

GE_GERICHTE A/2590/2014 vom 15. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2590_2014

FR: GE_GERICHTE A/2590/2014 du 15 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE A/2590/2014 del 15 dicembre 2014

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause A_____ SA, sis à GENEVE recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis Rue des Gares 16, GENEVE intimé EN FAIT 1. Madame B_____ (ci-après : l'assurée) a bénéficié d'un délai-cadre d'indemnisation de l'assurance-chômage du 1^{er} décembre 2011 au 30 novembre 2013, au cours duquel elle a perçu les quatre-cent indemnités journalières auxquelles elle pouvait prétendre.![endif]>![if> 2. Le 13 mai 2013, elle a suivi la séance d'information destinée aux demandeurs d'emploi en fin de droit, au cours de laquelle il est notamment expliqué aux intéressés les démarches à entreprendre afin de bénéficier d'une allocation de retour en emploi (ci-après : ARE).![endif]>![if> 3. Arrivant au terme de ses indemnités de chômage le 28 juin 2013, l'assurée s'est annoncée afin de bénéficier d'une prestation cantonale.![endif]>![if> 4. Par courrier du 15 juillet 2013, l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) l'a informée qu'elle remplissait les conditions d'octroi d'une ARE, pour autant qu'elle obtienne un emploi avec un contrat de durée indéterminée. Elle était invitée à le signaler à tout employeur potentiel durant ses démarches de recherche d'emploi, vu l'avantage concurrentiel fort sur les autres candidats que lui donnait la possibilité d'une telle prestation. Son conseiller en personnel se tenait à sa disposition pour toute question liée à une opportunité d'emploi. Son attention était expressément attirée sur le fait que toute demande ARE devait parvenir à l'administration au plus tard trois semaines avant la prise d'emploi. La prise en charge de l'ARE était subordonnée à l'acceptation de la demande et au préavis de la commission tripartite.![endif]>![if> 5. Par contrat daté du 5 février 2014, la société A_____ SA, agence immobilière, (ci-après : l'employeur, l'entreprise ou la recourante) a confirmé à l'assurée, suite à divers entretiens, son engagement au sein de l'entreprise en qualité d'aide comptable à 100 % dès le lundi 10 février 2014.![endif]>![if> 6. Par courriel du 5 mars 2014, adressé à ARE (DEAS) (are@etat.ge.ch) Madame C_____, responsable des ressources humaines de l'employeur a annoncé au service concerné avoir engagé, à compter du 10 février 2014, Mme B_____ qui était jusqu'alors au chômage (conseillère ORP : Madame D_____), transmettant par ce message une copie du contrat de travail, en indiquant que l'entreprise souhaitait pouvoir bénéficier de l'ARE.![endif]>![if> 7. Le 12 mars 2014, Mme C_____ s'est à nouveau adressée, par courrier électronique, à la conseillère ORP susmentionnée, suite à l'information reçue selon laquelle l'aide financière concernée ne pouvait être accordée, car la demande avait été formulée après l'entrée en fonction de l'intéressée : le choix de l'entreprise s'était porté sur l'intéressée, malgré la formation qui devait lui être prodiguée, car elle était disponible rapidement puisqu'en recherche d'emploi, que son lieu d'habitation était proche de la régie, mais également parce qu'elle avait dit être bénéficiaire de l'ARE. La candidate avait été reçue en entretien le mercredi 5 février et elle avait commencé à travailler le lundi 10, lui permettant ainsi d'avoir une période de formation d'une semaine avec la personne travaillant

sur ce poste avant son départ. Cette rapide entrée en fonction était l'un des atouts d'une personne en recherche d'emploi en comparaison d'une personne en emploi, de plus cela permettait sa formation. Il était impossible à l'entreprise de faire la demande d'ARE avant son embauche, « d'autant plus que nous n'avions pas connaissance de cette subtilité administrative ». L'employée était toujours en période d'essai et la direction de l'entreprise comptait fortement sur cette aide afin de compenser sa formation. Elle concluait par la question « Que faire à présent ? ».

8. Par décision du 25 avril 2014, l'OCE a refusé la demande d'allocation de retour en emploi du 5 mars 2014. Il était établi que Mme B _____ avait signé un contrat de travail le 5 février 2014, bien que celui-ci comporte la date du 23 novembre 2013, qu'elle avait débuté son activité au sein de l'Agence immobilière A _____ SA le 10 février alors qu'aucune demande d'ARE n'avait au préalable été initiée par l'employeur ou par l'intéressée elle-même. Ce n'était qu'en date du 5 mars 2014 que pour la première fois, l'employeur avait pris contact avec l'OCE pour la demande en question, bien qu'elle n'ait fait l'objet d'aucune demande officielle, celle-ci n'étant toujours pas déposée au jour de la décision. Force était de constater que l'on devait considérer cette demande comme ayant été déposée tardivement : l'assurée n'était à ce moment-là plus « chômeuse » puisqu'elle avait retrouvé un emploi dès le 10 février 2014. Les explications données par l'employeur ne devaient pas être prises en compte dès lors qu'il n'appartenait pas à l'OCE de supporter la négligence de l'entreprise quant à son retard dans le traitement de ses tâches administratives, ce d'autant que l'assurée avait reçu toutes les informations nécessaires relatives aux conditions de l'octroi de l'ARE et qu'il lui appartenait d'en faire part à l'employeur. Il était encore relevé qu'il ressortait du dossier de l'intéressée que celui-ci avait été annulé par l'OCE le 9 août 2013 du fait qu'elle ne s'était pas conformée à ses devoirs de contrôle, et que suite au courrier de l'OCE du 12 août 2013 confirmant l'annulation de son dossier, elle n'avait plus donné de nouvelles.

9. Par courrier recommandé du 19 mai 2014, A _____ SA a formé opposition contre cette décision. Elle avait passé une annonce pour recruter une opératrice de saisie le 13 janvier 2014 sur le site internet jobup. Le 23 janvier 2014 Mme B _____ lui avait fait parvenir son dossier de candidature en précisant qu'en cas d'embauche son employeur pouvait bénéficier de l'allocation de retour en emploi. Un premier entretien avait eu lieu le 30 janvier 2014 et sa candidature avait été retenue par rapport à d'autres, en raison de la disponibilité immédiate de la candidate, le bénéfice de l'ARE était en outre un atout déterminant puisqu'il permettait de former l'intéressée avant qu'elle ne puisse pleinement et de manière autonome tenir le poste qui lui était attribué. Elle avait ainsi été conviée à la signature de son contrat le 5 février 2014. C'était le 3 mars 2014 que l'assurée avait transmis à l'employeur l'information sur la marche à suivre pour obtenir l'ARE selon les indications données par Madame D _____ ; c'était à ce moment-là que cette dernière avait été informée que l'assurée était déjà en emploi, mais elle n'avait à aucun moment indiqué que la demande serait tardive pour cette raison. La décision entreprise était dès lors incompréhensible, d'autant que, selon l'opposante, le refus d'ARE pour tardiveté ne ressortait d'aucune documentation officielle.

10. Le 2 juillet 2014, l'OCE (ci-après : l'office ou l'intimé) a rendu sa décision sur opposition. Reprenant la chronologie des faits, et les arguments développés par l'opposante, l'office constatait que cette dernière n'apportait aucun élément permettant de revoir la décision querellée. Il ressortait tant du courrier d'éligibilité de l'assurée à l'ARE que des formulaires de demande d'allocation, que la demande complète devait être déposée auprès de l'autorité compétente au plus tard trois semaines avant le début de l'ARE. L'assurée avait d'ailleurs été informée sur la marche à suivre en la matière lors de la séance

d'information à laquelle elle avait assisté le 13 mai 2013. Il lui était en outre possible de se renseigner auprès de sa conseillère en personnel - dont elle connaissait le nom -, sur les démarches à effectuer, ceci sans délai dès sa première prise de contact avec l'entreprise. C'était donc à juste titre que l'OCE avait décidé de ne pas accorder l'allocation de retour en emploi à l'opposante. 11. Par courrier recommandé du 2 septembre 2014, A_____ SA a interjeté recours auprès de la Cour de céans, contre la décision susmentionnée. Elle conclut à l'annulation de la décision du 2 juillet 2014 et à ce que lui soit accordée l'ARE pour l'assurée, avec effet rétroactif au 10 février 2014, date de sa prise d'emploi, et subsidiairement au renvoi de la cause au département pour décision dans le sens des considérants, avec suite de dépens. Reprenant pour l'essentiel son argumentation précédente, relevant incidemment que la date du 22 novembre 2013 figurant sur le contrat daté du 5 février 2014 et signé le même jour était une erreur de plume, la recourante considère que le but de la loi en matière de chômage vise notamment à favoriser le placement rapide et durable des chômeurs dans le marché de l'emploi; que conformément à ce but on doit comprendre que l'exigence de présenter un contrat de travail de durée indéterminée est destinée à s'assurer que l'emploi prévu est conforme à cette durée et non une exigence temporelle destinée à périmer le droit à l'ARE. La conseillère de l'assurée avait transmis à la recourante l'adresse électronique à laquelle il convenait d'adresser la demande d'ARE et le contrat de travail, sans mentionner que cette demande serait d'ores et déjà tardive. La documentation relative au droit à l'ARE émise par le Département ne mentionne pas non plus une quelconque exigence temporelle, respectivement les conditions de la péremption du droit à l'ARE ; que l'argumentation sans laquelle l'assurée n'était plus chômeuse au moment de la demande ARE est spécieuse dans les circonstances exposées, et ne saurait être retenue. La possibilité confirmée d'obtenir l'ARE était un élément déterminant pour embaucher l'intéressée, pour une durée d'emblée indéterminée et rapidement, puisqu'un délai de cinq jours seulement était intervenu entre la conclusion du contrat et la prise d'emploi. L'autorité avait rendu la décision entreprise en faisant preuve d'un formalisme excessif ayant conduit à paralyser les objectifs de la loi dès lors que l'intéressée n'était plus protégée contre un licenciement prématuré. La recourante étant une entreprise genevoise soucieuse d'assumer son rôle social au sein du tissu économique local; à ce titre elle ne comprend pas et ne peut admettre la décision querellée. 12. L'intimé a répondu au recours par courrier du 17 septembre 2014. Il conclut implicitement au rejet du recours, persistant intégralement dans les termes de sa décision sur opposition du 2 juillet 2014. Contrairement à ce que soutient la recourante, l'obligation de déposer la demande d'ARE avant la prise d'emploi et une information détaillée a clairement été communiquée à l'intéressée, tant dans le courrier d'éligibilité du 15 juillet 2013 que sur le site internet de l'OCE. L'intimé ne saurait dès lors être accusé de formalisme excessif, d'autant que la recourante a engagé l'assurée le 10 février 2014, mais n'a pris contact avec l'OCE que le 5 mars 2014, par mail, et avec la conseillère personnelle de son employée le 12 mars 2014 et qu'elle n'a jamais retourné le formulaire officiel de demande d'ARE. 13. La Cour de céans a encore interpellé l'intimé le 27 octobre 2014, pour lui demander de produire la décision du 9 août 2013 ainsi que le courrier du 12 août 2013 mentionnés dans la décision du 25 avril 2014. 14. L'intimé a produit ces documents par courrier du 12 novembre 2014, lequel a été communiqué avec ses annexes à la recourante, pour information. Il ressort de ces documents que le 5 juin 2013 l'intéressée a été informée de ce qu'en dépit du fait qu'elle ne pouvait plus bénéficier d'indemnités de chômage, elle pourrait rester inscrite à l'OCE jusqu'à la fin de son délai cadre, et bénéficier de conseils à

condition de poursuivre ses recherches d'emploi, et de déposer régulièrement la preuve de ses recherches. N'ayant pas respecté cette dernière obligation, son dossier a été annulé le 12 août 2013.!

15. Sur quoi la cause a été gardée à juger.!

EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} 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 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI; RS 837.0).!

2. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. Interjeté en temps utile et dans les formes prescrites, le recours est recevable (art. 49 al. 3 LMC).!

3. Le litige porte sur la question de savoir si c'est à juste titre que l'intimé a refusé l'octroi d'une ARE à l'assurée.!

4. En vertu de l'art. 30 al. 1 de la loi cantonale en matière de chômage du 11 novembre 1983 (LMC ; RS GE J 2 20), les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales peuvent bénéficier d'une allocation de retour en emploi s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse.!

L'art. 32 al. 1 LMC précise que l'octroi de la mesure est subordonné à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée. L'autorité compétente sollicite le préavis des commissions dépendant du conseil de surveillance du marché de l'emploi institué par la loi sur le service de l'emploi et la location de services, du 18 septembre 1992 (art. 37 al. 1 LMC). Ce préavis porte sur le choix de l'entreprise proposée par le chômeur ou assignée par l'autorité compétente, ainsi que sur les conditions de l'engagement (al. 2). Pour réaliser la mise en œuvre de cette procédure, l'OCE a édicté une série de dispositions et informations tant à l'intention des chômeurs en fin de droit que des employeurs susceptibles d'engager des personnes éligibles à cette mesure incitative. Ainsi, avant l'échéance du délai cadre dont il bénéficie, le chômeur est convoqué à une séance d'information qui le renseigne de façon précise sur les possibilités qui lui sont offertes après avoir atteint la fin de son droit. Son attention est attirée sur le fait que toute demande de prestations, après fin de droit, doit être déposée à l'OCE au plus tard dans les trente jours qui suivent la fin du droit aux indemnités fédérales de chômage. Ces indications sont d'ailleurs publiées très clairement sur le site de l'État de Genève, et accessibles à l'adresse: www.ge.ch/emploi-recherche/fin_droit.asp. Cette publication informe le chômeur en fin de droit, demandeur d'emploi, sur les prestations cantonales, en les énumérant, et sous forme de liens qui renvoient directement à une page spécifique, en l'occurrence atteignable à l'adresse www.ge.ch/emploi-recherche/are.asp où il est expressément spécifié à l'intention du demandeur d'emploi qu'il doit notamment obtenir un accord écrit de l'OCE attestant qu'il a droit à une prestation cantonale (courrier d'éligibilité) qui lui sera adressé suite au dépôt de sa demande, après l'analyse de sa situation ; qu'il lui incombe de trouver une entreprise active en Suisse prête à l'engager en contrat à durée indéterminée (CDI) ; qu'il ne doit pas avoir commencé à travailler chez l'employeur intéressé par l'ARE avant le dépôt de la demande ARE (formulaire à remplir par votre employeur). Il est encore spécifié que dès que l'intéressé aura trouvé une entreprise prête à l'engager, et que les services compétents auront été informés des modalités précédentes, les étapes suivantes interviennent : 1. un formulaire de demande ARE est transmis par l'OCE au futur employeur chargé de le compléter, de le faire signer par l'intéressé et de le renvoyer à l'OCE.!

2. L'OCE soumet le dossier complet à une commission composée de l'État et des partenaires

sociaux (commission tripartite), qui analyse les préavis et la demande. Cette procédure prend environ trois semaines.![endif]>![if> Sous la rubrique « Contact intéressé ? » des indications et coordonnées de contact sont encore données, tant pour l'intéressé s'il est actuellement inscrit à l'OCE, s'il n'est plus inscrit, ainsi qu'à destination de l'entreprise qui souhaiterait l'engager et voudrait obtenir des renseignements sur l'ARE en consultant les pages web consacrées au sujet (lien direct vers l'adresse <http://www.ge.ch/emploi-entreprises/aides-engagement.asp#A21>), et renvoyant également à la lecture du dépliant sur l'ARE. Il est encore mentionné sur la page web susmentionnée à destination de l'employeur : « Nous attirons votre attention sur le fait que toute demande d'ARE, dûment signée par l'employeur et le demandeur d'emploi, doit être formellement adressée à l'office cantonal de l'emploi (OCE) avant l'engagement du candidat. Il ne vous est en effet pas possible d'effectuer une demande d'ARE si vous avez déjà recruté ce dernier. Cette précision est suivie de l'invitation à contacter sans tarder le service de l'OCE en charge des ARE pour déposer une demande formelle d'allocation : 022 546 37 72, are@etat.ge.ch. La lettre d'éligibilité reprend encore la recommandation suivante : « nous attirons votre attention sur le fait que toute demande ARE doit nous parvenir au plus tard 3 semaines avant la prise d'emploi. La prise en charge de l'ARE est subordonnée à l'acceptation de la demande et au préavis de la commission tripartite. » 5. Dans le cas d'espèce, toutes les étapes décrites ci-dessus ont été suivies: la demandeuse d'emploi en fin de droit a assisté à la séance d'information du 13 mai 2013; elle a présenté sa demande d'inscription pour être mise au bénéfice des prestations cantonales en fin de droit en date du 24 mai 2013, et a reçu sa lettre d'éligibilité, datée du 15 juillet 2013. Quand bien même son dossier avait été annulé auprès de l'OCE, elle conservait néanmoins le droit de prétendre à être mise au bénéfice de l'ARE.![endif]>![if> 6. La jurisprudence a tiré de l'article 29 alinéa 1 Cst., et de l'obligation d'agir de bonne foi à l'égard des justiciables (art. 5 et 9 Cst), le principe de l'interdiction du déni de justice formel qui comprend la prohibition de tout formalisme excessif. Un tel formalisme existe lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, complique sans raison objective la réalisation du droit matériel ou entrave de manière inadmissible l'accès aux tribunaux (Arrêt du Tribunal fédéral 2A.507/2002 du 31 mars 2004, consid.5.2 et références citées ; arrêt du Tribunal fédéral 1P.109/2004 du 10 mars 2004, consid.2.1 et références citées). C'est en particulier le cas lorsque la violation d'une règle de forme de peu d'importance entraîne une sanction grave et disproportionnée, telle par exemple une décision d'irrecevabilité (ATA/473/2004 du 25 mai 2004 ; ATA/561/2003 du 23 juillet 2003 ; P. MOOR, Droit administratif, vol. II, Berne 2002 , p. 230 et ss n. 2.24.6 et références citées).![endif]>![if> 7. Il est constant que la recourante a engagé l'intéressée par contrat daté et signé du 5 février 2014, avec prise d'effet au 10 février 2014, et que l'employeur n'a pris contact avec l'OCE pour la première fois que par courriel du 5 mars 2014, suite au message électronique du 3 mars 2014 que l'employée avait adressé à la responsable des ressources humaines, par lequel elle indiquait qu'elle venait d'avoir contact avec la conseillère OCE, qui lui avait communiqué que l'employeur « devait faire la demande à partir du courriel are@etat.ge.ch », ainsi que cela ressort des pièces produites par la recourante.![endif]>![if> Il est également établi qu'à la suite de ce premier courriel, la responsable du personnel de l'employeur s'est à nouveau adressée à la conseillère ORP de l'OCE le 12 mars 2014, par courrier électronique, suite à l'information orale selon laquelle l'aide financière concernée ne pouvait être accordée, car la demande avait été formulée après l'entrée en fonction de l'intéressée : l'employeur indiquait que son choix s'était porté

sur l'intéressée, malgré la formation qui devait lui être prodiguée, car elle était disponible rapidement puisqu'en recherche d'emploi, que son lieu d'habitation était proche de la régie, mais également parce qu'elle avait dit être bénéficiaire de l'ARE. Or, dans son recours, l'employeur fait grief à l'intimé, respectivement à la conseillère ORP, de ne pas lui avoir d'emblée indiqué que la demande était tardive, le refus de prestation pour ce motif étant incompréhensible d'autant que cette exigence ne ressortirait pas de la documentation officielle relative aux démarches à entreprendre pour bénéficier de l'ARE. La recourante reproche ensuite à l'intimé d'avoir fait preuve de formalisme excessif, au motif que le but de la loi qui impose à l'employeur d'adresser préalablement à l'autorité la copie du contrat de travail de durée indéterminée était une exigence destinée à vérifier la durée du contrat et non une exigence temporelle destinée à périmier le droit à l'ARE. 8. Sur le premier grief, on ne saurait suivre la recourante : en effet, il ne ressort tout d'abord nullement du mail de l'employée à la responsable des ressources humaines du 3 mars 2014, que la conseillère ORP qui a indiqué la marche à suivre et donné l'adresse e-mail où initier les démarches en vue de l'obtention de l'ARE aurait été informée ce jour-là de ce que l'intéressée était déjà en emploi. Cette information ressort en revanche du mail de l'entreprise à l'OCE du 5 mars 2014. Et force est de constater que dès réception de ce courriel, voire dans les jours qui ont suivi, l'autorité a réagi en indiquant oralement à la responsable des ressources humaines que l'aide demandée ne pourrait être accordée car demandée après l'entrée en fonction de l'employée, ce qui a motivé le courriel de la recourante du 12 mars 2014, et qui ressort de son texte. A supposer d'ailleurs que l'employée ait indiqué le 3 mars 2014 à la conseillère ORP qu'elle se trouvait déjà en emploi, que celle-ci ait ou non réagi, en indiquant que la demande serait tardive ou en ne le faisant pas, cela n'aurait rien changé à l'issue du litige. Il n'a en tout cas pas été allégué que dite conseillère aurait donné la moindre assurance quant au résultat de la démarche, de sorte que la recourante ne peut en effet tirer aucun argument pertinent d'un tel grief. Elle prétend encore qu'elle n'aurait pas été informée de la nécessité d'agir avant la prise d'emploi effective. Elle soutient que l'exigence de procéder à la demande avant la prise effective d'emploi ne ressortirait pas de la documentation officielle relative aux démarches à entreprendre pour bénéficier de l'ARE. Elle en veut pour preuve un extrait du site de l'OCE (www.ge.ch/emploi-recherche/fin_droit.asp). Or cette page, décrite ci-dessus, concerne principalement l'information donnée au demandeur d'emploi en fin de droit. Elle renvoie cependant avec des liens directs aux pages suivantes qui exposent en détail la marche à suivre et indiquent les coordonnées des services à contacter pour obtenir tout renseignement complémentaire éventuel. La page <http://www.ge.ch/emploi-entreprises/aides-engagement.asp#A21>, accessible par un lien direct depuis les pages précédentes est plus précisément destinée aux employeurs. Or, à suivre la recourante, si la perspective de pouvoir bénéficier de l'ARE pour cette employée qu'elle avait principalement retenue en raison de sa disponibilité immédiate et de la proximité de son domicile, était si importante, et si – comme elle l'indique pour tenter de se justifier – elle ne connaissait pas les mécanismes de cette prestation, il apparaissait élémentaire qu'elle se renseigne: d'abord auprès de sa future employée, elle-même dûment informée et renseignée sur la nécessité des démarches à entreprendre prioritairement, et sinon de chercher l'information auprès de l'administration concernée: la recourante est en effet une entreprise ayant pignon sur rue, qui revendique le souci d'assumer son rôle social au sein du tissu économique local. Elle est dotée d'un service des ressources humaines qui, par essence ne peut qu'être proche des services de l'emploi et ne pouvait a priori ignorer l'existence des prestations cantonales concernées, sinon les moyens de les obtenir. On

rappellera en effet que l'institution de cette mesure incitative remonte à 1997. L'entrée en vigueur de la LMC en 2008, et ses modifications en 2012 n'ont fait qu'étendre le champ d'application de l'ARE, à toute la Suisse pour le cercle des entreprises pouvant bénéficier de ces mesures incitatives, ainsi que de permettre aux demandeurs d'emploi en fin de droit, de bénéficier de ce type de mesures, qu'ils soient inscrits ou non à l'OCE. Le délai bref dans lequel la recourante souhaitait engager l'intéressée n'était pas non plus un obstacle à la prise de contact immédiate avec l'administration, quoi qu'en dise la recourante: il s'agissait au contraire d'une démarche prioritaire. Ce délai bref explique encore moins qu'elle ait attendu presque un mois avant de prendre contact avec l'OCE. Au vu de ce qui précède, ce grief doit être rejeté. 9. Reste à examiner si, comme le soutient la recourante, la décision entreprise, soit le refus d'octroyer l'ARE à l'employée qui pouvait y prétendre procède d'un formalisme excessif. Au vu des principes rappelés ci-dessus, un tel formalisme existe lorsque la stricte application des règles de procédure ne se justifie par aucun intérêt digne de protection, devient une fin en soi, et complique sans raison objective la réalisation du droit matériel. Dans le cas d'espèce, force est de constater que le système légal prévoit un certain nombre de conditions préalables à l'octroi d'une ARE, notamment :

- l'art. 32 al. 1 LMC subordonne l'octroi de la mesure à la production, avant la prise d'emploi, d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- l'al. 3 de cette disposition prescrit que le demandeur d'emploi doit réunir un certain nombre de conditions ;
- l'art. 34 al. 1 LMC précise que 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 ;
- l'art. 34 al. 4 LMC prescrit que la mesure ne peut pas être accordée aux entreprises, services d'Etat, autres collectivités ou entités publiques qui en ont abusé. En particulier, ces entités sont exclues si elles font l'objet : 1° de sanction entrée en force prononcée en application de l'article 13 de la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir, du 17 juin 2005; 2° de mesure exécutoire prononcée en application de l'article 45, alinéa 2, de la loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004 ;
- selon l'art. 37 LMC l'autorité compétente sollicite le préavis des commissions dépendant du conseil de surveillance du marché de l'emploi institué par la loi sur le service de l'emploi et la location de services, du 18 septembre 1992 (commission tripartite). Ce préavis porte sur le choix de l'entreprise proposée par le chômeur ou assignée par l'autorité compétente, ainsi que sur les conditions de l'engagement.

L'OCE a ainsi mis en place les modalités de la procédure prévue par la loi, et en particulier fixé un délai de trois semaines, préalable à la prise d'emploi effective, pour le dépôt de la demande, de manière à pouvoir procéder à toutes les vérifications prescrites, et recueillir le préavis de la commission visée à l'art. 37 LMC, avant de rendre sa décision. L'examen préalable répond d'abord à une exigence légale ainsi que cela ressort des dispositions visées de la LMC. Le délai fixé par l'OCE paraît raisonnable au vu des vérifications que requiert l'examen de la demande. L'application stricte des modalités prescrites répond aussi à la nécessité que tant l'employeur pressenti que le demandeur d'emploi soient fixés sur les conditions dans lesquelles se dérouleront les rapports de travail, par rapport à ces prestations cantonales, et ceci avant que l'employé ne commence à travailler. A défaut les risques d'abus que le législateur a précisément voulu combattre (art. 34 al. 4 LMC notamment) seraient manifestes. A cela s'ajoute encore le risque qu'employeur et employé se retrouvent dans des situations délicates, en cas de refus de l'ARE, survenant après le début des rapports de travail. La recourante l'a du reste bien compris : informée oralement dans les jours qui ont suivi son premier contact avec

l'administration, un mois après la prise effective de l'emploi de sa nouvelle collaboratrice, elle observait que l'employée était toujours en période d'essai et la direction de l'entreprise comptait fortement sur cette aide afin de compenser sa formation. Elle concluait par la question « Que faire à présent ? ». Et vis-à-vis de l'employée, reprochant à l'intimé d'avoir fait preuve d'un formalisme excessif, elle faisait valoir que cette décision conduisait à paralyser les objectifs de la loi dès lors que l'intéressée n'était plus protégée contre un licenciement prématuré. Ces deux exemples démontrent, s'il le fallait encore que les motifs de la décision entreprise ne relèvent pas d'un formalisme excessif, mais sont au contraire justifiés par un intérêt digne de protection. Pour toutes ces raisons, on ne saurait faire grief à l'autorité intimée d'avoir fait preuve d'un formalisme excessif. 10. Eu égard aux considérations qui précèdent, le refus d'octroi de l'ARE n'est pas critiquable. Le recours est donc rejeté. 11. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGa). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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