

## **GE\_GERICHTE A/3971/2017 vom 6. Dezember 2017**

GE Cour de justice, 2017-12-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_3971\\_2017](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_3971_2017)

FR: GE\_GERICHTE A/3971/2017 du 6 décembre 2017

IT: GE\_GERICHTE A/3971/2017 del 6 dicembre 2017

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

ème Chambre En la cause A\_\_\_\_\_, sise à CHAMBÉSY, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Marc LIRONI recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENÈVE intimé EN FAIT 1. Le 7 novembre 2016, la fiduciaire A\_\_\_\_\_, représentée par Madame B\_\_\_\_\_ (ci-après l'employeuse), a déposé auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après l'OCE) une demande d'allocations d'initiation au travail (ci-après AIT) concernant Madame C\_\_\_\_\_ (ci-après l'employée) pour une initiation, du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> juillet 2017, à un poste d'assistante pour la gestion comptable, fiscale et salariale à 100%. À teneur du formulaire de demande signé par l'employeuse, cette dernière s'engageait, notamment, à : « rembourser les allocations sur ordre de la caisse de chômage compétente, si le contrat de travail devait être résilié pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants, dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO ». 2. Par décision du 7 décembre 2016, l'office régional de placement (ci-après ORP) a accepté la demande d'AIT du 22 août 2016 pour six mois, soit du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> juillet 2017, précisant que le respect du contrat de travail du 31 octobre 2016 était une condition essentielle dont dépendait le versement des AIT. Des allocations versées pourraient être demandées en remboursement si le contrat était résilié en dehors du temps d'essai et sans justes motifs pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants. L'employée s'était inscrite à l'OCE le 1<sup>er</sup> mars 2016. Cette mesure allait lui permettre de se spécialiser dans le domaine de la fiscalité et de la comptabilité afin de se réinsérer durablement sur le marché du travail. 3. Le 5 mai 2017, l'employeuse a adressé à l'employée un premier avertissement. Elle lui réitérait certains faits qui lui avaient été signifiés oralement et constatait il n'y avait eu que très peu de changement de sa part. Il lui était reproché un manque de professionnalisme, d'assiduité, de recherches approfondies, d'organisation, de communication et de motivation sur les dossiers de reprises. Sa ponctualité était à revoir et les objectifs étaient non atteints. « Leur collaboration devait s'entretenir uniquement entre employeurs et employés et ceci faisait parfois défaut ». 4. Le 30 mai 2017, l'employeuse a mis fin aux rapports de travail avec l'employée pour le 30 juin 2017, précisant respecter ainsi le délai prévu dans le contrat de travail, et sans commentaires sur ses prestations. 5. Le 27 juin 2017, l'employeuse a adressé un nouvel avertissement à l'employée. Il avait été convenu lors de leur dernière entrevue du 30 mai 2017 qu'elle pourrait travailler à son domicile pendant le délai de congé. L'employeuse constatait que l'employée n'avait pas respecté ses obligations. Elle restait dans l'attente d'un retour concernant les heures effectuées ainsi que du compte-rendu des dossiers comptables en traitement. 6. Par décision du 9 juin 2017, le service juridique de l'OCE a révoqué la décision de l'ORP du 7 décembre 2016, précisant qu'il appartenait à la caisse cantonale genevoise de chômage de demander à l'employeuse le remboursement des

AIT perçues à tort. L'employeuse avait mis fin aux rapports de travail avec l'employée le 30 mai 2017, soit durant la période d'initiation, en respectant le délai de congé d'un mois. Elle n'avait ainsi formulé aucun reproche susceptible d'entrer dans les prévisions de l'art. 337 CO. Même si l'employeuse disposait d'un juste motif au sens de cette disposition, ce qui n'était pas établi, elle avait renoncé à s'en prévaloir en choisissant la voie d'un licenciement ordinaire. Elle avait dûment été informée des conditions auxquelles l'octroi de l'AIT était subordonné et des conséquences en cas de résiliation du contrat de travail avant le terme prévu et dans les trois mois suivant la fin de la mesure. 7. L'employeuse a formé opposition à la décision précitée par acte reçu le 27 juin 2017 par l'ORP. Elle faisait valoir qu'après plusieurs semaines de collaboration avec l'employée, elle avait été dans l'obligation de mettre fin à son contrat de travail, car celle-ci ne répondait pas aux critères requis pour le poste. La société qui employait l'employée gérait de multiples branches, principalement dans le domaine de la gestion des salaires, qui impliquaient la maîtrise des conventions collectives. Elle traitait également la comptabilité et la fiscalité de diverses entreprises domiciliées à Genève ou à l'étranger. Dès octobre 2016, la société avait été mandatée pour effectuer des contrôles en entreprises pour le bon respect des conventions collectives. Ces différentes prestations avaient permis la création d'un poste incluant une formation pour toute personne motivée et intéressée par les domaines précités. La maîtrise du « payrollling » dans la gestion des conventions collectives n'était en effet pas enseignée et la formation en la matière s'effectuait essentiellement au sein d'entreprises. C'était ce qui avait été proposé à l'employée avec l'aide des AIT pour soutenir sa formation, qui incluait également d'autres points. Les tâches confiées à l'employée demandaient beaucoup de concentration, de polyvalence, d'organisation, d'intérêt, d'investissement personnel et d'initiative pour que la société puisse évoluer et perdurer. La rupture du contrat de travail avec l'employée au 30 mai 2017 avec effet au 30 juin 2017 avait été décidée après divers entretiens personnels avec cette dernière, qui avait elle-même admis ne pas se sentir à l'aise dans son poste, en raison des responsabilités qu'il impliquait. 8. Par décision sur opposition du 28 août 2017, l'OCE a confirmé la décision du 9 juin 2017 et rejeté l'opposition de l'employeuse. 9. Le 28 septembre 2017, l'employeuse, a formé recours contre la décision sur opposition précitée. Elle concluait à son annulation et à ce qu'il soit dit qu'elle n'avait pas à rembourser les AIT. Elle faisait valoir que l'employée avait suivi un stage de trois mois au sein de l'entreprise avant d'être engagée, le 31 octobre 2016, pour une durée indéterminée en qualité d'assistante. Dans la mesure où celle-ci ne disposait pas de toutes les qualifications requises pour le poste, il avait été décidé de l'engager en lui faisant bénéficier d'une formation lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires en matière fiscale et comptable. Au début, l'employée avait montré de l'intérêt pour son travail et de l'écoute lors de sa formation. Au fil des mois, et malgré le soutien et la formation apportés par l'entreprise, son attitude et son travail avaient changé. Elle avait pu constater de nombreux manquements de la part de l'employée, notamment des arrivées tardives ainsi qu'un manque de professionnalisme et de collaboration devant les clients qu'elle côtoyait dans le cadre de son travail. L'employeuse en avait fait part oralement à l'employée qui n'avait pas remédié à la situation. Aussi, elle lui avait adressé un avertissement le 5 mai 2017. Malgré celui-ci, l'employée n'avait pas changé d'attitude. Son comportement mettait en péril l'entreprise dans la mesure où elle avait des contacts avec les clients. En conséquence, l'employeuse n'avait pas eu d'autre choix, dans l'intérêt de son entreprise, que de licencier l'employée avec effet au 30 juin 2017, soit après six mois d'activité. L'employée ne remplissait plus son cahier des charges

et n'assimilait pas ou très peu la formation qui lui était prodiguée. Elle ne respectait pas son devoir de diligence et de fidélité. Il avait été convenu que durant le délai de congé, l'employée pourrait travailler à domicile avec la mise à disposition par l'employeuse de matériel informatique. Là encore, l'employée n'avait pas respecté ses engagements et ses obligations en tant qu'employée. Elle n'avait, entre autre, pas remis de compte-rendu à son employeur sur les dossiers comptables qu'elle traitait. Cette attitude confirmait la pertinence du choix de la licencier. L'OCE avait considéré à tort que les motifs du licenciement n'étaient pas justifiés et ne rentraient pas dans les conditions de l'art. 337 CO. Le 26 juin 2017, l'employeuse avait adressé à l'OCE un bilan de retour à l'initiation relatif à l'activité déployée par l'employée au sein de son entreprise. Ce bilan faisait à nouveau état des manquements constatés lorsque l'employée était en fonction. [endif]>[if> La recourante faisait encore valoir que l'art. 337 CO n'était pas mentionné et ne figurait pas parmi les conditions assorties à l'octroi d'allocations. Dans la mesure où cette exigence n'était pas ancrée dans la législation cantonale et fédérale et qu'elle ne figurait pas expressément dans la décision d'octroi, elle ne pouvait être opposée à la recourante. L'OCE n'avait donc aucun motif pour révoquer la décision d'octroi des AIT. 10. Par réponse du 19 octobre 2017, l'OCE a persisté dans les termes de sa décision sur opposition, la recourante n'ayant apporté aucun élément nouveau permettant de la revoir. [endif]>[if> 11. Par réplique du 13 novembre 2017, la recourante a relevé que la décision d'octroi des AIT du 7 décembre 2016 ne mentionnait pas l'application de l'art. 337 CO dans ses conditions de révocation. C'était le respect des conditions figurant dans la décision d'octroi qui faisaient foi pour déterminer si les conditions de la révocation étaient remplies et non le formulaire de demande. En l'espèce, les conditions de révocation de l'octroi d'AIT n'étaient pas remplies, l'employée ayant été licenciée pour de justes motifs. Afin d'illustrer les justes motifs de son licenciement, la recourante requérait de la Cour de justice qu'elle ordonne l'audition de plusieurs témoins. [endif]>[if> 12. Sur ce, la cause a été gardée à juger. [endif]>[if> 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) en vigueur dès le 1<sup>er</sup> 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). 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. [endif]>[if> Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 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 (cf. art. 1 et 2 LPGA). [endif]>[if> 3. Interjeté dans les forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (cf. art. 49 al. 3 LMC et art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]). [endif]>[if> 4. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'OCE révoquant la décision d'octroi des AIT à l'employeuse. [endif]>[if> 5. Aux termes de l'art. 7 LACI, pour prévenir et combattre le chômage, l'assurance fournit des contributions destinées au financement : [endif]>[if> a. d'un service efficace de conseil et de placement; b. de mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés; c. d'autres mesures régies par la présente loi. 2 Elle fournit les prestations suivantes, à savoir l'indemnité de chômage (let. a), l'indemnité en cas

de réduction de l'horaire de travail (let. c), l'indemnité en cas d'intempéries (let. d) et l'indemnité en cas d'insolvabilité de l'employeuse (let. e). Le chapitre 6 de la LACI institue des mesures relatives au marché du travail (MMT). Selon l'art. 59 al. 1 LACI, l'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage. Selon l'art. 65 LACI, les assurés dont le placement est difficile et qui, accomplissant une initiation au travail dans une entreprise, reçoivent de ce fait un salaire réduit, peuvent bénéficier d'allocations d'initiation au travail, lorsque le salaire réduit durant la mise au courant correspond au moins au travail fourni (let. b) et qu'au terme de cette période, l'assuré peut escompter un engagement aux conditions usuelles dans la branche et la région, compte tenu, le cas échéant, d'une capacité de travail durablement restreinte (let. c). Selon l'art. 66 LACI, les AIT couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal auquel l'assuré peut prétendre au terme de sa mise au courant, compte tenu de sa capacité de travail, mais tout au plus 60% du salaire normal (al. 1). Pendant le délai-cadre, les allocations sont versées pour six mois au plus, dans des cas exceptionnels pour douze mois au plus (al. 2). Les allocations sont versées par l'intermédiaire de l'employeuse, en complément du salaire convenu.

L'employeuse doit payer les cotisations usuelles aux assurances sociales sur l'intégralité du salaire et prélever la part du travailleur (al. 4). Aux termes de l'art. 90 al. 3 OACI, l'autorité cantonale vérifie auprès de l'employeur si les conditions dont dépend l'octroi d'allocations d'initiation au travail sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit. Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux allocations d'initiation au travail, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur et ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). Le Tribunal fédéral a retenu, à réitérées reprises, que la formule de confirmation de l'employeur relative à l'initiation au travail modifie et complète le contrat de travail en posant des conditions supplémentaires - notamment la durée minimale du contrat de travail - auxquelles l'employeur se soumet expressément en le signant. Il a jugé que l'autorité cantonale peut introduire de telles conditions, qui font l'objet d'une clause accessoire, dans le cadre des compétences qui lui sont conférées par l'art. 90 al. 3 OACI, dès lors qu'elles servent à la réalisation des exigences posées par la loi (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 14/02 du 10 juillet 2002; GRISEL, *Traité de droit administratif*, vol. I, p. 408 sv.; Ulrich HÄFELIN/Georg MÜLLER, *Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts*, 3e éd., Zurich 1998, p. 186 sv.). Dans un arrêt C 15/05 du 23 mars 2006, le Tribunal fédéral des assurances a confirmé que ce formulaire est une clause accessoire au contrat de travail, laquelle prime tout accord contenant des clauses contraires. Lorsque l'octroi des AIT est soumis à la condition du respect du contrat de travail, il s'agit là d'une réserve de révocation qui a explicitement pour effet qu'en cas de violation des obligations contractuelles par l'employeur, notamment la durée minimale de l'engagement de l'assuré - sous réserve d'une résiliation pour justes motifs -, les conditions du droit aux allocations d'initiation ne sont pas remplies. Une telle réserve est tout à fait admissible au regard du but de la mesure, qui est de favoriser l'engagement durable de personnes au chômage dont le placement est fortement entravé, ainsi que d'éviter une sous-enchère sur les salaires, ainsi qu'un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 45 consid. 2a et les références).

6. En l'espèce, force est de constater, au vu de la jurisprudence précitée, qu'en signant le formulaire de demande des AIT le 7 novembre 2016, l'employeuse s'est valablement engagée à rembourser les AIT, sur ordre de la caisse de chômage compétente, si le contrat de travail devait être résilié pendant la période d'initiation ou dans les trois mois suivants,

dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Le principe du remboursement des AIT n'avait pas à être prévu dans la loi, ni même dans la décision d'octroi des AIT, comme le soutient la recourante. Il sera, en outre, relevé à cet égard que dans le cas d'espèce, la décision d'octroi des AIT prévoyait la possibilité de demander la restitution des AIT en cas de licenciement sans justes motifs pendant la période d'initiation.

7. La recourante se prévaut encore d'avoir licencié l'employée pour justes motifs au sens de l'art. 337 al. 1 CO. Selon cette disposition, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Sont notamment considérés 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.

Conformément à l'al. 3 de cette disposition, le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tels le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (art. 337 al. 2 CO). L'art. 337 al. 1 CO est une mesure exceptionnelle. La résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive. D'après la jurisprudence, les faits invoqués par la partie qui résilie doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave justifie le licenciement immédiat du travailleur ou l'abandon abrupt du poste par ce dernier. En cas de manquement moins grave, celui-ci ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Par manquement de l'une des parties, on entend en règle générale la violation d'une obligation imposée par le contrat mais d'autres faits peuvent aussi justifier une résiliation immédiate (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 31; 129 III 380 consid. 2.2 p. 382). Le juge apprécie librement, au regard des principes du droit et de l'équité déterminants selon l'art. 4 CC, si le congé abrupt répond à de justes motifs (art. 337 al. 3 CO). À cette fin, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position du travailleur, la nature et la durée des rapports contractuels, et la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1 p. 32; 127 III 351 consid. 4a p. 354; arrêt du Tribunal fédéral 4A\_137/2014 du 10 juin 2014). Les justes motifs doivent être invoqués sans tarder sous peine de forclusion (ATF 112 II 41 ; ATF 123 III 86 ). Eu égard à la diversité des situations envisageables, le Tribunal fédéral a refusé de poser des règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements qui doivent précéder un licenciement immédiat, lorsque le manquement imputable au travailleur n'est pas assez grave pour justifier une telle mesure sans avertissement. Il a rappelé que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de résiliation immédiate, qui justifie un tel licenciement, mais bien le fait que l'attitude du travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeuse la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. Ce comportement pourra certes résulter de la réitération d'actes contraires aux obligations contractuelles, mais savoir s'il y a gravité suffisante à cet égard restera toujours une question d'appréciation (cf. ATF 127 III 153 consid. 1c). Le Tribunal fédéral conclut, dans cet arrêt, que les griefs d'arrivées tardives, formés à l'encontre de l'employé n'étaient pas propres à rompre le rapport de confiance entre les parties jusqu'à l'issue du délai de préavis de congé de deux mois (arrêt du Tribunal fédéral 4C.403/2004 du 1<sup>er</sup> février 2005). Ainsi, la partie qui résilie un contrat de travail en invoquant de justes motifs ne dispose que d'un court délai de réflexion pour signifier la rupture immédiate des relations, à défaut de quoi on peut admettre que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'au terme

ordinaire du contrat (ATF 130 III 28 consid. 4.4; 123 III 86 consid. 2a). Un délai général de réflexion d'une durée de deux à trois jours ouvrables est présumé approprié. Une prolongation de quelques jours n'est admissible qu'à titre exceptionnel, selon les circonstances particulières du cas concret (ATF 130 III 28 ibidem; arrêt du Tribunal fédéral 4C.291/2005 du 13 décembre 2006). La mesure extrême qu'est le licenciement immédiat suppose que la continuation des rapports de travail soit inexigible de l'employeuse (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_228/2015 du 29 septembre 2015. Ainsi, lorsque l'employeuse communique une résiliation extraordinaire pour justes motifs (art. 337 CO), les rapports de travail cessent en fait et en droit le jour même où le congé est communiqué, peu importe qu'il soit justifié ou injustifié, que son exercice soit jugé tardif par la suite en procédure (arrêts du Tribunal fédéral 4C.291/2005 du 13 décembre 2005 consid. 3 et 4 et 4C.348/2003 du 24 août 2004 consid. 3.3) ou qu'il ait été donné pendant une période de protection contre les licenciements en temps inopportun (WYLER/HEINZER, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 596; cf. consid. 5.4 ci-dessous). Le travailleur n'a ni à protester contre le licenciement injustifié, ni à continuer à offrir ses services (arrêt du Tribunal fédéral 4A\_372/2016 du 2 février 2017 -). Selon la jurisprudence de la chambre de céans, lorsque l'employeuse ne licencie pas son employé concrètement sur la base de l'art. 337 CO, il renonce à se prévaloir d'un licenciement pour justes motifs, de sorte que des justes motifs au sens de l'art. 337 ne peuvent pas être retenus ( ATAS/505/2016 du 28 juin 2016 consid. 6c; ATAS/376/2016 du 17 mai 2016 consid. 6a; ATAS/61/2016 du 26 janvier 2016 consid. 11; ATAS/102/2016 du 4 février 2016 consid. 7; ATAS/158/2016 du 1 er mars 2016 consid. 13). Le Tribunal fédéral a jugé qu'il n'est pas exclu de considérer une résiliation comme étant survenue pour de justes motifs, même si cela n'était pas mentionné dans la lettre de résiliation, pour autant que les motifs invoqués par la suite fassent apparaître comme non exigible la continuation des rapports de travail (ATF 126 V 42 consid. 3 p. 46 s.; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 15/05 du 23 mars 2006 consid. 4.3; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 14/02 du 10 juillet 2002 consid. 4). Il faut toutefois que les justes motifs invoqués après la résiliation soient en étroite corrélation avec les motifs figurant dans la lettre de licenciement (arrêt du Tribunal fédéral des assurances sociales C 4/02 du 10 juillet 2002). 8. 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). Le principe inquisitoire, qui régit la procédure dans le domaine de l'assurance sociale (cf. art. 43 al. 1 et 61 let. c LPG), exclut que la charge de l'apport de la preuve ("Beweisführungslast") incombe aux parties, puisqu'il revient à l'administration, respectivement au juge, de réunir les preuves pour établir les faits pertinents. Dans le procès en matière d'assurances sociales, les parties ne supportent en règle générale le fardeau de la preuve que dans la mesure où la partie qui voulait déduire

des droits de faits qui n'ont pas pu être prouvés en supporte l'échec. Cette règle de preuve ne s'applique toutefois que s'il n'est pas possible, dans les limites du principe inquisitoire, d'établir sur la base d'une appréciation des preuves un état de fait qui correspond, au degré de la vraisemblance prépondérante, à la réalité (ATF 128 V 218 consid. 6; ATF 117 V 261 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 9C\_632/2012 du 10 janvier 2013 consid. 6.2.1).

Conformément au principe inquisitoire qui régit la procédure dans le domaine des assurances sociales, le juge des assurances sociales doit procéder à des investigations supplémentaires ou en ordonner lorsqu'il y a suffisamment de raisons pour le faire, eu égard aux griefs invoqués par les parties ou aux indices résultant du dossier. Il ne peut ignorer des griefs pertinents invoqués par les parties pour la simple raison qu'ils n'auraient pas été prouvés (VSI 5/1994 220 consid. 4a). Si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves ; ATF 122 II 464 consid. 4a; ATF 122 III 219 consid. 3c). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (RS 101 - Cst; SVR 2001 IV n. 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 90 consid. 4b; ATF 122 V 157 consid. 1d). 10. En l'espèce, l'on ne se trouve manifestement pas dans le cas d'un licenciement pour justes motifs au sens de l'art. 337 CO, dès lors que l'employeuse a respecté le délai de congé d'un mois et a continué à collaborer avec l'employée. Les griefs invoqués dans le courrier d'avertissement du 5 mai 2017 sont formulés de manière très générale et rien ne permet de retenir que l'attitude de l'employée était telle qu'elle ne permettait pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeuse la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. En ce qui concerne, les arrivées tardives, il sera rappelé que le Tribunal fédéral considère que ce grief n'est pas propre à rompre le rapport de confiance entre les parties jusqu'à l'issue du délai de préavis de congé. Le second avertissement ayant été adressé à l'employée après le licenciement, il n'est pas pertinent pour déterminer si le licenciement est intervenu pour de justes motifs.

Dans ces circonstances, l'absence de justes motifs de licenciement est suffisamment établie et il ne se justifie pas de procéder à une instruction complémentaire et d'entendre des témoins. La demande en ce sens de la recourante sera rejetée. Il en résulte que c'est à juste titre que l'OCE a révoqué la décision d'octroi des AIT du 7 décembre 2016. 11. Infondé, le recours sera rejeté.

12. 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.