# GE_GERICHTE A/1953/2007 vom 31. Oktober 2006

GE Cour de justice, 2006-10-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1953_2007

FR: GE_GERICHTE A/1953/2007 du 31 octobre 2006

IT: GE_GERICHTE A/1953/2007 del 31 ottobre 2006

## Erwägungen

### E. 8

L'assuré a expliqué qu'il lui était très difficile, voire impossible, de retrouver un emploi comme animateur socioculturel dans le secteur des enfants/adolescents, soit le secteur dans lequel il avait acquis une expérience de plusieurs années. En effet, c'est à la suite du conflit de travail l'opposant à son employeur qu'il a été licencié en juin 2005. Or, il se trouve que cet employeur, la FAS'e, regroupe tous les centres de loisirs, maisons de quartier, etc,… à Genève, et constitue de fait le seul employeur potentiel dans le domaine de l'animation socioculturelle visant les enfants et adolescents dans le canton. S'agissant d'autres domaines, par exemple celui des personnes âgées (animation dans les établissements médico-sociaux - EMS), l'assuré déclare qu'il se voit systématiquement reprocher son manque de qualifications par les employeurs approchés. Aussi y a-t-il lieu de constater que, quel que soit le domaine envisagé, autre que le domaine connu, une mise à niveau par des cours et une expérience pratique lui est nécessaire pour espérer un engagement. Il sied à ce stade de rappeler que 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. 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). Force est ainsi de constater qu'il a été établi, au degré de vraisemblance requis par la jurisprudence, que l'assuré se heurte à de réelles difficultés de placement dans son domaine. Il est vrai qu'en principe ces difficultés doivent être liées au marché de l'emploi dans la branche considérée et non pas à des circonstances personnelles du demandeur d'emploi. On ne saurait toutefois assimiler des circonstances inhérentes à la personne même de l'assuré, soit son âge par exemple, avec le fait qu'un seul organisme soit susceptible d'engager des salariés dans la branche concernée. Le Tribunal de céans considère dès lors que la première condition est réalisée. Reste à examiner si la mesure sollicitée augmente de façon effective, concrète et substantielle l'aptitude au placement de l'assuré, étant précisé qu'une amélioration théorique ou potentielle sans réalisation immédiate ne suffit en principe pas. Il s'agit de déterminer si le cours demandé est de nature à améliorer l'aptitude au placement de l'assuré au regard de ses caractéristiques propres. Il y a lieu de relever à ce stade que le délai-cadre d'indemnisation de l'assuré a pris fin au 30 juin 2007. Seule dès lors reste en question la prise en charge du cours de 6 jours au CEFOC. Certes l'assuré ne cite-t-il aucun cas concret d'entreprise qui rechercherait un éducateur de la petite enfance ni n'indique avoir eu un quelconque contact avec une entreprise intéressée. Il importe toutefois de

relever que la jurisprudence selon laquelle une possibilité concrète d'engagement est requise vise exclusivement des cas où il y a pléthore dans la profession, par exemple ceux où des cours visant à l'obtention du certificat de cafetier-restaurateur sont demandés. Tel n'est pas le cas en l'espèce. On ne saurait quoi qu'il en soit pas raisonnablement exiger de l'assuré qu'il fasse état à présent d'un employeur prêt à lui offrir un véritable contrat de travail, ce au regard de la durée de la formation entreprise. Au demeurant il n'est pas douteux que dans le domaine de la petite enfance, la demande en personnel est importante. La seconde condition est en conséquence également remplie, la démarche entreprise par l'assuré étant de nature à augmenter ses chances de retrouver un emploi. Aussi le recours doit-il être admis.

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