

RÉPUBLIQUE ET



CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

A/4156/2025

ATAS/514/2026

COUR DE JUSTICE
Chambre des assurances sociales

Arrêt du 8 juin 2026

Chambre 6

En la cause

A_____ Sàrl

recourante

contre

OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI

intimé

Siégeant : Valérie MONTANI, présidente ; Christine WEBER-FUX et Yda ARCE, juges assesseures.

EN FAIT

- A.** **a.** B_____ (ci-après : l'assuré) s'est inscrit à l'office régional de placement (ci-après : ORP) le 1^{er} mars 2024 suite à la résiliation de son contrat de travail auprès du C_____ comme agent de sécurité.
- b.** Le certificat de travail du C_____ du 31 janvier 2024 relevait que dans sa fonction, l'assuré était chargé de l'accueil des clients et de la sécurité dans l'enceinte du club. Il s'occupait également d'anticiper et de gérer les possibles altercations pendant la soirée.
- B.** **a.** Le 19 juin 2025, l'assuré a signé un contrat de travail comme physionomiste pour A_____ Sàrl (ci-après : l'employeuse).
- b.** Le 19 juin 2025, l'employeuse a déposé une demande d'allocations d'initiation au travail (ci-après : AIT) pour l'assuré, pour la période du 1^{er} août 2025 au 31 juillet 2026. Elle a joint un plan de formation prévu sur douze mois, dont l'objectif général était de permettre à l'assuré d'évoluer vers un rôle complet de physionomiste avec maîtrise des compétences suivantes :
- observation comportementale,
 - gestion des conflits et des émotions,
 - accueil sélectif et posture représentative,
 - analyse psychologique et instinctive,
 - collaboration avec l'équipe sécurité et la direction.
- c.** Par décision du 23 juin 2025, l'office cantonal de l'emploi (ci-après : OCE) a refusé à l'assuré une AIT pour son emploi prévu dès le 1^{er} août 2025, au motif que le plan de formation proposé par l'employeuse était insuffisant, compte tenu des compétences déjà acquises par l'assuré.
- d.** Le 7 juillet 2025, l'employeuse a fait opposition à la décision précitée, en faisant valoir que le poste de physionomiste était totalement différent de celui d'agent de sécurité et que l'assuré n'avait pas de formation antérieure dans les compétences clés du poste.
- e.** Par décision du 23 octobre 2025, l'OCE a rejeté l'opposition, au motif que l'assuré bénéficiait d'une longue expérience dans le domaine de la sécurité, comme agent de sécurité de nuit et portier au sein d'un établissement genevois haut de gamme, dont les fonctions recoupaient largement celles de physionomiste et que sa formation de boxeur lui avait permis de développer des aptitudes particulièrement utiles dans la maîtrise de soi, la lecture du comportement et la gestion des situations conflictuelles, soit les compétences prévues par le plan de formation de l'employeuse.

- C.**
- a.** Le 21 novembre 2025, l'employeuse a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice à l'encontre de la décision précitée, en concluant à son annulation et à l'octroi de l'AIT. Elle a fait valoir que le poste de physionomiste impliquait des compétences nouvelles et une évolution professionnelle significative (gestion des flux, communication avec la clientèle, médiation, discernement, représentation du lieu, analyse comportementale).
 - b.** Le 23 janvier 2026, l'OCE a conclu au rejet du recours, au motif que les compétences nouvelles alléguées par la recourante s'inscrivaient dans celles que l'assuré possédait déjà par ses anciennes fonctions.
 - c.** Le 11 février 2026, la recourante a répliqué, en soulignant que le poste de physionomiste était profondément distinct de celui d'agent de sécurité. L'assuré ne disposait d'aucune formation en gestion de clientèle haut de gamme, de médiation commerciale, d'aucune certification en communication stratégique et d'aucune expérience formelle en représentation d'image d'établissement.
 - d.** Le 16 mars 2025, la chambre de céans a entendu les parties en audience de comparution personnelle.
 - e.** Le 27 mars 2026, la recourante a communiqué un plan de formation prévu sur douze mois, en soulignant que le poste impliquait l'acquisition progressive de compétences spécifiques, notamment comportementales, relationnelles et psychologiques qui nécessitaient un encadrement structuré et un apprentissage en condition réelle.
 - f.** Le 21 avril 2026, l'OCE a relevé que le plan de formation avait été fourni au stade du recours, ce qui tendait à démontrer qu'il ne reflétait pas une réalité opérationnelle existante ; le contenu du plan était inadéquat avec le profil de l'assuré, déjà au bénéfice de plus de 20 ans d'expérience comme agent de sécurité et portier. Par ailleurs, le physionomiste de l'établissement avait été formé sur trois à quatre mois, ce qui ne rendait pas crédible une formation sur douze mois de l'assuré, expérimenté. Le plan de formation s'apparentait plus à un accompagnement interne qu'à une véritable formation structurée. Cette formation ne visait pas à lever un obstacle au placement de l'assuré mais à financer une montée en compétence interne. L'intimé persistait dans sa décision.
 - g.** À la demande de la chambre de céans, la caisse cantonale genevoise de chômage a indiqué le 20 mai 2026, que l'assuré avait atteint sa 150^e indemnité journalière le 26 septembre 2024.

EN DROIT

1.

1.1 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.

1.2 La procédure devant la chambre de céans est régie par les dispositions de la LPGA (applicable par le renvoi de l'art. 1 al. 1 LACI) et de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10).

Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56ss LPGA et 62ss LPA).

2. Le litige porte sur le bien-fondé de la décision de l'intimé de rejeter la demande d'AIT de la recourante pour l'engagement de l'assuré du 1^{er} août 2025 au 31 juillet 2026.

3.

3.1 Selon l'art. 59 al. 1 et 1^{bis} 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 let. b et c 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'AIT 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 al. 1 et 2^{bis} 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. 2^{bis}). Dans un arrêt de principe, la Cour de justice a estimé que cette durée s'appliquait à toute personne âgée de plus de 50 ans et que le chiffre J/10 du Bulletin LACI MMT, qui subordonnait une telle durée à la condition que la période d'initiation le justifie, était contraire au droit fédéral (ATAS/62/2024 du 1^{er} février 2024 consid. 2.4).

L'art. 90 al. 1 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02) précise que le placement d'un assuré est réputé difficile lorsque, compte tenu de la situation du marché du travail, l'assuré a de grandes difficultés à trouver un emploi en

raison : de son âge avancé (let. a), de son handicap physique, psychique ou mental (let. b), d'antécédents professionnels lacunaires (let. c), du fait qu'il a déjà touché 150 indemnités journalières (let. d) ou encore de son manque d'expérience professionnelle lors d'une période de chômage élevé au sens de l'art. 6 al. 1 (let. e). Ces motifs sont alternatifs et non cumulatifs (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, *ad* art. 65-66 p. 6).

Aux termes de l'art. 90 al. 1bis OACI, les allocations d'initiation au travail peuvent être versées durant une période de douze mois au maximum si la situation personnelle de l'assuré laisse présumer que le but de l'initiation au travail ne peut être atteint en six mois.

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.

Bien que les assurés soient eux-mêmes titulaires du droit aux AIT, celles-ci sont versées par la caisse à l'employeur et ce dernier les verse à son tour à l'assuré avec le salaire.

3.2 En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a adopté des directives à l'intention des organes chargés de l'application de l'assurance-chômage afin d'assurer une pratique uniforme en ce domaine. Dans ce but, elles indiquent l'interprétation généralement donnée à certaines dispositions légales. Elles n'ont pas force de loi et ne lient ni les administrés, ni les tribunaux (ATF 133 II 305 consid. 8.1 p. 315 et les références).

Selon le Bulletin LACI MMT, établi par le SECO, dans son état au 1^{er} janvier 2024, les AIT visent à inciter les employeurs à occuper des travailleurs qui ont besoin d'une initiation spéciale, qui ne sont pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail ou qu'ils n'engageraient pas ou ne garderaient pas sans cette mesure (Bulletin LACI MMT/J1).

Les AIT ne sauraient être utilisées pour favoriser économiquement des entreprises ou des régions. Le critère déterminant est l'intérêt du travailleur à obtenir un emploi durable. L'initiation au travail est une mesure spécifiquement conçue pour les cas particuliers. Elle vise à faciliter l'insertion durable de l'assuré en même temps qu'à prévenir le dumping des salaires dont risquent d'être victimes les personnes dont l'entrée ou la réinsertion sur le marché du travail serait difficile sans une telle mesure (Bulletin LACI MMT/J2 et J3).

Les mises au courant normales usuelles dans toute entreprise (initiation à un nouveau poste de travail) et les remises au courant à la suite d'innovations usuelles de la branche (modernisation, rationalisation, introduction de nouvelles technologies) ne constituent pas un motif suffisant pour justifier l'octroi d'une AIT (Bulletin LACI MMT/J25).

Enfin, la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui n'est pas en mesure de garantir une véritable initiation (p. ex. service extérieur non contrôlé ou salaire lié exclusivement aux prestations) ne remplit pas les conditions d'octroi des AIT (Bulletin LACI MMT/J26).

Selon le Bulletin LACI MMT/J27, figure notamment au nombre des obligations de l'employeur celle d'initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat.

3.3 Pour qu'une AIT puisse être accordée, l'employeur doit procurer du travail au bénéficiaire et lui offrir en principe une initiation spécifique dépassant le cadre d'une initiation usuelle (Boris RUBIN, Assurance-chômage, Manuel à l'usage des praticiens, éd. romandes 2025, p. 270).

L'assurance-chômage n'a pas à intervenir financièrement dans le cadre de la mise au courant usuelle des nouveaux collaborateurs. Cette tâche doit en effet être accomplie par l'employeur à chaque engagement, même lorsque l'employé est facile à placer. L'AIT ne doit soutenir l'employeur que dans la mesure des difficultés d'initiation liées à l'employé. Quant aux difficultés d'initiation liées au poste occupé, elle doivent en principe être assumées par l'employeur (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, éd. romandes 2014, p. 482).

3.4 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. 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 353 consid. 5b et les références ; 125 V 193 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 et les références). 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 135 V 39 consid. 6.1 et la référence).

4.

4.1 En l'occurrence, l'intimé refuse d'octroyer à la recourante une AIT pour l'engagement de l'assuré, au motif que l'activité de physionomiste recoupe celle exercée au C_____ par ce dernier comme portier et agent de sécurité (accueil des clients, sécurité dans l'enceinte du club, anticipation et gestion des possibles altercations pendant la soirée) et que la recourante ne démontre pas que le placement de l'assuré serait réputé difficile.

Quant à la recourante, elle estime que le poste de physionomiste diffère profondément de la précédente activité de l'assuré car il implique la gestion de flux, la communication avec la clientèle, la médiation, le discernement, la représentation du lieu et l'analyse comportementale. L'assuré ne disposait

d'aucune formation en gestion de clientèle haut de gamme, d'aucune certification en communication stratégique, en médiation commerciale et d'aucune expérience formelle en représentation d'image d'établissement. L'agent de sécurité interagissait seulement en cas de conflit, ne discutait pas avec les clients et ne les sélectionnait pas à l'entrée. Il devait être formé pour être capable de désamorcer les situations et de sélectionner les clients.

4.2 La chambre de céans constate, tout d'abord, que l'assuré a déjà touché 150 indemnités journalières au 26 septembre 2024, de sorte qu'il n'y a pas de lieu de nier que son placement est réputé difficile (art. 90 al. 1 let. d OACI).

La recourante doit encore amener la preuve qu'une initiation au travail de l'assuré est nécessaire pour elle. Or, à cet égard, l'objectif général du plan de formation fourni par la recourante recoupe largement, comme relevé par l'intimé, des compétences déjà acquises par l'assuré dans le cadre de son activité de portier et agent de sécurité après de C_____ pendant presque 15 ans.

Le certificat de travail de C_____ spécifie que l'établissement est haut de gamme et que l'assuré était chargé de l'accueil des clients, de la sécurité au sein du club et de l'anticipation et de la gestion des possibles altercations pendant la soirée.

Contrairement à l'avis de la recourante (procès-verbal de l'audience du 16 mars 2026), l'activité de l'assuré ne se limitait ainsi pas à ouvrir la barrière pour laisser entrer les clients et à intervenir en cas de problème, puisqu'il est question de l'accueil de ceux-ci et de l'anticipation de possibles altercations. Or, on doit admettre que cette dernière compétence rejoint celle d'être capable de dénouer les situations, de sorte qu'elle n'est pas manquante chez l'assuré (procès-verbal de l'audience du 16 mars 2026).

En outre, l'assuré ne peut être considéré comme ne disposant d'aucune formation en gestion de clientèle haut de gamme, le C_____ ayant justement spécifié qu'il était l'un des clubs les plus haut de gamme de Genève, sans que cela ne soit contesté par la recourante.

Enfin, l'aspect « médiation commerciale » et « communication stratégique » expliqué selon la recourante comme étant la manière de communiquer adéquatement avec les clients, soit une compétence reliée au domaine de la psychologie, voire celle liée à la manière de se tenir, de s'habiller et la gestuelle pourraient nécessiter une formation de l'assuré. Cependant, ces compétences n'apparaissent pas, à elles seules, d'une importance telle qu'elles puissent être qualifiées d'initiation au travail au sens de l'art. 65 LACI mais entrent plutôt dans le cadre de la mise au courant usuelle d'un nouveau collaborateur, en particulier au vu des compétences déjà acquises par l'assuré dans son précédent emploi.

4.3 Au demeurant, les conditions pour octroyer une AIT ne sont pas remplies, l'assuré ne nécessitant pas une initiation spécifique.

5. Partant, le recours ne peut qu'être rejeté.

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. f^{bis} LPGA *a contrario*).

**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

Adriana MALANGA

Valérie MONTANI

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