

GE_GERICHTE A/737/2020 vom 13. Oktober 2020

GE Cour de justice, 2020-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_737_2020

FR: GE_GERICHTE A/737/2020 du 13 octobre 2020

IT: GE_GERICHTE A/737/2020 del 13 ottobre 2020

Erwägungen

E. 15

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à MEINIER recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis Service juridique, rue des Gares 16, GENÈVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou l'employeur) a présenté une demande d'allocations d'initiation au travail (ci-après : AIT) concernant Monsieur B_____, pour un emploi d'aide à l'arboriculture, le 24 septembre 2018. L'initiation devait durer jusqu'au 20 septembre 2019. 2. Par décision du 27 septembre 2018, l'allocation au travail a été accordée par l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) pour une durée du 24 septembre 2018 au 20 septembre 2019. La décision indiquait que le respect du contrat de travail était une condition essentielle dont dépendait le versement d'allocations d'initiation au travail. Les allocations versées pouvaient 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 qui suivaient. 3. Par lettre du 20 novembre 2019, l'employeur a résilié le contrat de travail de son employé dans la mesure où il n'avait plus de travail à lui fournir. Le délai de congé d'un mois pour la fin d'un mois arrivait à échéance le 20 décembre 2019. Ce courrier a été remis en mains propres à l'employé. 4. Par décision du 17 décembre 2019, l'OCE a révoqué la décision d'octroi d'allocations d'initiation au travail au motif que l'employeur avait résilié le contrat de son employé dans les trois mois après la période d'initiation au travail sans invoquer de justes motifs au sens de l'art. 337 du Code des obligations. 5. L'employeur s'est opposé à cette décision, le 6 janvier 2020. Il avait par erreur daté la lettre de licenciement du 20 novembre 2019 pour une fin de contrat au 31 janvier 2020. Il avait mal lu le règlement et aurait dû dater le licenciement du 31 décembre 2019. Il allait refaire la lettre. Le juste motif tenait au fait qu'il n'était plus en mesure de fournir du travail à cet employé à partir du mois de février 2020. 6. Par décision du 30 janvier 2020, rappelant que la résiliation d'un contrat de travail était un acte formateur soumis à réception et irrévocable, l'OCE a confirmé sa décision du 17 décembre 2019. 7. Le 29 février 2020, l'employeur a recouru contre cette décision par-devant la chambre des assurances sociales de la Cour de justice (ci-après : CJCAS). Lors d'un entretien avec son employé, il avait fait le point avec ce dernier pour lequel il était difficile, pour des raisons de santé, de travailler à la taille des arbres fruitiers et à la cueillette des pommes sur le long terme, et qui ne pouvait répondre aux exigences physiques liées au pressage des pommes et aux autres manipulations liées à la fabrication du jus. L'employé avait reconnu que les autres tâches confiées n'avaient pas été de véritables succès (bon de livraison incomplet, camionnette endommagée, porte chez un client enfoncée, etc.). L'employeur avait évoqué à plusieurs reprises ces points avec son employé, mais aurait dû le faire formellement lors du licenciement. Il ressortait du bilan d'initiation que les objectifs n'avaient pas pu être atteints. Le congé donné n'était pas valable et le contrat de travail avait été prolongé au 29 février 2020. Il a conclu à l'annulation de la décision du 30 janvier 2020.

8. Par courrier du 28 avril 2020, l'OCE a conclu au rejet du recours, le recourant admettant implicitement avoir donné la lettre de congé le 20 novembre 2019. 9. Par courrier du 5 juin 2020, le recourant a fait part d'observations à teneur desquelles il confirmait avoir payé les salaires de son employé pour les mois de janvier et de février 2020. Il s'était trompé dans le calcul du délai de congé mais pensait que lorsqu'un employeur se trompait, le délai était reporté. 10. Les parties ont été entendues lors d'une audience de comparution personnelle et d'enquêtes le 29 septembre 2020. Le recourant a indiqué que le motif du licenciement tenait au fait qu'il n'avait plus eu de travail à lui donner. M. B_____ a été entendu en tant que témoin et a confirmé que son employeur l'avait licencié car il n'avait plus de travail pour lui. Il avait espéré pouvoir travailler pour son employeur jusqu'à sa retraite. Quant à son travail, il a indiqué avoir rencontré des difficultés en conduisant l'un des véhicules de l'entreprise et l'avoir endommagé à plusieurs reprises. 11. 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 - 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). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la révocation de l'AIT. 3. 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). 4. 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 ; ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire convenu (art. 90 al. 4 OACI). 5. Selon le Bulletin LACI/MMT J27, janvier 2019, du SÉCO, l'employeur s'engage à remplir un certain nombre d'obligations. Afin que l'employeur soit parfaitement informé, il est ainsi recommandé d'introduire une clause dans la demande et confirmation relative à l'initiation au travail qui protège les assurés contre les licenciements pendant les AIT et/ou durant une période après l'échéance des AIT. Cela signifie que le contrat de travail ne peut être résilié durant les périodes précitées. L'employeur peut ainsi être tenu de restituer les allocations perçues si les rapports de travail sont résiliés sans justes motifs (art. 337 al. 2 CO) avant l'échéance du délai indiqué par l'autorité compétente ; cette restitution s'opère conformément à l'art. 95 al. 1 LACI. S'il apparaît après le début de l'initiation que celle-ci ne pourra raisonnablement être menée à bien, le rapport de travail doit être cependant résilié. L'autorité compétente doit être avisée au préalable du possible échec de l'initiation afin de tenter de rétablir l'entente entre le travailleur et l'employeur. 6. L'art. 337 CO dispose que 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 (al. 1). Sont notamment 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 (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut considérer comme tel le fait que le

travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). Selon la jurisprudence, la résiliation immédiate pour justes motifs, qui constitue une mesure exceptionnelle, doit être admise de manière restrictive. Elle n'est pas destinée à sanctionner un comportement isolé et à procurer à l'employeur une satisfaction (arrêt du Tribunal fédéral 4A_60/2014 du 22 juillet 2014 consid. 3.1). En règle générale, seule une violation particulièrement grave des obligations contractuelles peut justifier une telle résiliation ; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement. Les manquements doivent objectivement être de nature à détruire le lien de confiance essentiel dans des rapports de travail, ou à tout le moins de l'ébranler si sérieusement que la poursuite du contrat ne peut pas être exigée. Ils doivent en outre avoir concrètement conduit à une telle érosion des liens de confiance (ATF 130 III 213 consid. 3.1). Une prestation du travailleur mauvaise ou insuffisante n'est pas à elle seule un motif de licenciement immédiat. Un renvoi immédiat ne peut se justifier que si les carences sont si graves qu'elles empêchent de satisfaire même les exigences minimales du poste (Christian FAVRE / Charles MUNOZ / Rolf A. TOBLER, *Le contrat de travail*, Lausanne 2001, art. 337 CO n. 1.11). 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). Selon la jurisprudence, l'employeur doit notifier le licenciement immédiat dès qu'il a connu le juste motif dont il entend se prévaloir, ou au plus tard après un bref délai de réflexion. S'il tarde à réagir, il est présumé avoir renoncé au licenciement immédiat ; à tout le moins, il donne à penser que la continuation des rapports de travail est possible jusqu'à la fin du délai de congé (ATF 127 III 310 consid. 4b). Comme juste motif de résiliation, seul un fait qui s'est produit avant le prononcé de résiliation entre en considération. L'employeur ne peut par ailleurs plus se prévaloir a posteriori de faits dont il avait connaissance au moment du licenciement (ATF 142 III 579 consid. 4.3 p. 580). 7. Le Tribunal fédéral a jugé que, s'agissant des AIT, il n'est pas exclu de considérer une résiliation comme étant survenue pour de justes motifs, même si cela n'est 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). En l'espèce, le licenciement est intervenu dans les trois mois suivant la fin de la période d'initiation, dans la mesure où il a été remis en mains propres à l'employé le 20 novembre 2019. 9. En l'espèce, le recourant soutient avoir eu des justes motifs de licenciement et s'être trompé dans la date à partir de laquelle il pouvait résilier le contrat de son employé. 10. Le motif de résiliation invoqué dans la lettre de licenciement tenait à l'absence de travail en suffisance pour maintenir le contrat de travail. Ce motif imputable à l'employeur ne constitue pas un juste motif au sens de l'art. 337 CO. Des manquements de l'employé n'ont été invoqués par le recourant que dans son recours. En outre, ces manquements n'ont pas justifié le licenciement, selon les déclarations de l'employeur lors de son audition par la chambre de céans, le manque de travail ayant été le principal motif de licenciement. Les difficultés liées à des problèmes de santé de l'employé ou le fait que certaines tâches confiées à ce dernier n'avaient pas été correctement remplies soulevées dans l'écriture de recours ne sont d'ailleurs sans aucune corrélation avec le motif de résiliation indiqué à l'employé lors du licenciement. En outre, ni les raisons de santé ni le fait que certaines tâches exécutées n'aient pas été un « véritable succès » ne peuvent être comparés à des fautes graves susceptibles de rompre la confiance entre les parties, ce que le recourant n'a au demeurant pas soutenu lors de son audition ni même sous-entendu dans la mesure où il a indiqué qu'il aurait préféré pouvoir maintenir le contrat s'il avait eu suffisamment de travail et les ressources pour le faire. En conséquence, ce licenciement, donné dans les trois mois suivant la fin de l'AIT et pour un motif qui ne peut être considéré comme un juste motif au sens de la disposition précitée, entraîne l'obligation de rembourser l'AIT octroyée. Le fait pour le recourant d'avoir mal compris le règlement, de s'être trompé dans le délai de congé à respecter vis-à-vis de son employé et conformément à l'engagement pris envers l'intimé en tant que bénéficiaire de l'AIT ou celui d'avoir corrigé le licenciement a posteriori ne sont pas pertinents. En effet, chacun est informé de ses obligations lorsqu'il bénéficie d'une aide du chômage, doit respecter ses engagements et ne peut se retrancher derrière une méconnaissance de la loi. 11. Par conséquent la décision de révocation des AIT est fondée. 12. Les arguments du recourant à propos de son erreur au sujet de la date du licenciement et du délai de congé, de son éventuelle bonne foi et de la précarité de sa situation financière s'il était tenu de rembourser les AIT perçues ne sont pas des critères pertinents dans le contexte du présent litige. 13. Il lui est toutefois rappelé que la question de sa bonne foi et de sa situation financière sont des éléments qui pourront être examinés par l'OCE, dans une procédure subséquente, si le recourant demande la remise de l'obligation de restituer à l'OCE. 14. Le recours est rejeté. 15. Le recourant, qui n'est pas assisté d'un conseil et n'obtient pas gain de cause, n'a pas droit à des dépens. 16. La procédure est gratuite. * * * * * PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :