

# **GE\_GERICHTE ATAS/507/2019 vom 11. Juni 2019**

GE Cour de justice, 2019-06-11, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_507\\_2019](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_507_2019)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/507/2019 du 11 juin 2019

IT: GE\_GERICHTE ATAS/507/2019 del 11 giugno 2019

## **Erwägungen**

### **E. 1**

La compétence de la chambre de céans et la recevabilité du recours ayant déjà été constatées dans l'arrêt incident sur demande d'effet suspensif du 20 août 2018 (ATAS/692/2018) il n'y sera pas revenu.

### **E. 2**

a. Dans la procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un

A/2486/2018 - 8/17 - jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 131 V 164 consid. 2.1 ; 125 V 414 consid. 1a ; 119 Ib 36 consid. 1b et les références citées). b. L'objet du litige dans la procédure administrative subséquente est le rapport juridique qui – dans le cadre de l'objet de la contestation déterminé par la décision – constitue, d'après les conclusions du recours, l'objet de la décision effectivement attaquée. D'après cette définition, l'objet de la contestation et l'objet du litige sont identiques lorsque la décision administrative est attaquée dans son ensemble. En revanche, lorsque le recours ne porte que sur une partie des rapports juridiques déterminés par la décision, les rapports juridiques non contestés sont certes compris dans l'objet de la contestation, mais non pas dans l'objet du litige (ATF 125 V 414 consid. 1b et 2 et les références citées). c. En l'espèce, la recourante a attaqué la décision sur opposition du 18 juin 2018, laquelle confirmait la décision du 14 mai 2018, cette dernière se limitant à prononcer la révocation de la décision d'octroi d'AIT du 15 mars 2017, observant qu'il appartenait à la caisse UNIA de demander à la société le remboursement des allocations d'initiation au travail perçues à tort. En tant que la recourante reproche à l'intimé d'avoir violé les dispositions légales sur la restitution des prestations touchées indûment au sens de l'art. 25 al. 1 LPGA, ses conclusions ne sont pas recevables, car ni la décision entreprise, ni la décision du service juridique du 14 mai 2018, que la décision sur opposition a confirmée, ne statuent sur la question de la restitution des prestations AIT versées indûment. Cette décision, séparée, incombe à la caisse de chômage qui a versé lesdites prestations, de sorte que la question de la restitution ne fait pas l'objet du présent recours.

### **E. 3**

Le litige porte donc uniquement sur le bien-fondé de la décision de l'OCE révoquant la décision d'octroi des AIT du 15 mars 2017.

#### E. 4

Aux termes de l'art. 7 LACI, pour prévenir et combattre le chômage, l'assurance fournit des contributions destinées au financement : a. d'un service efficace de conseil et de placement; b. de mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés; c. d'autres mesures régies par la présente loi. Elle fournit les prestations suivantes, à savoir l'indemnité de chômage (let. a), l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (let. c), l'indemnité en cas d'intempéries (let. d) et l'indemnité en cas d'insolvabilité de l'employeur (let. e). Le chapitre 6 de la LACI institue des mesures relatives au marché du travail (MMT). Selon l'art. 59 al. 1 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. Selon l'art. 65 LACI, les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un

A/2486/2018 - 9/17 - salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail, lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni (let. b) et 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). Selon l'art. 66 LACI, les AIT couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel 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). Pendant le délai-cadre, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels pour douze mois au plus (al. 2). Les allocations sont versées par l'intermédiaire de l'employeur, en complément du salaire convenu. L'employeur doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (al. 4). 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'allocations d'initiation au travail 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 allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur et ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). Le Tribunal fédéral a retenu, à réitérées reprises, que la formule de confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail modifie et complète le contrat de travail en posant des conditions supplémentaires - notamment la durée minimale du contrat de travail - auxquelles l'employeur se soumet expressément en le signant. Il a jugé que l'autorité cantonale peut introduire de telles conditions, qui font l'objet d'une clause accessoire, dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par l'art. 90 al. 3 OACI, dès lors qu'elles servent à la réalisation des exigences posées par la loi (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 14/02 du 10 juillet 2002; GRISEL, Traité de droit administratif, vol. I, p. 408 sv.; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 3e éd., Zurich 1998, p. 186 sv.). Dans un arrêt C 15/05 du 23 mars 2006, le Tribunal fédéral des assurances a confirmé que ce formulaire est une clause accessoire au contrat de travail, laquelle prime tout accord contenant des clauses contraires. Lorsque l'octroi des AIT est soumis à la condition du respect du contrat de travail, il s'agit là d'une réserve de révocation qui a explicitement pour effet qu'en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, notamment la durée minimale de l'engagement de l'assuré - sous réserve d'une résiliation pour justes motifs -, les conditions du droit aux allocations d'initiation ne sont pas remplies. Une telle réserve est tout à fait admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est

A/2486/2018 - 10/17 - fortement entravé, ainsi que d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 45 consid. 2a et les références).

#### **E. 5**

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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). 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 ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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. 6**

Le principe inquisitoire, qui régit la procédure dans le domaine de l'assurance sociale (cf. art. 43 al. 1 et 61 let. c LPGa), exclut que la charge de l'apport de la preuve ("Beweisführungslast") incombe aux parties, puisqu'il revient à l'administration, respectivement au juge, de réunir les preuves pour établir les faits pertinents. Dans le procès en matière d'assurances sociales, les parties ne supportent en règle générale le fardeau de la preuve que dans la mesure où la partie qui voulait déduire des droits de faits qui n'ont pas pu être prouvés en supporte l'échec. Cette règle de preuve ne s'applique toutefois que s'il n'est pas possible, dans les limites du principe inquisitoire, d'établir sur la base d'une appréciation des preuves un état de fait qui correspond, au degré de la vraisemblance prépondérante, à la réalité (ATF 128 V 218 consid. 6; ATF 117 V 261 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_632/2012 du 10 janvier 2013 consid. 6.2.1). Conformément au principe inquisitoire qui régit la procédure dans le domaine des assurances sociales, le juge des assurances sociales doit procéder à des investigations supplémentaires ou en ordonner lorsqu'il y a suffisamment de raisons pour le faire, eu égard aux griefs invoqués par les parties ou aux indices résultant du dossier. Il ne peut ignorer des griefs pertinents invoqués par les parties pour la simple raison qu'ils n'auraient pas été prouvés (VSI 5/1994 220 consid. 4a). Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 469 consid. 4a ; 122 III 223 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (SVR 2001 IV n. 10

A/2486/2018 - 11/17 - p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 94 consid. 4b ; 122 V 162 consid. 1d).

#### **E. 7**

En l'espèce, force est de constater, au vu de la jurisprudence précitée, qu'en signant le formulaire de demande des AIT le 7 mars 2017, l'employeur s'est valablement engagé à rembourser les AIT, sur ordre de la caisse de chômage compétente, si le contrat de travail devait être résilié pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants, dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Il sera, en outre, relevé à cet égard que dans le cas d'espèce, la décision d'octroi des AIT prévoyait la possibilité de demander la restitution des AIT en cas de licenciement sans justes motifs pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants. 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. 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. Conformément à 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 (art. 337 al. 2 CO). 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 4A\_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). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent

A/2486/2018 - 12/17 - précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c). Le Tribunal fédéral a conclu, dans cet arrêt, que les griefs d'arrivées tardives, formés à l'encontre de l'employé n'étaient pas propres à rompre le rapport de confiance entre les parties jusqu'à l'issue du délai de préavis de congé de deux mois (arrêt du Tribunal fédéral 4C.403/2004 du 1er février 2005). Ainsi, la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de

réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4 ; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28 ibidem ; arrêt du Tribunal fédéral 4C.291/2005 du 13 décembre 2006). La mesure extrême qu'est le licenciement immédiat suppose que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015). Ainsi, lorsque l'employeur communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure (arrêts du Tribunal fédéral 4C.291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4 et 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 596; cf. consid. 5.4 ci-dessous). Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_372/2016 du 2 février 2017 -). Selon la jurisprudence de la chambre de céans, lorsque l'employeur ne licencie pas son employé concrètement sur la base de l'art. 337 CO, il renonce à se prévaloir d'un licenciement pour justes motifs, de sorte que des justes motifs au sens de l'art. 337 ne peuvent pas être retenus (ATAS/505/2016 du 28 juin 2016 consid. 6c ; ATAS/376/2016 du 17 mai 2016 consid. 6a; ATAS/61/2016 du 26 janvier 2016 consid. 11; ATAS/102/2016 du 4 février 2016 consid. 7; ATAS/158/2016 du 1er mars 2016 consid. 13).

A/2486/2018 - 13/17 - Le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'est pas exclu de considérer une résiliation comme étant survenue pour de justes motifs, même si cela n'était pas mentionné dans la lettre de résiliation, pour autant que les motifs invoqués par la suite fassent apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail (ATF 126 V 42 consid. 3 p. 46 s.; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 15/05 du 23 mars 2006 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 4). Il faut toutefois que les justes motifs invoqués après la résiliation soient en étroite corrélation avec les motifs figurant dans la lettre de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral des assurances sociales C 4/02 du 10 juillet 2002).

## **E. 8**

En l'espèce, la recourante invoque comme motif principal ayant conduit à devoir résilier le contrat de travail, le fait que l'employée commettait beaucoup trop de fautes d'orthographe, de sorte qu'elle n'avait pu la garder dans un poste de secrétaire. Pour insister sur l'importance qu'elle prétendait accorder à l'attente, sinon l'exigence d'une orthographe parfaite de la part de l'employée, la recourante fait valoir le fait qu'elle avait engagé Mme C\_\_\_\_\_ pour remplacer l'une de ses collaboratrices durant son congé-maternité, et prévu qu'au retour de cette dernière, Mme C\_\_\_\_\_ exercerait la fonction de secrétaire. Elle prétend que dans cette optique, elle avait décidé de l'engager, sur la base notamment de la lettre de motivation que l'intéressée avait adressée à la société en janvier 2017, qui ne comportait pas de fautes d'orthographe et qui mentionnait qu'elle postulait au poste de « secrétaire-comptable confirmée » ; selon la recourante cette « précision » impliquait que la postulante disposait de compétences en matière de secrétariat. Toutefois, en découvrant par la suite que l'intéressée commettait de nombreuses fautes d'orthographe, la recourante

considérerait avoir ainsi été trompée par l'employée, dans la mesure où cette dernière aurait admis, après coup, avoir été aidée dans la rédaction de sa lettre de motivation. Ceci dit, on ne saurait suivre la recourante et admettre qu'en dépit de la marge très étroite laissée par la jurisprudence rappelée ci-dessus quant à la nature des motifs pouvant justifier un licenciement immédiat au sens de l'art. 337 CO les arguments avancés en l'occurrence par la société soient constitutifs de justes motifs au sens de cette disposition, et ceci pour les différentes raisons qui vont suivre. a. Force est de constater, ce que la recourante ne conteste pas que la demande d'AIT a été présentée pour un poste d'aide-comptable. Certes, est-il fait allusion au ch. 4 de cette demande, énonçant les motifs justifiant la formation/initiation prévue, au fait que la candidate serait amenée à procéder, « pendant toute la période du congé maternité de la responsable », à l'enregistrement des commandes, enregistrement très complexe. Il ne ressort toutefois pas de ce contexte que Mme C\_\_\_\_\_ devait être engagée pour remplacer la collaboratrice en congé-maternité, et que dès le retour de cette dernière, elle changerait de fonction pour se consacrer à des tâches de secrétariat. Il est du reste vraisemblable que si les choses avaient été présentées sous cette forme, le principe de l'octroi de la mesure eut été sérieusement

A/2486/2018 - 14/17 - mis en question, comme la représentante de l'intimé l'a évoqué lors de la comparution personnelle des parties. b. Le contrat de travail lui-même stipule que la collaboratrice est engagée en qualité d'« aide-comptable » à un taux de travail de 100 % pour une durée indéterminée. Il n'est nulle part évoqué, dans ce contrat, que Mme C\_\_\_\_\_ était engagée à ce poste pour remplacer une collaboratrice en congé-maternité, et que dès le retour de cette dernière, elle serait réaffectée à des tâches de secrétariat. c. L'argumentation développée par la recourante pour tenter de démontrer qu'elle aurait en définitive été trompée sur les qualités et compétences de la postulante ne saurait davantage convaincre. Prétendre en effet ne l'avoir engagée que sur la base d'une lettre de motivation ne comportant pas de fautes d'orthographe, d'une part, et que d'autre part cette lettre mentionnant expressément le fait qu'elle répondait à une annonce pour un poste de « secrétaire-comptable confirmé(e) », dont à déduire que la postulante aurait ainsi confirmé des compétences en matière de secrétariat ne résiste pas non plus à l'examen. Non seulement est-il logique, lorsqu'on répond à une annonce, de la désigner selon le libellé du poste offert. Si, subjectivement, le postulant estime a priori que le profil du poste peut correspondre à ses capacités, il appartient quoi qu'il en soit à l'employeur potentiel de son assuré, autrement que par le libellé d'une lettre de motivation. Il en va de même de la lettre elle-même : il tombe évidemment sous le sens que le dossier de postulation adressé à un employeur potentiel soit le plus parfait possible, pour inciter le destinataire à entrer en matière sur la candidature concernée. Il est du reste usuel que les demandeurs d'emploi inscrits à l'ORP bénéficient de cours spécifiques ayant pour objet la constitution d'un dossier de candidature type dont les documents sont non seulement validés par les formateurs, mais encore le cas échéant, par le conseiller en personnel. Il arrive également que des conseillers ORP assignent des chercheurs d'emploi à répondre à une offre de poste vacant, quand bien même certaines caractéristiques du profil pouvaient ne pas correspondre aux strictes compétences de l'intéressé. On sait d'expérience que d'autres éléments peuvent entrer en ligne de compte dans la décision de l'employeur potentiel d'engager un candidat ; dans ce contexte, il n'appartient dès lors pas au candidat de refuser de donner suite à l'assignation au motif que subjectivement il ne correspondrait pas au profil du poste offert, au risque de se voir sanctionné par l'ORP ou l'OCE. Dans le cas particulier, il suffit de se référer à l'annonce publiée à l'époque sur le site de jobup.ch pour constater que les

responsabilités inhérentes au poste proposé concernaient toutes des tâches relevant de la comptabilité : gestion autonome ; comptabilité débiteur ; facturation ; gestion et suivi des débiteurs ; comptabilisation des paiements débiteur ; gestion et envoi des arrangements de paiement, des rappels et sommations ; gestion et suivi du contentieux et procédure de poursuite ; reporting hebdomadaire des débiteurs ; chargé de la saisie de pièces comptables ; diverses opérations de comptabilité et de reporting. La description du profil du candidat n'apporte pas davantage d'indices quant à des exigences particulières, s'agissant de

A/2486/2018 - 15/17 - l'expression écrite en français - il n'est notamment pas fait mention, comme on peut le voir dans certaines annonces de postes, de l'exigence d'une très bonne voire d'une « parfaite » orthographe. Cette annonce est libellée comme suit : « Votre profil : vous avez entre 30 et 50 ans, parlez le français (connaissance de l'allemand et/ou l'anglais sont des plus) titulaire d'un diplôme d'aide-comptable, CFC de commerce ou équivalent ; expérience professionnelle dans la comptabilité d'une PME, expérience dans la presse écrite un plus ; autonome, dynamique, organisé(e) et méthodique. Gestion du stress. Excellente maîtrise des outils informatiques usuels (particulièrement Excel) ; connaissance des logiciels Crésus Facturation et Crésus comptabilité un impératif (cette rubrique figurant en caractères gras) ; connaissance du programme de gestion des commandes Alice constitue un atout. ». d. On notera également qu'à aucun moment, et à juste titre, la recourante n'a prétendu que ces lacunes d'orthographe auraient fondé un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. La lettre de congé elle-même ne mentionne pas en tant que telle ce problème d'orthographe, mais indique comme motif de licenciement des raisons économiques, après avoir interpellé l'intéressée en ces termes : « Il ne vous a pas échappé que notre entreprise traverse des mois particulièrement difficiles et que la personne que vous remplaciez lors de son congé maternité est de retour et a repris ses fonctions. La réalité de votre formation et votre faible niveau en secrétariat ne nous permet pas de vous repositionner sur un autre poste au sein de notre entreprise. ». Ce licenciement est intervenu sous la forme d'un congé ordinaire, avec préavis durant lequel l'employé a continué à travailler, sous réserve d'éventuels congés ou solde de vacances à prendre, de sorte que l'on ne pourrait de toute manière pas considérer que les motifs ayant présidé au licenciement aient été tels que l'on n'eût pu exiger de l'employeur la poursuite des rapports de travail ; indépendamment du fait que selon la jurisprudence les difficultés financières d'une entreprise ne sauraient justifier un licenciement immédiat, pas plus d'ailleurs que de simples insuffisances dans la qualité du travail, à moins que ces dernières aient fait l'objet d'avertissements formels et soient particulièrement importantes. Du reste le représentant de l'entreprise, entendu par la chambre de céans a notamment déclaré : « effectivement, le contrat ne faisait pas état de tâches ciblées sur le secrétariat, mais dans les faits elle devait assumer un certain nombre de tâches relevant de ce type d'activité, mais encore de planification d'agenda pour B\_\_\_\_\_, de courrier sous dictée. En ma qualité d'expert-comptable, j'ai beaucoup travaillé à côté d'elle et je pense avoir apporté beaucoup dans son métier de comptabilité ; elle s'est montrée très réceptive, de composition agréable, unanimement apprécié par ses collègues. Son gros problème était le nombre de fautes de français et d'orthographe qu'elle commettait systématiquement, même dans la rédaction de factures. C'est surtout par rapport à B\_\_\_\_\_, beaucoup plus littéraire, qu'elle posait problème. Je crois savoir qu'aujourd'hui elle travaille dans une entreprise renommée de la place. Je veux indiquer par-là que si tel est le cas, c'est que nous avons déployé des efforts pour la former et la réintégrer dans le monde du travail. » Puis peu après : « Je confirme que nous n'avons jamais

A/2486/2018 - 16/17 - formulé de reproches et encore moins d'avertissement à C\_\_\_\_\_, en relation avec des prestations insuffisantes de sa part, notamment ses lacunes en français. B\_\_\_\_\_ lui a fait quelques remarques verbales, auxquelles j'ai assisté. » L'argument de la recourante, déjà développé au stade de l'opposition, et repris dans le cadre de son recours, selon lequel l'intéressé avait rapidement retrouvé un emploi après son licenciement, dans une entreprise réputée de la place, où elle serait du reste confirmée, avait certes, dans l'esprit de l'employeur, pour but de démontrer qu'il avait fait tous les efforts que l'État était en droit d'attendre de lui en contrepartie des mesures financières octroyées, circonstances qui selon la recourante devaient avoir pour conséquence que l'intimé ne saurait être fondé à lui demander la restitution des aides fournies dans le cadre des AIT octroyées. Là encore, la recourante ne saurait être suivie. Le fait que l'intéressée, après avoir été licenciée par l'entreprise, ait pu rapidement retrouver un emploi et donne satisfaction dans celui-ci, montre au contraire que les reproches formulés à son endroit ne justifiaient pas un licenciement, encore moins immédiat pour justes motifs ; ceci indépendamment du fait que la recourante - qui n'a d'ailleurs pas prétendu le contraire - n'a pas joué le moindre rôle dans l'obtention, par Mme C\_\_\_\_\_, de son nouveau poste de travail. Encore une fois, le principe de la restitution des prestations octroyées dans le cadre des AIT ne fait pas partie de l'objet du litige, lequel comme rappelé précédemment ne concerne que la révocation de l'octroi de ces mesures. e. On relèvera enfin que l'employeur n'a pas pris contact avec l'intimé, préalablement à sa décision de licencier l'intéressée, pour l'informer, conformément à ses engagements figurant sur la demande de mesure, d'un possible échec de l'initiation afin d'envisager ensemble des solutions visant à maintenir le rapport de travail, pas plus d'ailleurs qu'il ne semble avoir présenté à l'OCE un bref rapport écrit sur le déroulement et les résultats de l'AIT. Il aurait ainsi pu s'assurer, de la part de l'autorité compétente, de ce que le licenciement envisagé ne remettrait, le cas échéant, pas en cause la mesure octroyée, et ses conséquences en termes de remboursement des aides financières allouées.

#### **E. 9**

Au vu de ce qui précède, force est de constater que la recourante a résilié le contrat de travail peu après la fin de la période des mesures octroyées, soit dans les trois mois suivants, sans justes motifs, en violation des engagements qu'elle avait pris à l'égard de l'OCE, engagements dont le but était effectivement la réintégration de l'intéressée, dans le monde du travail, dans le cadre du contrat de travail de durée indéterminée auprès d'elle, soit d'une certaine durée, au-delà de la période d'effets des AIT.

#### **E. 10**

Entièrement mal fondé le recours sera rejeté.

#### **E. 11**

La recourante n'obtenant pas gain de cause, elle n'a pas droit à une indemnité (art. 61 let. g LPGa et 89H al.3 LPA a contrario) la procédure étant gratuite pour le surplus (art. 61 let. a LPGa et 89H al.1 LPA).

A/2486/2018 - 17/17 -

PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant

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