

GE_GERICHTE ATAS/862/2020 vom 13. Oktober 2020

GE Cour de justice, 2020-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_862_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/862/2020 du 13 octobre 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/862/2020 del 13 ottobre 2020

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

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la révocation de l'AIT.

E. 3

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).

E. 4

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 ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI).

A/737/2020 - 4/8 -

E. 5

Selon le Bulletin LACI/MMT J27, janvier 2019, du SÉCO, 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 CO) 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.

E. 6

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

A/737/2020 - 5/8 - 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). 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). 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).

E. 7

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

E. 10

Le motif de résiliation invoqué dans la lettre de licenciement tenait à l'absence de travail en suffisance pour maintenir le contrat de travail. Ce motif imputable à l'employeur ne constitue pas un juste motif au sens de l'art. 337 CO. Des manquements de l'employé n'ont été invoqués par le recourant que dans son recours. En outre, ces manquements n'ont pas justifié le licenciement, selon les déclarations de l'employeur lors de son audition par la chambre de céans, le manque de travail ayant été le principal motif de licenciement. Les difficultés liées à des problèmes de santé de l'employé ou le fait que certaines tâches confiées à ce dernier n'avaient pas été correctement remplies soulevées dans l'écriture de recours ne sont d'ailleurs sans aucune corrélation avec le motif de résiliation indiqué à l'employé lors du licenciement. En outre, ni les raisons de santé ni le fait que certaines tâches exécutées n'aient pas été un « véritable succès » ne peuvent être comparés à des fautes graves susceptibles de rompre la confiance entre les parties, ce que le recourant n'a au demeurant pas soutenu lors de son audition ni même sous-entendu dans la mesure où il a indiqué qu'il aurait préféré pouvoir maintenir le contrat s'il avait eu suffisamment de travail et les ressources pour le faire. En conséquence, ce licenciement, donné dans les trois mois suivant la fin de l'AIT et pour un motif qui ne peut être considéré comme un juste motif au sens de la disposition précitée, entraîne l'obligation de rembourser l'AIT octroyée. Le fait pour le recourant d'avoir mal compris le règlement, de s'être trompé dans le délai de congé à respecter vis-à-vis de son employé et conformément à l'engagement pris envers l'intimé en tant que bénéficiaire de l'AIT ou celui d'avoir corrigé le licenciement a posteriori ne sont pas pertinents. En effet, chacun est informé de ses obligations lorsqu'il bénéficie d'une aide du chômage, doit respecter ses engagements et ne peut se retrancher derrière une méconnaissance de la loi.

E. 11

Par conséquent la décision de révocation des AIT est fondée.

E. 12

Les arguments du recourant à propos de son erreur au sujet de la date du licenciement et du délai de congé, de son éventuelle bonne foi et de la précarité de sa situation financière s'il était tenu de rembourser les AIT perçues ne sont pas des critères pertinents dans le contexte du présent litige.

E. 13

Il lui est toutefois rappelé que la question de sa bonne foi et de sa situation financière sont des éléments qui pourront être examinés par l'OCE, dans une procédure subséquente, si le recourant demande la remise de l'obligation de restituer à l'OCE.

E. 14

Le recours est rejeté.

A/737/2020 - 7/8 -

E. 15

Le recourant, qui n'est pas assisté d'un conseil et n'obtient pas gain de cause, n'a pas droit à des dépens.

E. 16

La procédure est gratuite. * * * * *

A/737/2020 - 8/8 - 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.