

GE_GERICHTE ATAS/530/2018 vom 14. Juni 2018

GE Cour de justice, 2018-06-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_530_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/530/2018 du 14 juin 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/530/2018 del 14 giugno 2018

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) 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 dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable, compte tenu de la suspension des délais entre le 18 décembre et le 2 janvier inclusivement (art. 38 al. 4 let. c et 56 ss LPGA).

A/62/2018 - 6/10 -

E. 3

Est litigieuse en l'occurrence la question de savoir si l'intimé était en droit de révoquer la décision d'octroi de l'AIT, plus particulièrement si la recourante peut se prévaloir d'un juste motif de résiliation du contrat de travail.

E. 4

a. 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 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance- chômage, OACI - RS 837.02), 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). b. 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

A/62/2018 - 7/10 - 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 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 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). c. Lorsque l'employeur s'est engagé à ne pas résilier le contrat de travail pendant une certaine durée, sauf s'il a un juste motif de licenciement, il n'est pas exigé que la résiliation soit intervenue formellement pour un tel motif, pourvu que cela soit le cas matériellement. Notre Haute Cour a jugé qu'il n'est pas exclu de considérer une résiliation comme étant survenue pour de justes motifs, même si cela n'est 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 sociales C_15/05 du 23 mars 2006 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral des assurances sociales 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_14/02 op. cit. 4.2). Dans les arrêts cités, notre Haute Cour n'a cependant pas admis que les motifs invoqués dans les cas particuliers constituaient des justes motifs au sens de l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220).

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 A/62/2018 - 8/10 - lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

E. 6

En l'occurrence, la recourante a résilié le contrat de travail avant l'expiration du délai de trois mois suivant la fin de la période d'initiation, fixé par l'intimé dans sa décision du 23 décembre 2016. Se pose ainsi la question de savoir si la recourante peut se prévaloir de justes motifs. a. Aux termes de l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (al. 1). Doivent notamment être considérées 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 (al. 2). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle qui doit être admise de manière restrictive. Les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31 et les arrêts cités). En particulier, un manquement au devoir de fidélité du travailleur peut constituer un juste motif de congé. En revanche, des motifs économiques invoqués par l'employeur pour mettre fin aux rapports de travail ne constituent pas des justes motifs au sens de l'art. 337 CO (cf. arrêts C 15/05 du 23 mars 2006, C 14/02 du 10 juillet 2002). b. En l'espèce, la recourante a reproché à son employé en particulier d'être rentré à la maison, tout en lui faisant croire qu'il était en train d'intervenir pour la réparation d'écrans, ce qui s'était produit à plusieurs reprises. Le témoin a admis ce manquement une seule fois. Toutefois, il a reconnu parallèlement avoir reçu deux avertissements, dont une fois pour ce motif. Par ailleurs, la recourante lui a reproché également des arrivées tardives sans l'en avoir averti. L'ex-employé reconnaît enfin avoir "perdu un peu le moral" à cause d'une surcharge du travail, au demeurant admise par la recourante, avoir présenté beaucoup d'arrêts de travail et que l'employeur lui avait reproché son manque de motivation. Il appert ainsi que l'employé a menti à la recourante au moins une fois, en lui faisant croire qu'il était en train d'intervenir pour la réparation d'écrans, alors qu'il avait en réalité arrêté de travailler. Néanmoins, la recourante n'a pas considéré pour autant que la continuation des rapports de travail était impossible de ce fait, puisqu'elle n'a résilié pour ce motif ni le contrat de l'employé incriminé ni celui de son collègue qui avait commis le même manquement. Quant aux retards répétés et arrêts de travail fréquents dont on ignore s'ils avaient réellement une cause

A/62/2018 - 9/10 - médicale, ils étaient certes particulièrement gênants pour la recourante du fait que son employé travaillait en binôme. Néanmoins, elle n'a pas mis fin au contrat de travail directement après le dernier retard non excusé, mais a donné le congé à son employé au moment d'une incapacité de travail attestée médicalement. Enfin, la recourante a déclaré qu'elle aurait été d'accord de garder l'employé s'il avait accepté de travailler dorénavant en atelier, ce qui démontre que le lien de confiance n'était pas totalement rompu. Dans ces conditions, les motifs invoqués par la recourante ne peuvent pas être considérés comme justes motifs au sens de la loi.

E. 7

En ce qui concerne la question de l'incidence juridique de la nullité du congé donné par la recourante, ce congé était certes nul au départ, ayant été donné pendant une période de protection (art. 336c al. 1 let. b CO). Toutefois, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, une remise conventionnelle des obligations contractuelles, en application de l'art. 115 CO, doit être admise, lorsque le travailleur n'offre pas ses services à l'employeur (ATF 115 v 437 consid. 4 p. 443 s.). Le caractère relativement impératif de l'art. 336c CO interdit certes aux parties de convenir d'avance que l'employeur pourra résilier le contrat unilatéralement durant une période de protection, mais il ne limite pas leur faculté de rompre en tout temps le contrat d'un commun accord, pour autant qu'elles ne cherchent pas par ce biais à détourner une disposition impérative de la loi (ATF 118 II 58 consid. 2a p. 60). En l'espèce, l'employé ne s'est précisément pas présenté à son travail après la fin de son incapacité de travail en date du 1er août 2017, si bien que le contrat de travail a pris fin d'un commun accord. Il n'en demeure pas moins que la recourante a résilié le contrat de travail dans les trois mois suivant la fin de la période d'initiation, même si l'effet de cette résiliation ne s'est produit qu'ultérieurement, par l'accord implicite de l'employé à la fin de son arrêt de travail. La cause de la fin du contrat est le licenciement donné par l'employeur que l'employé a accepté en ignorance de ses droits. Sans cette résiliation, l'employé se serait présenté à son travail une fois rétabli et le contrat n'aurait pas pris fin juillet 2017. Par conséquent, la recourante est tenue de rembourser les AIT reçues, conformément à l'engagement pris à l'égard de l'intimé. Ainsi, l'intimé était fondé de révoquer l'octroi de ces prestations.

E. 8

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

E. 9

La procédure est gratuite.

A/62/2018 - 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.