

GE_GERICHTE ATAS/979/2016 vom 28. November 2016

GE Cour de justice, 2016-11-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_979_2016

FR: GE_GERICHTE ATAS/979/2016 du 28 novembre 2016

IT: GE_GERICHTE ATAS/979/2016 del 28 novembre 2016

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

A/142/2016 - 6/11 - 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Elle connaît également, conformément à l'art. 134 al. 3 let. b LOJ, des contestations prévues à l'art. 49 de la loi en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC - J 2 20) en matière de prestations cantonales complémentaires de chômage. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

La décision querellée a trait aux prestations cantonales complémentaires de chômage prévues par la LMC. Cette dernière ne contenant aucune norme de renvoi, la LPGA n'est pas applicable (art. 1 et 2 LPGA).

E. 3

Interjeté dans les forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 49 al. 3 LMC et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

E. 3.2

p. 27; 137 I 69 consid. 2.5.1 p. 73). L'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part. Le citoyen peut ainsi exiger de l'autorité qu'elle se conforme aux promesses ou assurances qu'elle lui a faites et ne trompe pas la confiance qu'il a légitimement placée dans celles-ci. De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou une espérance légitime (ATF 129 II 381 consid. 7.1 et les nombreuses références citées). Pour cela, les conditions cumulatives suivantes doivent être réunies : 1. il faut que l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées ; 2. qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de sa compétence ; 3. que l'administré n'ait pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu ; 4. qu'il se soit fondé sur celui-ci pour prendre des dispositions qu'il ne saurait modifier sans subir un préjudice ; 5. que la loi n'ait pas changé depuis le moment où le renseignement a été donné

(ATF 121 V 66 consid. 2a et les références).

A/142/2016 - 9/11 - b. Dans un arrêt ATAS/635/2016 du 17 août 2016, la chambre de céans a constaté - dans cadre d'un recours contre une demande de restitution des ARE en raison d'un licenciement prématuré d'un employé pour des motifs économiques - qu'un changement de pratique était intervenu à l'OCE en automne 2014, à la suite d'une nouvelle direction. Jusque-là, lorsqu'un employeur demandait ce qu'il adviendrait des ARE en cas de difficultés économiques, les collaborateurs de l'OCE répondaient que, s'il prouvait les difficultés par pièces et si la restitution pouvait mettre en péril l'existence de la société, l'OCE pouvait renoncer au remboursement des ARE. Plusieurs entreprises avaient invoqué leurs difficultés économiques et il apparaissait qu'elles n'auraient pas été tenues de rembourser les ARE. Après le changement de direction, l'OCE avait systématiquement réclamé la restitution. Cette nouvelle pratique n'était toutefois pas encore en vigueur au début de l'année 2015, ou était en tout cas méconnue des collaborateurs du service des ARE. Dans le cas d'espèce, la chambre de céans avait jugé qu'il était hautement vraisemblable que les renseignements obtenus de la collaboratrice de l'OCE, à savoir, qu'en cas de difficulté économique dûment établie par pièces, l'employeur ne serait pas tenu à restitution des ARE, avaient conforté celui-ci à engager l'employé et à solliciter les ARE. Avant de procéder au licenciement de son employé, l'employeur avait contacté la collaboratrice de l'OCE le 17 février 2015, laquelle n'avait pas attiré son attention sur les conséquences d'un licenciement sans justes motifs et l'obligation de restituer les ARE. Au contraire, elle lui avait dit d'envoyer la lettre de licenciement et les preuves de la baisse du chiffre d'affaires pour éviter la révocation. Au vu des renseignements communiqués à l'employeur, celui-ci avait pu légitimement croire qu'il ne serait pas tenu à restitution des ARE s'il apportait les preuves de ses difficultés financières. Se fiant aux renseignements donnés par l'administration, l'employeur s'était ainsi exposé à un préjudice équivalant au montant de la restitution des ARE. Les conditions cumulatives de la protection de la bonne foi étaient remplies, de sorte que l'OCE ne pouvait réclamer les restitutions des ARE versées.

E. 4

Le litige porte sur le point de savoir si l'intimé était fondé à révoquer sa décision d'ARE et à réclamer au recourant la restitution des allocations versées.

E. 5

a) La loi genevoise en matière de chômage vise à favoriser le placement rapide et durable des chômeurs dans le marché de l'emploi, et à renforcer leurs compétences par l'octroi de mesures d'emploi, de formation et de soutien à la réinsertion. Elle institue pour les chômeurs des prestations cantonales complémentaires à celles prévues par l'assurance-chômage fédérale. Les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales peuvent ainsi bénéficier d'une allocation de retour en emploi (ARE), s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse (art. 30 LMC). La mesure se déroule en priorité au sein d'une entreprise privée, laquelle doit offrir des conditions d'engagement conformes aux usages professionnels de la branche, subsidiairement, au sein de l'État et autre collectivité et entité publique (art. 34 LMC). b) Aux termes de l'art. 32 LMC, l'octroi de la mesure est subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée (al. 1). Si l'employeur met un terme au contrat de travail avant la fin de la durée totale de la mesure au sens de l'art. 35, il est tenu de restituer à l'État la participation au salaire reçue. Sont réservés les cas de

résiliation immédiate du contrat de travail pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO (al. 2). L'allocation de retour en emploi est versée pendant une durée de douze mois consécutifs au maximum pour les chômeurs de moins de 50 ans au moment du dépôt de la demande, et de vingt-quatre mois consécutifs au maximum pour les chômeurs de 50 ans et plus au moment du dépôt de la demande (art. 35 LMC). Selon l'art. 36 LMC, l'autorité compétente verse l'allocation de retour en emploi sous forme d'une participation au salaire (al. 1). Le salaire déterminant pour le versement de l'allocation est plafonné au montant maximum du gain mensuel assuré dans l'assurance-accidents obligatoire (al. 2). L'allocation est versée par l'intermédiaire de l'employeur, lequel doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur

A/142/2016 - 7/11 - (al. 3). Le Conseil d'État détermine le montant de la participation au salaire. Celle-ci correspond en moyenne à 50% du salaire brut et est versée de manière dégressive pendant 12 mois maximum, respectivement 24 mois maximum (al.4).

L'allocation de retour en emploi est versée de manière dégressive. Elle correspond à 80% du salaire mensuel brut pendant le premier quart de la mesure, puis est réduite de 20% par quart suivant (art. 27 du règlement d'exécution de la loi en matière de chômage du 23 janvier 2008, RMC - RS J 2 20.01). c) Aux termes de l'art. 48B LMC, en cas de violation de la présente loi, de son règlement d'exécution ou des obligations contractuelles mises à charge du bénéficiaire de la mesure, de l'entité utilisatrice ou de l'employeur, l'autorité compétente peut révoquer sa décision d'octroi et exiger la restitution des prestations touchées indûment (al. 1). L'autorité compétente peut renoncer à exiger la restitution sur demande de l'intéressé, lorsque celui-ci est de bonne foi et que la restitution le mettrait dans une situation financière difficile (al. 2). Le droit de demander la restitution s'éteint 1 an après le moment où l'autorité compétente a eu connaissance du fait, mais au plus tard 5 ans après le versement de la prestation (al. 3).

E. 6

En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant a résilié le contrat de son employé avec effet au 31 mars 2015, soit dans les trois mois suivant l'échéance de la mesure, ce qu'il n'était pas en droit de faire, sauf en cas de justes motifs de licenciement au sens de l'art. 337 al. 1 phr. 1 CO.

E. 7

L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1 phr. 1 CO). 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 (art. 337 al. 2 CO). 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).

A/142/2016 - 8/11 -

E. 8

Dans le cas présent, la résiliation du contrat de l'employé n'est pas intervenue pour de justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, les difficultés économiques de la société de l'employeur ne constituant pas de tels motifs, selon la jurisprudence précitée. La demande de restitution est donc, en principe, justifiée.

E. 9

Le recourant invoque toutefois le principe de la bonne foi, soutenant que la collaboratrice de l'OCE lui aurait donné l'autorisation de procéder au licenciement, vu la situation financière de sa société.

E. 10

a) Aux termes de l'art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi. Cela implique notamment qu'ils s'abstiennent d'adopter un comportement contradictoire ou abusif (ATF 136 I 254 consid. 5.3 p. 261 et les arrêts cités). De ce principe général découle notamment le droit fondamental du particulier à la protection de sa bonne foi dans ses relations avec l'État, consacré à l'art. 9 in fine Cst. (ATF 138 I 49 consid. 8.3.1 p. 53 et les arrêts cités). Le principe de la bonne foi protège le citoyen, à certaines conditions, dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, notamment lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration et qu'il a pris sur cette base des dispositions qu'il ne saurait modifier sans subir de préjudice (ATF 139 V 21 consid.

E. 11

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).

A/142/2016 - 10/11 -

E. 12

En l'occurrence, le recourant fait valoir qu'il a contacté la collaboratrice de l'OCE avant de procéder au licenciement prématuré de son employé, ce qu'il n'aurait pas fait sans

l'autorisation de celle-ci, précisant qu'elle n'avait pas attiré son attention sur le fait qu'il risquait de devoir rembourser les ARE, mais lui avait juste dit qu'il devait envoyer un courrier expliquant sa situation. La collaboratrice de l'OCE a, pour sa part, indiqué qu'elle ne se souvenait pas de la teneur de sa conversation avec l'intéressé, mais qu'il était possible qu'elle lui ait dit que, dans une situation financière difficile, il était rare que l'OCE demande le remboursement des ARE. Elle avait toutefois dû préciser que la décision finale ne lui appartenait pas. Les déclarations de la collaboratrice confirment ainsi, au moins partiellement, les dires du recourant. Il y a dès lors lieu de retenir comme établi, avec le degré de vraisemblance prépondérante requis, que celui-ci a contacté la collaboratrice de l'OCE courant janvier 2015, soit avant le licenciement de son employé - qui a été confirmé le 29 janvier 2015 - et qu'il a pu, de bonne foi, penser, au vu des renseignements qui lui ont été donnés – conformes à la pratique encore en vigueur en janvier 2015 - qu'il ne serait pas tenu à restitution des ARE, quand bien même la collaboratrice ne l'a vraisemblablement pas elle-même formellement autorisé à procéder au licenciement, comme il le prétend dans son recours. Dans ces circonstances, il y a lieu de retenir, comme la chambre de céans l'a déjà fait dans l'ATAS/635/2016 précité, qui est similaire au présent cas, que les conditions cumulatives de la protection de la bonne foi sont remplies, de sorte que l'intimé ne peut réclamer au recourant la restitution des ARE versées.

E. 13

Bien fondé, le recours sera admis et la décision querellée annulée.

E. 14

La procédure est gratuite (art. 89H LPA).

A/142/2016 - 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.