

## **GE\_GERICHTE A/2829/2018 vom 20. Dezember 2018**

GE Cour de justice, 2018-12-20, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2829\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2829_2018)

FR: GE\_GERICHTE A/2829/2018 du 20 décembre 2018

IT: GE\_GERICHTE A/2829/2018 del 20 dicembre 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 3**

ème Chambre En la cause A\_\_\_\_\_ SARL, soit pour elle, Madame B\_\_\_\_\_, à PLAN-LES-OUATES recourante contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENEVE intimé EN FAIT 1. Le 29 décembre 2017, la société A\_\_\_\_\_ Sàrl (ci-après : l'employeur ou la société) a demandé à l'Office cantonal de l'emploi (ci-après : l'OCE) une allocation de retour en emploi (ci-après : ARE) d'une durée de douze mois en faveur de Madame C\_\_\_\_\_ (ci-après : l'employée ou l'intéressée), pour une activité d'assistante conseillère en voyage à 100% rémunérée 4'200.- CHF/mois.![endif]>![if> La société a répondu par l'affirmative à la question de savoir si l'intéressée devrait faire l'objet d'une mise au courant usuelle pour être opérationnelle, en précisant qu'il lui faudrait au minimum un an de formation, vu son absence totale d'expérience professionnelle dans le domaine. Au surplus, des cours Galielo (système de réservation informatique) et HIT (système de réservation des tours opérateurs) devraient impérativement être suivis avant la prise d'emploi. 2. Le 3 janvier 2018, un contrat de travail avec l'employeur a été établi, confirmant à l'intéressée son engagement en qualité d'assistante conseillère en voyages à 100% à compter du 15 février 2018, avec la précision que 50% de son salaire serait pris en charge par ARE pour une durée de 12 mois au minimum.![endif]>![if> 3. Par décision du 22 février 2018, l'OCE a octroyé une ARE pour la période du 15 février au 14 novembre 2018, soit une durée de neuf mois. ![endif]>![if> L'OCE a sommairement expliqué s'être basé sur le parcours professionnel de l'intéressée (titulaire d'un certificat fédéral de capacité d'employée de commerce) et les besoins de formation invoqués par son employeur (mise au courant usuelle et acquisition de pratique). 4. Le 12 mars 2018, l'employeur s'est opposé à cette décision en demandant que la durée de l'ARE soit augmentée à douze mois. ![endif]>![if> À l'appui de sa position, il a fait valoir que la formation à suivre était vaste : l'intéressée devait acquérir la maîtrise des systèmes spécifiques de réservation, la connaissance des brochures, des notions géographiques et géopolitiques, ainsi qu'une expérience en « développement du conseil », montage et facturation d'un voyage et vente en direct et par écrit. 5. Par décision du 25 juin 2018, l'OCE a écarté l'opposition. ![endif]>![if> L'OCE a constaté, qu'à teneur de son curriculum vitae, l'intéressée était déjà au bénéfice d'un CFC d'employée de commerce, d'un certificat Galileo et d'une formation d'agente de voyage IATA (Association internationale du transport aérien) suivie en 2013 et 2014. Il en a tiré la conclusion qu'elle disposait donc déjà de connaissances de base dans le domaine du voyage et que, malgré son manque d'expérience professionnelle, les neuf mois d'ARE accordés lui permettraient d'occuper son poste d'assistante conseillère de manière autonome. 6. Par écriture du 22 août 2018, l'employeur a interjeté recours auprès de la Cour de céans.![endif]>![if> Il argue que si le contrat de travail le liant à l'intéressée a été signé sous condition d'une formation de douze mois, c'est parce que les cours suivis par l'employée en 2013 et 2014 ne sont que basiques. Il ajoute que l'intéressée n'a au

demeurant pas terminé cette formation et n'a pas obtenu de certificat. Quant au cours Galileo, il remontait à la même époque. À son engagement, quatre ans plus tard, l'intéressée ne disposait donc plus que de connaissances rudimentaires. Elle était capable d'effectuer une réservation de vols avec un itinéraire simple, mais certains systèmes de tarification lui étaient étrangers. De même, la maîtrise du système de réservation des tours opérateurs nécessiterait au moins deux ans de pratique, celle du montage d'un voyage, trois ans d'expérience. Qui plus est, les connaissances géographiques et géopolitiques de l'employée étaient lacunaires. Tout cela se ressentait dans le rendement de l'intéressée, inférieur à celui d'une employée qualifiée travaillant à mi-temps. 7. Invité à se déterminer, l'intimé, dans sa réponse du 20 septembre 2018, a conclu au rejet du recours. L'intimé fait remarquer qu'aucun article de loi ne stipule que la durée des ARE devrait correspondre au temps de formation de l'employé concerné. La durée de l'ARE est uniquement fonction de l'éloignement du chômeur du marché de l'emploi, de ses besoins de formation et de son âge. En l'occurrence, l'intimé ne conteste pas que les connaissances de l'employée dans le domaine du voyage ne sont pas suffisantes pour qu'elle soit immédiatement opérationnelle. Il relève qu'elle a quoi qu'il en soit été engagée en tant qu'assistante conseillère en voyage et non agente de voyage, qu'aucune formation externe n'est envisagée par l'employeur - hormis celle sur les programmes informatiques qui devait être suivie avant la prise d'emploi - et qu'en outre, l'employée a effectué un stage d'un mois chez la recourante, avant le début de son contrat. 8. Par écriture du 11 octobre 2018, la recourante a persisté dans ses conclusions en reprenant les arguments déjà développés dans son recours. L'employeur précise que l'objectif poursuivi est que l'intéressée, engagée en tant qu'assistante conseillère en voyages, obtienne le statut d'agente de voyage à la fin de sa formation. Quant au stage d'un mois effectué avant son engagement, il ne consistait qu'en une simple observation. 9. Une audience de comparution personnelle s'est tenue en date du 1<sup>er</sup> novembre 2018. En substance, la responsable de l'agence a persisté dans son argumentation, alléguant que si elle a engagé l'intéressée en la rémunérant au même niveau qu'une agente de voyage formée, c'est parce qu'elle comptait sur une ARE de douze mois. Si elle avait su qu'elle ne l'obtiendrait pas, elle l'aurait engagée comme stagiaire. L'intimé a expliqué avoir tenu compte de l'âge de l'employée (31 ans), de la durée de son éloignement du marché de l'emploi et de la formation proposée par l'employeur, étant relevé que celui-ci n'avait pas fourni de plan de formation détaillé, que l'employée avait déjà suivi des cours du soir dans le domaine du voyage et qu'elle avait effectué un mois de stage à l'agence avant son engagement. Au surplus, la recourante a précisé que depuis 2014, année durant laquelle l'employée a suivi le cours Galileo, le système a changé. 10. À la demande de la Cour de céans, l'intimé a fourni, par courrier du 13 décembre 2018, copie de sa directive interne relative à la fixation de la durée de l'ARE. 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 - 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). 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 - RS/GE J 2 20) en matière de prestations cantonales complémentaire de chômage. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. Interjeté en

temps utile le recours est recevable (art. 49 al. 3 LMC).<sup>3</sup> Le litige porte sur la durée de l'allocation de retour en emploi accordée par l'OCE en l'occurrence.

<sup>4</sup> 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 (art. 1 let. b à d LMC).<sup>5</sup> Selon l'art. 30 al. 1 LMC, les chômeurs ayant épuisé leur droit aux indemnités fédérales peuvent bénéficier d'une ARE s'ils retrouvent un travail salarié auprès d'une entreprise active en Suisse. L'autorité compétente peut également proposer une telle mesure de sa propre initiative. Selon l'art. 35 LMC, dans sa teneur en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2017, la durée de la mesure ne peut pas dépasser : a) 12 mois consécutifs pour les chômeurs de moins de 50 ans au moment du dépôt de la demande ; b) 24 mois consécutifs pour les chômeurs de 50 ans et plus au moment du dépôt de la demande. Le Conseil d'État fixe les critères applicables pour la détermination de la durée de la mesure en veillant à respecter les principes de l'égalité de traitement et de l'interdiction de l'arbitraire (art. 35 al. 3 LMC). Selon l'art. 27A RMC, adopté le 11 octobre 2017 et entré en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2017, la durée de la mesure selon l'art. 35 al. 1 de la loi cantonale est fixée notamment en fonction de l'éloignement du chômeur du marché de l'emploi, de ses besoins en formation nécessaires au poste de travail et de son âge. Le formulaire de demande d'ARE mentionne en son point quatre que : « la durée effective de l'ARE sera fixée en fonction notamment du profil du demandeur d'emploi et de ses besoins de formation ». La directive interne à l'usage exclusif du service des emplois de solidarité précise les critères retenus pour fixer la durée de l'ARE. Selon ce document, celle-ci doit être de trois mois au minimum s'agissant d'un employé âgé de moins de quarante ans. S'y ajoutent trois mois supplémentaires pour chacun des critères complémentaires suivants réalisés : - éloignement du marché de l'emploi ; - absence d'expérience professionnelle ou utile au poste ; - formation offerte par l'employeur. Il est rappelé que la durée de l'ARE ne peut excéder douze mois pour les personnes de moins de cinquante ans.

<sup>5</sup> Destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, les directives de l'administration n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence ne lient ni les administrés ni les tribunaux ; elles ne constituent pas des normes de droit et n'ont pas à être suivie par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité ; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation et de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références ; ATF 131 V 42 consid. 2.3 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1).

<sup>6</sup> En l'espèce, il convient d'examiner si la directive interne de l'intimé a été correctement appliquée au cas d'espèce, car, même si elle n'a pas force de loi, elle contribue à assurer une application égalitaire de l'art. 27A RMC. En l'occurrence, force est de constater que l'intimé a correctement fixé la durée de l'ARE au vu des différents critères à prendre en considération. Il a notamment tenu compte de l'âge de l'employée - moins de 40 ans -, de son absence d'expérience professionnelle utile au poste et du fait qu'elle émargeait auparavant à l'Hospice général et s'était par conséquent durablement éloignée du marché de l'emploi. L'absence de plan détaillé de formation externe à l'agence proposé et le fait que l'employée a été engagée en tant qu'assistante

conseillère en voyage et non agente de voyage conduisent à considérer la durée de neuf mois accordée comme suffisante, étant rappelé que l'employée disposait déjà d'un CFC, de connaissances certes théoriques, mais au moins rudimentaires dans le domaine, et que ni la loi, ni la jurisprudence n'exige que la durée de l'ARE corresponde au temps de formation pratiquement nécessaire. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite. 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.