

GE_GERICHTE ATAS/88/2005 vom 8. Februar 2005

GE Cour de justice, 2005-02-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_88_2005

FR: GE_GERICHTE ATAS/88/2005 du 8 février 2005

IT: GE_GERICHTE ATAS/88/2005 del 8 febbraio 2005

Regeste

Résumé: L'entreprise de viticulture a déposé son préavis concernant une demande de réduction de l'horaire de travail plus de 10 jours avant le début de la réduction. La réduction pouvait donc être validée. En effet, que l'administration ait besoin de renseignements complémentaires ne repousse pas le délai, dans la mesure où le formulaire de préavis était complet. Cependant, la réduction de l'horaire de travail a finalement été déplacée de 12 jours ; il convient de constater que ce déplacement ne nécessite pas un nouveau préavis de l'entreprise.

Erwägungen

E. 1

La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1er août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales, composé de 5 juges, dont un président et un vice-président, 5 suppléants et 16 juges assesseurs (art. 1 let. r et 56 T LOJ). Suite à l'annulation de l'élection des 16 juges assesseurs, par le Tribunal fédéral le 27 janvier 2004 (ATF 130 I 106), le Grand Conseil genevois a adopté, le 13 février, une disposition transitoire urgente permettant au Tribunal cantonal des assurances sociales de siéger sans assesseurs à trois juges titulaires, ce, dans l'attente de l'élection de nouveaux juges assesseurs.

E. 2

Conformément à l'art. 56 V al. 1 let. a ch. 8 LOJ, le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 LPGA qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 3

La loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales du 6 octobre 2000 (LPGA) est entrée en vigueur le 1er janvier 2003, entraînant la modification de nombreuses dispositions légales dans le domaine des assurances sociales. Sur le plan matériel, le point de savoir quel droit s'applique doit être tranché à la lumière du principe selon lequel les règles applicables sont celles en vigueur au moment où les faits juridiquement déterminants se sont produits (ATF 130 V 230 consid. 1.1; 335 consid. 1.2; ATF 129 V 4 consid. 1.2; ATF 127 V 467 consid. 1, 126 V 136 consid. 4b et les références). Les règles de procédure quant à elles s'appliquent sans réserve dès le jour de son entrée en vigueur (ATF 117 V 93 consid. 6b, 112 V 360

A/1962/04 - 6/10 - consid. 4a; RAMA 1998 KV 37 p. 316 consid. 3b). La LPGA s'applique donc au cas d'espèce.

E. 4

Le recours, interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

E. 5

La question à trancher ici est de savoir pour quelle période le recourant a droit aux indemnités en cas de réduction de l'horaire de travail pour son employé.

E. 6

Les travailleurs dont la durée de travail est réduite ou l'activité suspendue ont droit à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail si, entre autres conditions, la perte de travail doit être prise en considération, si la réduction de l'horaire de travail est vraisemblablement temporaire, et que l'on puisse admettre qu'elle permettra de maintenir les emplois en question (art. 31 al. 1 let. b et d LACI). La perte de travail n'est prise en considération que si elle est due à des facteurs d'ordre économique et qu'elle est inévitable (art. 32 al. 1 let. a LACI). La réduction de l'horaire de travail n'est cependant pas évitable par le simple fait que l'employeur aurait pu l'empêcher en congédiant les salariés (ATF 111 V 382 consid. 2a), en raison même du but de la réglementation, qui « revêt une très grande importance comme moyen propre à maintenir les emplois » comme l'a précisé le Conseil fédéral dans son message (cf. FF 1980 III p. 497). L'examen des conditions donnant droit à l'indemnité selon l'art. 31 al. 1 LACI s'effectue de manière séparée pour chaque travailleur, car c'est lui et non l'employeur qui peut prétendre l'indemnité (ATF 111 V 389; arrêt non publié P. du 28 septembre 1994 [C 104/94]).

L'art. 36 LACI prévoit ce qui suit : 1 Lorsqu'un employeur a l'intention de prétendre l'indemnité en faveur de ses travailleurs, il est tenu d'en aviser par écrit l'autorité cantonale dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail. Le Conseil fédéral peut prévoir des délais plus courts pour des cas exceptionnels. Le préavis sera renouvelé lorsque la réduction de l'horaire de travail dure plus de six mois. 2 Dans le préavis, l'employeur doit indiquer: a. le nombre des travailleurs occupés dans l'entreprise et celui des travailleurs touchés par la réduction de l'horaire de travail; b. l'ampleur de la réduction de l'horaire de travail ainsi que sa durée probable; c. la caisse auprès de laquelle il entend faire valoir le droit à l'indemnité.

A/1962/04 - 7/10 - 3 Dans le préavis, l'employeur doit justifier la réduction de l'horaire de travail envisagée et rendre plausible, à l'aide des documents prescrits par le Conseil fédéral, que les conditions dont dépend le droit à l'indemnité, en vertu des art. 31, al. 1, et 32, al. 1, let. a, sont réunies. L'autorité cantonale peut exiger d'autres documents nécessaires à l'examen du cas. 4 Lorsque l'autorité cantonale estime qu'une ou plusieurs conditions dont dépend le droit à l'indemnité ne sont pas remplies, elle s'oppose par décision au versement de l'indemnité. Dans chaque cas, elle en informe l'employeur et la caisse qu'il a désignée.

Le SECRETARIAT D'ETAT A L'ECONOMIE (ci-après SECO) a publié à l'attention de l'administration des directives en la matière, visant à l'application uniforme du droit, en 1992, puis dans une nouvelle version valable dès janvier 2005. Ainsi, l'employeur doit annoncer la réduction de l'horaire de travail à l'autorité cantonale au moyen d'un formulaire ad hoc intitulé « préavis de réduction de l'horaire de travail ». Si l'employé a annoncé la réduction de l'horaire de travail par lettre ou par courriel, le délai de préavis est considéré comme respecté. L'autorité lui impartit néanmoins un délai pour remettre le formulaire en attirant son attention sur les conséquences d'un retard de sa part. L'employeur

prouvera la nécessité de la réduction de l'horaire de travail et démontrera que les conditions du droit à l'indemnité sont remplies en répondant de manière complète aux questions figurant sur le formulaire de préavis. Lorsque les indications de l'employeur ou les documents requis sont incomplets l'autorité cantonale lui fixe un délai raisonnable pour compléter le dossier (cf. circulaire RHT G1-G5). L'employeur doit remettre le préavis à l'autorité cantonale dix jours au moins avant le début de la réduction de l'horaire de travail, délai respecté par l'envoi par poste au plus tard le 10ème jour qui précède le début de la réduction de l'horaire de travail. Ce délai peut être fixé exceptionnellement à 3 jours, et, dans des circonstances très particulières, le préavis peut même être annoncé par téléphone mais il doit alors être confirmé par écrit. Ce délai est un délai de péremption. Si l'employeur ne remet pas son préavis dans le délai réglementaire, la perte de travail n'est prise en compte qu'à partir de l'expiration du délai. L'autorité cantonale s'opposera alors en partie au versement de l'indemnité (cf. circulaire RHT G6-G8). Enfin, la réduction de l'horaire de travail ne peut être approuvée à chaque fois que pour une période maximale de trois mois (cf. circulaire RHT G9). Le SECO a par ailleurs envoyé aux organes d'exécution une communication en date du 19 septembre 2003, précisant que l'entreprise requérante doit remplir le formulaire de demande de façon complète afin que l'office compétent puisse procéder aux vérifications nécessaires (cf. Bulletin MT/AC 2003/4).

A/1962/04 - 8/10 -

E. 7

Par rapport à la présente affaire, l'on peut faire plusieurs constats : Premièrement, l'entreprise a déposé son préavis au moyen du formulaire ad hoc, rempli de façon complète, plus de dix jours avant le début de la réduction de l'horaire de travail projetée (le 17 novembre pour le 1er décembre ; cf. pièces au dossier et audition de M. M_____). En conséquence, et vu ce qui précède, la réduction pouvait être validée pour le 1er décembre, pour autant que les autres conditions soient également remplies. Que l'administration ait besoin de renseignements complémentaires ne change rien à l'affaire dans la mesure où le formulaire était complet. On peut lire, pour s'en convaincre, la jurisprudence (par exemple ATFA du 22 novembre 2002 C 218/02). Deuxièmement, les renseignements dont elle avait besoin pour se déterminer lui ont été remis à l'intérieur du délai puisqu'en date du 20 novembre 2003 l'entreprise répondait à toutes les questions complémentaires, et en particulier à celle relative au lien entre les conditions météorologiques particulières et l'activité de l'employé en question. Le fax du 2 décembre 2004 ajoutait un complément, mais ne saurait en aucun cas faire partir le délai de dix jours du préavis. Troisièmement, et toujours sur la base des règles et directives susmentionnées, si même l'office avait considéré à juste titre que le préavis n'était pas respecté, il devait alors rendre une décision d'opposition partielle, acceptant la réduction dans son principe mais la refusant dans sa période, de façon à permettre à l'entreprise de s'opposer à cette limitation. Au lieu de cela, l'autorité a indiqué ne pas faire opposition, mais a modifié la période en cause. Quatrièmement, toujours dans l'hypothèse susmentionnée, il eut été exigible de l'autorité qu'elle contacte l'employeur : il est très clair ici que la période pendant laquelle l'employé serait sans travail était de trois mois ; un téléphone à l'employeur eut suffi à savoir si la réduction avait déjà été mise en place ou non, et à accorder, cas échéant la réduction du 12 décembre au 12 mars. Cinquièmement, il est inexact qu'une prolongation au 12 mars, vu le report de l'entrée en vigueur de la réduction au 13 décembre, aurait nécessité un nouveau préavis, d'une part parce que la durée totale de la réduction n'excédait pas trois mois,

d'autre part car il ne s'agissait pas d'une prolongation, par l'employeur, de la réduction de l'horaire de travail mais d'une modification de la période concernée. D'ailleurs, s'agissant de l'argument relatif à l'accord de l'employé en question, il tombe à faux puisque figurent au dossier les rapports des heures perdues signés de sa main pour janvier à mars 2004.

A/1962/04 - 9/10 - Il apparaît au Tribunal que dans cette affaire, tant le BEE que la caisse ont, d'une part, mal appliqué la loi et les directives, et d'autre part, complètement perdu de vue le but des articles 31 et ss LACI : accorder une indemnité à l'employé qui perd en tout ou partie, et pour une période de trois mois maximum par préavis, son droit au salaire, en raison du fait que l'activité de l'entreprise est réduite ou suspendue, de façon temporaire, inévitable, et pour des raisons économiques, et lorsque l'on peut admettre que cette mesure permettra de maintenir l'emploi en question. Le témoin lui-même a admis que toutes les conditions étaient remplies. Si l'on peut souhaiter que l'administration soit rigoureuse dans l'examen de ces conditions, on peut déplorer en revanche la façon dont elle a traité, à la forme, ce dossier, à la limite des chicaneries administratives.

E. 8

En conclusion, il y a lieu de constater que la décision du BEE, qui modifie la période demandée mais indique ne pas faire opposition doit se comprendre comme une acceptation sans réserve de la réduction pour une durée de trois mois. Cette réduction aurait dû partir du 1er décembre comme on l'a vu. Cependant, la réduction ayant été concrètement appliquée dès le 15 décembre, et étant justifiée sur le fond, elle est due jusqu'au 14 mars 2004.

E. 9

Le recourant, qui obtient gain de cause, a droit à des dépens, qu'ils soient demandés ou non. Ils seront fixés en l'espèce à 1'500 francs.

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