

GE_GERICHTE ATAS/1001/2023 vom 18. Dezember 2023

GE Cour de justice, 2023-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1001_2023

FR: GE_GERICHTE ATAS/1001/2023 du 18 décembre 2023

IT: GE_GERICHTE ATAS/1001/2023 del 18 dicembre 2023

Erwägungen

E. 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.

A/3264/2023 - 6/15 -

E. 2

Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours infligée au recourant pour n'avoir pas respecté une injonction de suivre une MMT.

E. 4

L'assurance alloue des prestations financières au titre des mesures relatives au marché du travail (MMT) en faveur des assurés et des personnes menacées de chômage (art. 59 al. 1 LACI). Les MMT visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi (art. 59 al. 2 LACI). Ces mesures ont notamment pour but : a. d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable ; b. de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail ; c. de diminuer le risque de chômage de longue durée ; d. de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle. Les MMT visent ainsi l'amélioration de l'aptitude au placement des assurés sur le marché du travail. Cela implique, d'une part, que les mesures soient adaptées à la situation et au développement du marché du travail, d'autre part, qu'elles prennent en compte la situation personnelle, les aptitudes et les inclinations des assurés (ch. A23 Bulletin LACI MMT).

E. 5.1

Selon l'art. 17 al. 3 let. a LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux MMT propres à améliorer son aptitude au placement.

E. 5.2

La violation de cette obligation expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu, notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne se présente pas à une MMT ou l'interrompt sans motif valable. On considère en effet que, de la sorte, l'assuré adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de violations répétées, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire que, du moins sauf réitérations, la sanction prévue par l'art. 30 al. 1 LACI constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; arrêt du Tribunal fédéral C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 3 ad art. 17, n. 5 ad art. 30). La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution

A/3264/2023 - 7/15 - (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2ème éd. 2007, p. 2424, n. 825).

E. 5.3

Selon le ch. D34 du Bulletin LACI IC, l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable (assigné officiellement ou non), ne se présente pas à une MMT ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but, est suspendu dans son droit à l'indemnité. Selon la doctrine, une sanction se justifie lorsqu'un assuré refuse de participer à une MMT (que celle-ci ait été assignée par l'ORP ou revendiquée par l'assuré - note pied de page 46), quitte la mesure avant son terme pour une autre raison qu'une prise d'emploi, ou compromet le déroulement de la mesure en raison de son comportement (absence ou retard injustifié, violation des instructions, mauvaise volonté, passivité extrême, etc.). Il importe que le comportement d'un assuré n'influence pas négativement l'ambiance générale au sein d'un groupe de participants à une mesure. Le but de la sanction est ici de favoriser l'intégration des assurés dans le marché du travail et de garantir la bonne exécution des mesures (Boris RUBIN, op.cit., ch. 70 ad art. 30). Pour déterminer si un assuré dispose d'un motif valable de ne pas participer à une MMT, il faut en principe appliquer par analogie les critères relatifs au travail convenable mentionnés à l'art. 16 LACI. Ces critères ne s'appliquent pas forcément dans leur intégralité. Cela dépend des dispositions spéciales applicables. L'adéquation entre la MMT et les critères fixés à l'art. 16 al. 2 LACI s'examine en principe, non en relation avec l'organisme qui gère la mesure, mais en rapport avec les activités effectivement exercées par l'assuré au sein de l'organisme en question. L'obligation de participer à une MMT ne dépend en principe pas de la pertinence de celle-ci (Boris RUBIN, op.cit., ch. 71 ad art. 30).

E. 5.4

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02) distingue trois catégories de

fautes – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., 2014, ch. 114 ss ad art. 30).

E. 5.5

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et

A/3264/2023 - 8/15 - contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). La directive du SECO prévoit que la durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, tel que le mobile, les circonstances personnelles relatives à l'assuré, les circonstances particulières, le cas échéant, du cas d'espèce (cf. D64 Bulletin LACI IC). Le SECO a, en outre, établi un barème des suspensions selon lequel si l'assuré ne suit pas un cours ou l'interrompt sans excuse valable, une suspension du droit à l'indemnité doit être prononcée, de 10 à 12 jours pour un cours d'environ trois semaines, de 13 à 15 jours pour un cours d'environ quatre semaines, de 16 à 18 jours pour un cours d'environ cinq semaines et de 19 à 20 jours pour un cours de dix semaines. Lorsque la durée du cours est plus longue, la suspension doit être augmentée en conséquence (cf. D79 3.D 1-6 Bulletin LACI IC).

E. 5.6

Selon la jurisprudence, la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (ATF non publié du 26 novembre 2007, C 254/06, consid. 5.3).

E. 5.7

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. 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).

E. 6.1

Pour l'établissement des faits pertinents, il y a lieu d'appliquer les principes ordinaires régissant la procédure en matière d'assurances sociales, à savoir, en particulier, la maxime inquisitoire, ainsi que les règles sur l'appréciation des preuves et le degré de la preuve. La maxime inquisitoire signifie que l'assureur social et, en cas de litige, le juge, établissent d'office les faits déterminants, avec la collaboration des parties, sans être liés par les faits

allégués et les preuves offertes par les parties, en s'attachant à le faire de manière correcte, complète et objective afin de découvrir la réalité matérielle (art. 43 LPGA ; art. 19 s., 22 ss, 76 et 89A de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10] ; Ghislaine FRÉSARD-

A/3264/2023 - 9/15 - FELLAY/Bettina KAHIL-WOLFF/Stéphanie PERRENOUD, Droit suisse de la sécurité sociale, vol. II, 2015, p. 499 s.). Les parties ont l'obligation d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués ; à défaut, elles s'exposent à devoir supporter les conséquences de l'absence de preuve (art. 28 LPGA ; ATF 125 V 193 consid. 2 ; 122 V 157 consid. 1a ; 117 V 261 consid. 3b et les références).

E. 6.2

Une preuve absolue n'est pas requise en matière d'assurances sociales. L'administration et le juge fondent leur 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références). Il n'existe 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 319 consid. 5a ; Ghislaine FRÉSARD-FELLAY/Bettina KAHIL-WOLFF/Stéphanie PERRENOUD, op. cit., p. 517 s.). Reste réservé le degré de preuve requis pour la notification de décisions, l'exercice d'un moyen de droit, le contenu d'une communication dont la notification est établie (ATF 124 V 400 ; 121 V 5 consid. 3b ; 119 V 7 consid. 3c/bb ; ATAS/286/2018 du 3 avril 2018 consid. 3 ; ATAS/763/2016 du 27 septembre 2016 consid. 4 et 5c).

E. 7.1

En l'espèce, la sanction litigieuse a été motivée par les absences du recourant à la MMT devant se dérouler du 9 juin au 29 septembre 2023. Le recourant allègue qu'il était en droit de se dispenser de suivre la MMT dans la mesure où il avait déjà obtenu un contrat de travail, pour une activité lucrative devant débiter au mois de septembre 2023, ce qui rendait inutile la MMT.

E. 7.2

La chronologie des faits démontre que ce n'est qu'en date du 27 juin 2023 soit la date à laquelle le contrat de travail entre le recourant et la société WAPI Sàrl a été signé, que le recourant pouvait raisonnablement démontrer qu'il avait trouvé une activité lucrative devant débiter le 1er septembre 2023. Avant cette date, il a transmis, à deux reprises, des contrats de travail à l'OCE. Le premier contrat de travail mentionne comme employeur la Sàrl C _____ ; il n'est pas signé, ni daté et n'indique pas le montant de la rémunération, ni le début de l'activité lucrative. Les éléments essentiels du contrat faisant défaut, on ne saurait en tenir compte. Le deuxième contrat de travail mentionne le même employeur, avec des précisions quant à la rémunération, le taux d'occupation, les horaires ainsi que l'indication selon laquelle l'employé est engagé, dès le 21 août 2023,

A/3264/2023 - 10/15 - pour une durée indéterminée. Les éléments essentiels du contrat sont mentionnés, mais ce dernier n'est ni daté, ni signé, on ne saurait donc en tenir compte. Ce n'est qu'en transmettant à l'OCE le contrat de travail signé et daté avec la société D_____ Sàrl, que le recourant a pu démontrer, à satisfaction de droit, qu'il avait trouvé un emploi. Partant, il sied de considérer qu'à partir du 27 juin 2023, le recourant pouvait justifier une prise d'emploi au 1er septembre 2023 et interrompre la MMT. Avant cette date, il lui appartenait de suivre la MMT que lui avait enjoint l'ORP.

E. 7.3

La MMT Be ready choisie par la conseillère en placement devait se dérouler du 9 juin jusqu'à fin septembre 2023 alors que la conseillère savait que l'assuré suivait un stage chez B_____, puis allait prendre un congé paternité et des vacances au mois d'août, ce qui figurait également dans le PV d'entretien du 30 mai 2023. Sans compter que si le stage se déroulait bien chez B_____, l'assuré pouvait obtenir un engagement de veilleur de nuit pour le deuxième semestre 2023, ce qui aurait été incompatible avec la poursuite de la MMT Be ready. Si l'on regroupe l'ensemble de ces éléments, on constate que la conseillère en placement a choisi un stage à mi-temps avec des horaires de nuit devant se dérouler du 14 mai au 30 juin, tout en mentionnant que la MMT Be ready n'était plus d'actualité, puis, alors même qu'elle savait que l'assuré allait partir en vacances au mois d'août et prendre un congé paternité et qu'il existait, de surcroît, des possibilités, soit qu'il soit embauché comme veilleur de nuit par B_____ pour le deuxième semestre 2023, soit qu'un contrat de travail soit finalisé avec l'une des sociétés détenues par son oncle, elle a tout de même choisi d'imposer une MMT pendant que l'assuré était en stage, puis pendant son congé paternité, puis pendant ses vacances. Il convient de relever que dans un e-mail du 16 mai 2023 adressé à la direction de l'ORP, l'assuré s'était plaint des relations avec sa conseillère en placement disant qu'il ne voulait plus travailler avec elle car le courant était très mal passé et que cela n'allait pas en s'améliorant. Les plaintes de l'assuré se sont répétées dans un e-mail du 23 mai 2023, dans lequel il explique que le discours de sa conseillère en placement est un discours « fermé et rabaissant » et que cette dernière lui met la

A/3264/2023 - 12/15 - pression sur ses recherches d'emploi alors que celles-ci sont complètes et correspondent à ses compétences. Par e-mail du 14 juin 2023, l'assuré a été informé par l'ORP que sa demande de changement de conseillère en personnel était refusée. On ne saurait exclure que l'empressement de la conseillère en placement d'assigner la MMT Be ready à l'assuré soit en rapport avec les relations tendues, la conseillère espérant peut-être que l'équipe de Be ready serait à même de modifier le point de vue et le comportement de l'assuré ; cela ne représente toutefois, qu'une hypothèse, qui peut être laissée en suspens.

E. 7.4

La décision de cours du 7 juin 2023 ne mentionne pas d'horaires, il est inscrit « horaires divers » et on peut comprendre des faits allégués par l'intimé qu'il appartenait à l'assuré de prendre contact avec l'équipe de Be ready, en fonction de son emploi du temps, pour participer aux différents ateliers. Avec de l'organisation et de la flexibilité, la MMT était probablement compatible avec le stage de veilleur de nuit effectué par l'assuré à 50% jusqu'à la fin du mois de juin 2023. Ladite décision mentionne clairement son caractère obligatoire ainsi que l'obligation d'annoncer et de justifier sans délai les absences, avec la conséquence que toute absence injustifiée peut faire l'objet d'une suspension du droit à

l'indemnité. S'agissant des explications données par l'assuré en rapport avec la garde de son enfant, il ne fournit aucun document démontrant qu'il n'avait aucune autre possibilité de confier ce dernier. Dès lors, cet argument ne sera pas retenu pour justifier ses absences à la MMT Be ready.

E. 7.5

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'assuré n'avait pas reçu la garantie d'un emploi stable avant le 27 juin 2023 et que, dans l'intervalle, il devait suivre la MMT, auprès de Be ready, qui lui avait été assignée. Néanmoins, la chambre de céans retient également que la durée de la MMT était peu compatible avec l'emploi du temps de l'assuré et était, notamment, de nature à rendre plus difficile son stage chez B_____, alors même que ledit stage pouvait déboucher sur une prise d'emploi pendant le deuxième semestre 2023 ainsi que sur une bonne préparation pour une éventuelle embauche à l'OCD. Le principe de la faute sera donc retenu, mais elle sera qualifiée de faute légère, pour les raisons mentionnées supra. Eu égard à ce qui précède, dès lors que le principe de la faute est admis, une suspension du droit à l'indemnité de chômage doit être prononcée à l'encontre du recourant.

E. 7.6

Reste à en vérifier la quotité (31 jours).

A/3264/2023 - 13/15 - En l'occurrence, la MMT Be ready proposée était d'une durée de 16 semaines (du 9 juin au 29 septembre 2023). Néanmoins, dès la réception du contrat de travail daté du 27 juin 2023, il était évident que la MMT ne devait pas être poursuivie, dès lors que l'assuré avait trouvé un emploi, ce que, précisément, la MMT devait faciliter. Par conséquent, il ne sera retenu des absences de l'assuré que pendant une durée de deux semaines et demie, allant du 9 juin au 27 juin 2023. Le barème SECO prévoit, lorsque l'assuré, ne se présente pas à une MMT ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but, est suspendu dans son droit à l'indemnité, pour une durée de 10 à 12 jours, pour un cours d'environ trois semaines. Selon la jurisprudence rendue à propos de l'ancien art. 45 al. 2bis OACI (devenu l'art. 45 al. 5 OACI), il y a lieu de sanctionner plus sévèrement un assuré qui a déjà fait l'objet de sanction antérieure et ce sans égard à la nature des motifs de sanction retenue (arrêt du 4 mai 2010 [8C_518/2009] consid. 5). En cas de succession de fautes liées à des motifs de sanctions différents, pour la dernière faute commise, il convient d'appliquer la fourchette correspondant au motif de la dernière faute, et ce pour un premier manquement, à quoi il faut ajouter quelques jours de suspension, selon l'appréciation de l'autorité compétente (barème SECO, D63a-D64). Plus le premier manquement est grave et récent, plus le nombre de jours à ajouter pour la dernière faute commise doit être élevé (Boris RUBIN, op. cit., n. 126 ad art. 30). S'agissant des allégations du recourant figurant, notamment, dans sa réplique, il ne peut être revenu sur la quotité des sanctions préalablement prononcées et qui sont entrées en force. Contrairement à ce qu'il soutient, il y a lieu de tenir compte de ces deux sanctions qui sont récentes, la première datant du 7 février et la seconde du 22 mars 2023. En tenant compte de l'ensemble des circonstances, notamment du caractère inopportun de la MMT du 7 juin 2023, du fait que l'assuré a obtenu un contrat de travail signé le 27 juin 2023, qu'il a demandé l'annulation de son dossier auprès de l'OCE par formulaire du 6 juillet 2023, qu'il a rempli ses obligations de recherches personnelles d'emploi, à satisfaction, de février à juillet 2023,

la chambre de céans retiendra une sanction minimum de 10 jours en ce qui concerne la MMT, qui sera augmentée de deux jours supplémentaires au vu des deux sanctions précédentes.

E. 8

Au total, ce sera donc une sanction de 12 jours de suspension du droit à l'indemnité qui sera prononcée, en lieu et place de 31 jours, ce qui est compatible avec une faute légère, sanctionnée par une durée allant de 1 à 15 jours de suspension.

A/3264/2023 - 14/15 -

E. 9

Le recourant, assisté par un mandataire professionnellement qualifié et obtenant partiellement gain de cause, a ainsi droit à une indemnité à titre de participation à ses frais et dépens, que la chambre de céans fixera à CHF 1'000.- (art. 61 let. g LPGA ; art. 89H al. 3 LPA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - RS E 5 10.03]).

E. 10

Pour le surplus, en l'absence de loi spéciale prévoyant des frais judiciaires, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

A/3264/2023 - 15/15 - 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.