

GE_GERICHTE ATAS/673/2024 vom 3. September 2024

GE Cour de justice, 2024-09-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_673_2024

FR: GE_GERICHTE ATAS/673/2024 du 3 septembre 2024

IT: GE_GERICHTE ATAS/673/2024 del 3 settembre 2024

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

E. 1.2

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la décision sur opposition de l'intimé du 2 juin 2023 confirmant la révocation de la décision d'octroi de l'AIT du 28 mars 2023 et par laquelle l'intimé invitait la caisse de chômage à demander à l'employeuse le remboursement des AIT versées pour la période du 1er janvier au 30 juin 2022.

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'allocations d'initiation au travail 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. 66 al. 1 et 2bis LACI prévoit que les AIT couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire 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). 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

A/2203/2023 - 7/11 - 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..

E. 3.2

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, 3ème 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 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. 3.3

Selon le Bulletin LACI/MMT J 27, janvier 2019, du secrétariat d'État à l'économie, l'employeur s'engage à remplir un certain nombre d'obligations. Afin que l'employeur soit parfaitement informé, il est ainsi recommandé d'introduire une clause dans la « Demande et confirmation relative à l'initiation au travail qui protège les assurés contre les licenciements pendant les AIT et/ou durant une période après l'échéance des AIT ». Cela signifie que le contrat de travail ne peut être résilié durant les périodes précitées. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs (art. 337 al. 2 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]) avant l'échéance du délai indiqué par l'autorité compétente ; cette restitution s'opère conformément à l'art. 95 al. 1 LACI. S'il apparaît après le début de l'initiation que celle-ci ne pourra raisonnablement être menée à bien, le rapport de travail doit être cependant résilié. L'autorité compétente doit être avisée au préalable du possible échec de l'initiation afin de tenter de rétablir l'entente entre le travailleur et l'employeur.

A/2203/2023 - 8/11 -

E. 3.4

Aux L'art. 337 CO dispose que 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 (al. 1). Sont notamment 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). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Les manquements doivent objectivement être de nature à détruire le lien de confiance essentiel dans des rapports de travail, ou à tout le moins de l'ébranler si sérieusement que la poursuite du contrat ne peut pas être exigée. Ils doivent en outre avoir concrètement conduit à une telle érosion des liens de confiance (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Une prestation du travailleur mauvaise ou insuffisante n'est pas à elle seule un motif de licenciement immédiat. Un renvoi immédiat ne peut se justifier que si les carences sont si graves qu'elles empêchent de satisfaire même les exigences minimales du poste (Christian FAVRE / Charles MUNOZ / Rolf A. TOBLER, *Le contrat de travail*, Lausanne 2001, art. 337 CO n. 1.11). 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).

E. 3.5

Selon la jurisprudence, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connu le juste motif dont il entend se prévaloir, ou au plus tard après un bref délai de réflexion. S'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 127 III 310 consid. 4b).

A/2203/2023 - 9/11 - Comme juste motif de résiliation, seul un fait qui s'est produit avant le prononcé de résiliation entre en considération. L'employeur ne peut par ailleurs plus se prévaloir a posteriori de faits dont il avait connaissance au moment du licenciement (ATF 142 III 579 consid. 4.3 p. 580). Le Tribunal fédéral a jugé que, s'agissant des AIT, 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 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. 3.6

Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs (art. 337 al. 3 CO) et applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC [code civil suisse du 10 décembre 1907 ; RS 210]). À cet effet, il prendra en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des incidents invoqués. Pour l'employeur, des motifs économiques (manque de travail par exemple) ne constituent pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO (ATF 126 V 42 consid. 3b ; TF 8C_818/2011 du 26 janvier 2012 consid. 3).

E. 4.1

En l'espèce, la décision d'octroi des AIT du 21 décembre 2021 précise qu'après le temps d'essai, le contrat de travail ne peut être résilié pendant l'initiation et jusqu'à trois mois après la fin de l'initiation au travail, sauf pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. En résiliant le contrat de travail de l'assuré le 5 mai 2022, pour le 30 juin 2022, soit avant l'échéance du délai indiqué dans la décision d'octroi des prestations, la recourante a contrevenu à cette injonction.

E. 4.2

Il convient donc d'examiner si la recourante peut se prévaloir de l'existence de justes motifs à la résiliation. Dans le cas particulier, la recourante et son employé avait convenu, selon les termes d'un courriel de la recourante (ci-dessus EN FAIT C.e) que l'employé démissionnerait dans les trois mois pour continuer son entreprise, l'idée étant qu'il bénéficierait de trois mois d'AIT. L'employeuse acceptait ainsi d'aider son employé, un ancien camarade d'école, en l'employant durant quelques mois afin de lui permettre de créer sa propre entreprise. À teneur d'un échange entre la recourante et l'avocat de son ancien employé, il apparaît que ces derniers sont entrés en conflit en cours de contrat. La recourante soutient que son employé a travaillé la

A/2203/2023 - 10/11 - majorité du temps pour la constitution de son entreprise et qu'il ne lui a pas rendu un code source lui étant destiné. L'employé, par l'intermédiaire de son conseil, a contesté ces faits en soutenant avoir rempli son cahier des charges et avoir tenté de restituer ledit code à son employeuse sans succès. Les parties ont finalement trouvé un arrangement lors d'une audience de conciliation, à l'issue duquel l'employeuse a versé le salaire de l'employé jusqu'à la fin du mois de juin, soit les deux mois de salaires restés impayés depuis la résiliation du contrat. Malgré le conflit entre ces deux parties et compte tenu des éléments contradictoires au dossier sur les raisons réelles de la résiliation, il ne peut pas être admis au degré de vraisemblance suffisant que l'employeuse avait un motif fondé de résiliation du contrat de travail de son employé avec effet immédiat le 5 mai 2022. Le fait que la recourante a partiellement libéré l'employé de son obligation de travailler le 5 mai 2022 tout en lui demandant de remplir certaines tâches inachevées révèle que la poursuite du contrat jusqu'au 30 juin 2022 restait acceptable malgré les désaccords des parties au contrat de travail. La question de la restitution du code source auquel se raccroche la recourante s'est posée postérieurement à la résiliation du contrat par lettre du 5 mai 2022, étant relevant que l'employeuse avait initialement indiqué dans l'attestation destinée à l'OCE que le motif de la résiliation était d'ordre économique. En outre, l'avocat de l'employé a soutenu à cet égard que son mandant avait à plusieurs reprises tenté de joindre son employeuse pour lui remettre ledit code et a rappelé à cette dernière que le code était à sa disposition en son Étude. Dans ces circonstances, la chambre de céans considère que la recourante n'avait pas de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, lorsqu'elle a résilié le

contrat de travail de son employé le 5 mai 2022 pour le 30 juin 2022. En ce qui concerne l'accord initial entre l'employeuse et son ancien camarade de classe selon lequel l'employé comptait démissionner de lui-même après trois mois de travail pour l'employeuse, ce qui devait lui permettre de créer sa société en percevant des AIT, il démontre que les parties ne cherchaient pas atteindre le but du versement des allocations et que, partant, les allocations déjà versées l'ont été indûment. Il ne se justifie pas de renoncer à la restitution de ces prestations. L'intimé était fondé à prononcer la révocation de la mesure. La décision attaquée doit donc être confirmée.

E. 5

Au vu des éléments qui précèdent, le recours doit être rejeté. Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, ni d'allouer de dépens à la recourante qui succombe (art. 61 let. a et g LPGA).

A/2203/2023 - 11/11 - 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.