RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POST TENEBRAS LUX

POUVOIR JUDICIAIRE

A/2819/2020 **ATAS/104/2020**

COUR DE JUSTICE

Chambre des assurances sociales

Arrêt du 10 février 2021

4ème Chambre

En la cause

A_____ SA, sis _____, à LE GRAND-SACONNEX, comparant avec élection de domicile en l'étude de Maître Daniel UDRY	recourant

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, sis rue des Gares 16, GENÈVE	intimé

Siégeant : Catherine TAPPONNIER, Présidente; Antonio Massimo DI TULLIO et Larissa ROBINSON-MOSER, Juges assesseurs

EN FAIT

1. A_____ SA (ci-après la société ou la recourante) a engagé Monsieur B_____ (ci-après l'employé) comme conseiller en financement hypothécaire. Le contrat de travail, signé par les parties le 19 novembre 2019, précise que l'employé entrait en fonction le 19 novembre 2019, mais au plus tôt à la date d'entrée en vigueur du système de l'allocation d'initiation au travail (ci-après AIT). Le contrat était conclu pour une durée indéterminée et le mois qui suivait l'engagement de l'employé était considéré comme période d'essai.

   Les parties ont signé, à une date indéterminée, une deuxième fois le contrat précité sous la mention « annule et remplace le contrat du 19 novembre 2019 contenant la clause de période d'essai de trois mois ».

2. La société a rempli un formulaire de demande d'AIT pour l'employé, lequel mentionne notamment que l'employeur s'engage à rembourser les allocations sur ordre de la caisse de chômage compétente si le contrat de travail est résilié pendant la période d'initiation (hors période d'essai) ou dans les trois mois suivant la fin de l'AIT. Restaient réservés les cas de démission de l'employé ainsi que le licenciement pour justes motifs, au sens de l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220).

3. Par décision du 26 novembre 2019, le service d'aide au retour à l'emploi (ci-après le SARE) de l'office cantonal de l'emploi (ci-après l'OCE ou l'intimé) a octroyé à la société une AIT pour six mois, soit du 19 novembre 2019 au 18 mai 2020. La décision précisait que le respect du contrat de travail du 19 novembre 2019 était une condition essentielle dont dépendait le versement des AIT et que les 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 qui suivaient.

4. Le 28 février 2020, la société, a confirmé à l'employé qu'elle avait décidé de résilier son contrat de travail pour les raisons évoquées par oral le même jour et qu'il était libéré de ses fonctions avec effet immédiat.

5. Par décision du 9 juin 2020, le SARE a révoqué la décision d'octroi d'AIT du 26 novembre 2019, car l'employeur avait mis fin aux rapports de travail le liant à l'employé dans les trois mois suivant la fin de l'AIT, sans invoquer de justes motifs.

6. Le 28 juin 2020, la société a formé opposition à la décision précitée. Suite à l'annonce de la résiliation des rapports de travail avec l'employé, elle s'attendait à avoir un contact avec un conseiller de l'OCE pour faire un point de situation final sur l'évaluation de l'employé et elle ne s'attendait pas à la décision prise. L'expérience avec l'assuré avait été catastrophique. Son manque d'engagement et son attitude contre-productive avait été très décevante et très compliquée à gérer. Outre le fait qu'il n'avait clairement pas envie d'apprendre le métier, il avait une capacité à semer le trouble dans les équipes qui impactait leur cohésion. Certains

employés avaient même pensé que l'employé n'avait aucunement l'intention de se former mais qu'il souhaitait juste faire un passage auprès d'un employeur pour prolonger ses indemnités. La société joignait le rapport de plan de formation de l'assuré qui contenait les notes qui lui avaient été attribuées par les formateurs après trois mois sur les sujets qui étaient élémentaires pour pratiquer le métier. Le résultat était catastrophique en prenant en compte que l'assuré avait à sa disposition un responsable ainsi que cinq conseillers.

La société ne pouvait plus continuer à tolérer son attitude et avait dû prendre des mesures en le libérant avec effet immédiat afin que son comportement n'affecte pas ses autres employés. Elle le payait cher du fait qu'elle avait rémunéré l'assuré à 100%, malgré la situation de la COVID-19 traversée par la suite.

En annexe de son courrier, la société a transmis une fiche établie le 28 février 2020 indiquant des niveaux entre 0 à 3 au regard de plusieurs rubriques détaillées sous les chapitres de culture générale, clients et funnels d'acquisition, critères d'octroi de crédits, structures de financement, digital chez A_____, conseils clients, planification financière et fiscalité.

7. Par décision sur opposition du 20 juillet 2020, l'OCE a rejeté l'opposition et confirmé sa décision, faisant mention d'un arrêt de la chambre des assurances sociales du 6 février 2017 (ATAS/79/2017 consid. 8), selon lequel le terme « résilier », signifiait mettre fin aux rapports de travail ou donner le congé, ce qui prenait la forme d'une déclaration de volonté soumise à réception et déployait ses effets dès qu'elle parvenait dans la sphère de puissance du destinataire. L'exercice du droit ne devait pas être confondu avec la survenance du terme ou l'écoulement du délai pour lequel le congé était donné, de sorte que la date de la résiliation était déterminante.

   Il n'était pas contesté en l'espèce que la société avait notifié la résiliation de son contrat de travail à l'employé le 28 février 2020 pour le 31 mai 2020. La résiliation du contrat avait ainsi bien été notifiée pendant la durée d'initiation au travail. La société avait confirmé avoir résilié le contrat de travail de l'intéressé au motif que son comportement ainsi que le travail effectué n'étaient pas convenables et, par conséquent, pas pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO. Le fait que les connaissances de l'assuré n'étaient pas suffisantes avaient précisément justifié l'octroi de l'AIT. C'était ainsi à juste titre que le SARE avait révoqué la décision d'octroi de l'AIT.

8. La société a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice le 14 septembre 2020. Elle a fait valoir que la décision attaquée se contentait de soutenir qu'un comportement et un travail non convenable de l'employé ne constituaient pas des justes motifs, au sens de l'art. 337 CO, sans exposer le raisonnement sur lequel se fondait cette appréciation. Cette motivation était non seulement en contradiction manifeste avec les règles relatives à l'art. 337 CO, mais elle ne lui permettait pas de comprendre les raisons pour

lesquelles l'intimé ne retenait pas l'existence de justes motifs, ni de vérifier si celui-ci avait bien examiné ses arguments. Pour ce motif, la décision attaquée devait être annulée.

Le Tribunal fédéral n'avait, à ce jour, pas tranché la question de savoir si, dans le cadre de la révision d'une décision d'octroi d'AIT, la renonciation de l'employeur à résilier le contrat avec effet immédiat constituait ou non un élément décisif pour déterminer l'existence de justes motifs (arrêt du Tribunal fédéral 8C_361/2018 du 30 avril 2019 consid. 6 et 7.2). La recourante considérait que le congé signifié à l'employé ne demandait pas qu'elle mette formellement fin aux rapports de travail avec lui avec effet immédiat, dans la mesure où il s'agissait matériellement d'une résiliation pour justes motifs. Elle avait libéré l'employé immédiatement de son obligation de travailler. Certes, la chambre des assurances sociales considérait que lorsque l'employeur ne licenciait pas son employé concrètement sur la base de l'art. 337 CO, il renonçait à se prévaloir d'un licenciement pour justes motifs, de sorte que des justes motifs au sens de cette disposition ne pouvaient en principe pas être retenus. Toutefois, elle réservait les cas dans lesquels il était manifeste que l'employé avait été licencié matériellement en raison d'un juste motif, immédiatement après le manquement reproché, quoiqu'à terme, mais en étant libéré de l'obligation de travailler pendant le délai de congé. Dans une telle hypothèse, il pouvait se justifier que la chambre des assurances sociales vérifie, à titre préjudiciel, l'existence de justes motifs de licenciement pour juger de la validité d'une révocation ex tunc des indemnités et de l'obligation de principe faite à l'employeur de les restituer (ATAS/255/2017 du 30 mars 2017 consid. 6).

Les rapports de travail avec l'employé s'étaient avérés extrêmement négatifs et compliqués à gérer pour la recourante. Le comportement de l'employé ainsi que sa capacité à semer le trouble dans les équipes avaient impacté la cohésion du groupe, au point que d'autres employés avaient acquis la conviction que l'employé avait pour seule intention de prolonger ses indemnités sociales. Malgré de nombreuses discussions et mesures mises en place, il n'avait fourni aucun effort pour remédier à son comportement.

Les résultats de l'employé sur les connaissances élémentaires pour pratiquer le métier, qui ressortaient du plan de formation réalisé après trois mois d'initiation étaient fortement insuffisants. Cela n'avait fait que confirmer son manque complet d'implication dans son travail. Il avait été licencié en raison d'une addition de problèmes qui avait rendu la continuation des rapports de travail inenvisageable. À cela s'ajoutait le constat que ses connaissances élémentaires du métier n'avaient pas progressé et restaient largement insatisfaisantes. De plus la recourante avait des soupçons de plus en plus pesants sur les motivations de l'employé à travailler au sein de son entreprise. Cela avait achevé de briser le lien de confiance et confirmait l'impossibilité de poursuivre une relation contractuelle, raison pour laquelle la recourante avait signifié son congé à l'employé en le libérant de ses fonctions avec

effet immédiat, en soulignant que la résiliation se fondait sur les motifs qui lui avaient été reprochés lors de l'entretien du même jour.

La chambre de céans devrait ainsi constater que le contrat de travail de l'employé avait été résilié pour des justes motifs, au sens de l'art. 337 CO et en conformité avec la jurisprudence applicable, de sorte que la décision sur opposition, en ce qu'elle niait à tort l'existence de tels motifs, violait le droit fédéral. Elle devait en conséquence être annulée.

Par surabondance de motifs, il y avait lieu de relever qu'en rendant la décision sur opposition attaquée, l'autorité avait également abusé de son pouvoir d'appréciation. En effet, l'intimé avait conclu sa décision en retenant que le fait que les connaissances de l'employé n'étaient pas suffisantes avait précisément justifié l'octroi de l'AIT. L'intimé soutenait ainsi que la recourante avait mis fin aux rapports de travail en raison du manque de connaissances techniques de l'employé. Or, comme elle l'avait souligné à de nombreuses reprises, le licenciement de l'employé ne résultait en aucun cas de la question de ses connaissances techniques, mais bien de son comportement et de son manque d'engagement à son poste, lesquels ne permettaient pas la poursuite des rapports de travail. Le rapport de plan de formation de l'employé, établi trois mois après son entrée en fonction, démontrait que ses performances étaient largement insatisfaisantes et confirmait le comportement déjà constaté chez lui. Ce n'était toutefois pas ce motif qui avait fondé la décision de le licencier.

En sous-entendant que le manque de connaissances techniques de l'employé avait joué un rôle de premier plan dans son licenciement, ce que la recourante n'avait jamais prétendu, l'autorité s'était laissée aller à une appréciation arbitraire de ses déclarations et des faits et avait ainsi établi ceux-ci en contradiction manifeste avec la situation effective. Elle avait ainsi abusé de son pouvoir d'appréciation.

Pour ce motif, il convenait également d'annuler la décision sur opposition du 20 juillet 2020.

9. Le 13 octobre 2020, l'intimé a conclu au rejet du recours, renvoyant à la motivation de la décision querellée.

10. Le 6 novembre 2020, la recourante a persisté intégralement dans ses conclusions.

11. Sur ce, 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 1er janvier 2021 est entrée en vigueur la modification du 21 juin 2019 de la LPGA. Toutefois, dans la mesure où le présent recours était pendant, au 1er janvier 2021, devant la chambre de céans, il reste soumis à l'ancien droit (cf. art. 83 LPGA). Les dispositions légales seront donc citées ci-après dans leur teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2020.

3. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

4. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision sur opposition de l'intimé du 20 juillet 2020 révoquant la décision d'octroi à la recourante de l'AIT en lien avec l'engagement de l'employé pour la période du 19 novembre au 18 mai 2019.

5. a. Dans un grief d'ordre formel qu'il convient d'examiner en premier, la recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, estimant la motivation de la décision attaquée insuffisante.

   b. La jurisprudence a déduit du droit d'être entendu (consacré par l'art. 29 al. 2 Cst.) le devoir pour le juge de motiver sa décision, afin que le justiciable puisse la comprendre, la contester utilement s'il y a lieu et exercer son droit de recours à bon escient. Pour répondre à ces exigences, le juge doit mentionner, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision, de manière à ce que l'intéressé puisse se rendre compte de la portée de celle-ci et l'attaquer en connaissance de cause. Il n'a toutefois pas l'obligation d'exposer et de discuter tous les faits, moyens de preuve et griefs invoqués par les parties, mais peut au contraire se limiter à l'examen des questions décisives pour l'issue du litige. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté. La motivation peut d'ailleurs être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 p. 564 ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_603/2015 du 25 avril 2016).

   c. En l'espèce, la motivation de l'arrêt attaqué est certes brève, mais elle répond aux exigences découlant du droit d'être entendu, car elle permet de comprendre que l'intimé a estimé que la recourante n'avait pas résilié le contrat de travail de l'employé pour de justes motifs au sens de l'art. 337 CO, ce qui justifiait la révocation de l'AIT octroyée. Le premier grief de la recourante doit en conséquence être écarté.

6. a. Selon l'art. 59 al. 1 et 1bis 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. Ces mesures comprennent des mesures de formation (section 2), des mesures d'emploi (section 3) et des mesures spécifiques (section 4).

L'art. 65 LACI prévoit, au titre de mesures spécifiques, que 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 et (let. b) 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).

L'art. 66 LACI prévoit que les AIT couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal que 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). Les assurés âgés de 50 ans ou plus ont droit aux allocations d'initiation au travail pendant douze mois (al. 2bis).

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'AIT sont remplies. Elle peut exiger que les conditions selon l'art. 65 let. b et c LACI fassent l'objet d'un contrat écrit.

b. 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 et un subventionnement des employeurs par l'assurance-chômage (ATF 126 V 45 consid. 2a et les références).

7. 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 (ATF 130 III 213 consid. 3.1 p. 221). 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).

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).

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 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).

9. En l'espèce, l'employé a été licencié pendant la période d'initiation et a été libéré de ses obligations. La recourante se prévaut de l'existence de justes motifs de licenciement, au sens de l'art. 337 CO. Elle a fait valoir que l'employé avait fait preuve d'un manque d'engagement et de motivation ainsi que d'une attitude contre-productive, qui avait semé le trouble parmi ses collaborateurs, au point que d'autres employés avaient acquis la conviction que l'employé avait pour seule intention de prolonger ses indemnités sociales. La recourante n'a pas décrit de manière plus détaillée ce qui était concrètement reproché à l'employé et les conséquences dont elle se prévaut n'apparaissent pas d'une gravité particulière.

   Elle a encore indiqué que malgré de nombreuses discussions et mesures mises en place, l'employé n'avait fourni aucun effort pour remédier à son comportement, sans produire de documents attestant de ces démarches, qui auraient éventuellement pu justifier un licenciement pour justes motifs pour des manquements moins graves.

   La recourante n'a ainsi pas rendu vraisemblable que les carences de l'employé étaient si graves qu'elles l'empêchaient de satisfaire les exigences minimales du poste et que le lien de confiance était si sérieusement atteint que la poursuite des rapports de travail ne pouvait être exigée. Il ne peut dès lors être retenu qu'elle a résilié le contrat de l'employé pour de justes motifs, au sens de l'art. 337 CO.

   Il en résulte que la recourante a résilié le contrat de travail de l'employé sans justes motifs pendant la période d'initiation, contrairement à ses engagements, et que l'intimé était fondé à révoquer l'octroi des AIT.

10. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2 p. 152). La chambre de céans doit se

limiter à examiner si l'administration a fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C 316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.2).

En l'occurrence, l'intimé n'a pas abusé son pouvoir d'appréciation en retenant dans la décision querellée que la recourante avait confirmé que non seulement le comportement de l'employé mais également le travail effectué n'étaient pas convenables. En effet, la recourante s'est elle-même prévalue des mauvaises prestations de l'employé en qualifiant le résultat de l'évaluation à laquelle elle avait procédé de fortement insuffisant dans son recours et de catastrophique dans son opposition. Dès lors, quand bien même la recourante a précisé dans son recours que les mauvaises prestations de l'employé n'avaient pas fondé sa décision de licenciement, les faits sur lesquels l'intimé a fondé sa décision ne manquaient pas de pertinence. Il n'y a ainsi pas lieu de retenir qu'elle a excédé son pouvoir d'appréciation.

11. Le recours sera dès lors rejeté.

12. La procédure est gratuite.

PAR CES MOTIFS,
LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant

À la forme :

1. Déclare le recours recevable.

Au fond :

2. Le rejette.
3. Dit que la procédure est gratuite.
4. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi.

La greffière — La présidente

Isabelle CASTILLO — Catherine TAPPONNIER

Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le