ne pas s'exposer au risque de devoir rembourser lesdites allocations par le non-respect de la période d'interdiction de licenciement.

A/762/2023 - 8/10 - On ne saurait conclure à une violation légère de ses obligations par la recourante dès lors qu'il s'agit clairement d'un cas de violation de l'unique condition posée pour ne pas s'exposer à devoir rembourser l'ARE, à savoir ne pas résilier le contrat pendant la période d'initiation au travail ou dans les trois mois qui s'ensuivent. Il convient de noter que la compréhension de cette condition paraît relativement simple, il n'est pas renvoyé à des dispositions légales et la formulation utilise des termes ordinaires, sans avoir recours à un vocabulaire spécialisé. Partant on ne saurait prétendre, comme le fait la recourante, que cette dernière n'en avait pas compris la portée, ni qu'il était nécessaire que l'autorité détaille encore davantage le mécanisme, pourtant évident, qui consiste à subordonner une allocation au respect de certaines conditions. S'agissant d'une liste exemplative des motifs qui pourraient donner lieu à un licenciement, l'autorité n'était pas tenue de fournir une telle liste, étant rappelé que la jurisprudence ne manque pas dans ce domaine. Par ailleurs, on constate que la recourante insiste énormément sur ses difficultés financières, ce qui laisse entrevoir la possibilité qu'elle ait peut-être envisagé que lesdites difficultés financières lui fournissaient un juste motif, admis par l'autorité, pour ne pas respecter les conditions de l'ARE, ce en quoi elle se trompait et aucun élément objectif figurant au dossier, ne lui

permettait d'arriver à une telle conclusion.

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