

GE_GERICHTE ATAS/1096/2018 vom 28. November 2018

GE Cour de justice, 2018-11-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1096_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/1096/2018 du 28 novembre 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/1096/2018 del 28 novembre 2018

Erwägungen

E. 10

Par réplique du 24 septembre 2018, le recourant a produit des pièces attestant de dix nouvelles preuves de contacts avec des entreprises au mois d'avril 2018 et précisant que ces dix offres avaient toutes donné lieu à des appels téléphoniques avec les agences par la suite. Son téléphone portable s'étant cassé en août 2018, il ne pouvait toutefois pas produire des copies d'écran prouvant ses appels. Il précisait que n'étant pas au bénéfice d'un passeport européen, ses candidatures n'avaient pas été retenues. Il considérait avoir rempli ses obligations de recherches d'emploi pour le mois d'avril et attendait le paiement de ses indemnités manquantes. Le recourant a produit : - un récépissé de demande de déclaration de nationalité établi le 7 mars 2018 par le Consulat général de France à Genève ; - un courrier d'Helvetia compagnie suisse d'assurances SA du 7 septembre 2018 informant le recourant du fait qu'il était indemnisé pour le dommage de son natel du 28 août 2018 ;

A/2759/2018 - 5/11 - - un courriel de Monsieur F_____, de Intuition-IT, du 3 avril 2018, proposant un emploi au recourant ; - un courriel de Monsieur G_____, de Linksap, du 4 avril 2018, proposant au recourant un poste de project manager SAP EWM à Lyon pour une durée de trois mois et précisant que les candidats devaient avoir un passeport européen ou un visa valable ; - un courriel de Monsieur H_____, de Oxfordcorp, du 9 avril 2018, concernant un poste de consultant à Lyon, demandant au recourant s'il était prochainement libre ou s'il connaissait quelqu'un qui serait intéressé ; - un courriel de Madame I_____, de Cyberteam, du 10 avril 2018, demandant au recourant s'il était intéressé par un poste de SAP EWN application expert pour un contrat initial de douze mois à Stockholm ; - un courriel de Monsieur J_____, de Marlingreen, du 11 avril 2018, proposant au recourant un poste en Suède pour un contrat de longue durée ; - un courriel de Madame K_____, de L_____ Ltd, du 16 avril 2018, concernant trois postes de consultant à Barcelone ; - un courriel de Monsieur M_____, de L_____ Ltd, du 19 avril 2018, pour un poste de six mois Eindhoven ; - un courriel de Madame N_____, de Linksap, du 27 avril 2018, pour un poste de consultant SAP WN MM en France, précisant que les candidats devaient avoir un passeport de l'Union européenne ou un visa valide ; - un courriel de Madame O_____, de Teamwork, du 27 avril 2018 proposant un entretien au recourant ; - un courriel de Monsieur P_____, de Next ventures Ltd, du 30 avril 2018, proposant au recourant un poste de consultant de cinq mois en Finlande.

E. 11

Dans sa duplique du 15 octobre 2018, l'intimé a relevé que le recourant n'avait pas prouvé avoir répondu aux dix dernières offres de postes qu'il avait produites et qu'il aurait pu demander à son opérateur téléphonique un relevé démontrant ses appels. Dès lors, l'intimé persistait dans les termes de sa décision sur opposition du 25 juillet 2018.

E. 12

Par pli du 26 octobre 2018, le recourant a fait parvenir à la chambre de céans un courriel de son opérateur téléphonique du 23 octobre précédent, l'informant qu'il ne pouvait obtenir la liste des appels reçus de l'étranger en avril 2018 pour des raisons de confidentialité.

E. 13

Lors d'une audience de comparution personnelle du 14 novembre 2018, le recourant a déclaré avoir dit à l'employé de l'OCE le 11 mai 2018 qu'il travaillait à plein temps pendant son délai de congé, en avril et mai 2018. L'employé lui avait donné un formulaire de recherches d'emploi pour le mois de mai et le recourant en avait déduit qu'il n'avait pas besoin de démontrer des recherches d'emploi pour le mois

A/2759/2018 - 6/11 - d'avril. Après avoir reçu son congé le dernier jour de mars, il n'avait pas pris de renseignements sur ses obligations envers le chômage, car il avait déjà été au chômage précédemment, soit cinq ou six mois en 2016. Il connaissait donc un peu cette situation. Il avait seulement été s'inscrire à l'OCE un peu en avance. Dès son licenciement en mars 2018, il était clair pour lui qu'il devait faire des recherches d'emploi, mais pas qu'il devait le démontrer à l'OCE. Il avait fait tout ce qu'on lui avait dit de faire au moment de son inscription. Il ne se souvenait plus si on lui avait demandé de prouver des recherches d'emploi pendant son délai de congé, lors de sa précédente période de chômage. Comme il n'avait pas de passeport français, il ne pouvait pas quitter la Suisse, ce qui limitait ses possibilités de trouver du travail. Il était consultant SAP EPR. Il s'agissait d'un logiciel de gestion pour les entreprises. Quand il était employé de B_____, à Vevey, il travaillait concrètement pour C_____, à Vevey, comme consultant. Il avait un profil LinkedIn qu'il avait utilisé pour chercher un emploi. Il avait reçu beaucoup de téléphones de personnes qui auraient pu potentiellement l'engager. Il avait eu des entretiens avec celles-ci par téléphone, mais malheureusement il s'agissait d'emplois dans l'Union européenne qu'il ne pouvait pas obtenir. Il était dorénavant au bénéfice d'un passeport français, grâce à son épouse qui était française. Lorsqu'il recevait des propositions d'emploi via LinkedIn, il ne pouvait pas savoir d'office qu'il s'agissait d'un emploi pour lequel il avait besoin d'un passeport européen. Il s'adressait en effet à un intermédiaire qui ne lui donnait pas forcément tout de suite les informations sur le client final. Il avait eu des entretiens téléphoniques pour les dix contacts démontrés par pièces le 24 septembre 2018, mais il ne pouvait pas le prouver.

E. 14

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. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA). 3. L'objet du litige porte sur le bien-fondé de la suspension de six jours du droit à l'indemnité du recourant pour recherches insuffisantes d'emploi avant son inscription à l'OCE. 4. Selon l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou réduire le chômage (ATF 123 V 88 consid. 4c p. 96). Il doit en particulier apporter

A/2759/2018 - 7/11 - la preuve de ses efforts en vue de rechercher du travail pour chaque période de contrôle (cf. art. 17 al. 1, troisième phrase, LACI). Sur le plan temporel l'obligation de rechercher un emploi prend naissance avant la survenance effective du chômage. Il incombe, en particulier, à un assuré de s'efforcer déjà pendant le délai de congé de trouver un nouvel emploi et, de manière générale, durant toute la période qui précède l'inscription au chômage. Les efforts de recherches d'emploi doivent en outre s'intensifier à mesure que le chômage devient imminent (ATF 139 V 524 consid. 2.1.2 p. 526; arrêt 8C_854/2015 du 15 juillet 2016 consid. 4.2 et les références citées). L'examen des recherches d'emploi porte sur les trois derniers mois précédent le droit à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC B314). L'assuré doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (art. 17 al. 1 LACI). Il doit se conformer aux prescriptions de contrôle édictées par le Conseil fédéral (art. 17 al 2 in fine LACI). Pour juger de la suffisance des efforts consentis par l'intéressé dans ses recherches d'emploi, il doit être tenu compte non seulement de la quantité, mais aussi de la qualité des démarches entreprises (ATF 124 V 231 consid. 4). Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (ATF 124 V 225). On ne peut cependant pas s'en tenir de manière schématique à une limite purement quantitative et il faut examiner la qualité des démarches de l'assuré au regard des circonstances concrètes, des recherches ciblées et bien présentées valant parfois mieux que des recherches nombreuses (arrêt du Tribunal fédéral 8C_737/2017 du 8 janvier 2018). L'art. 26 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI) dans sa teneur en vigueur dès le 1er avril 2011 dispose à cet égard que l'assuré doit cibler ses recherches d'emploi, en règle générale selon les méthodes de postulation ordinaires (al. 1). Il doit remettre la preuve de ses recherches d'emploi pour chaque période de contrôle au plus tard le 5 du mois suivant ou le premier jour ouvrable qui suit cette date. À l'expiration de ce délai, et en l'absence d'excuse valable, les recherches d'emploi ne sont plus prises en considération (al. 2). L'office compétent contrôle chaque mois les recherches d'emploi de l'assuré (al. 3). Lors de l'entrée en vigueur le 1er avril 2011 des modifications de la LACI, l'al. 2bis a été abrogé, de sorte que si l'assuré ne remet pas ses recherches dans ce délai, l'office compétent ne lui impartit plus un délai raisonnable pour le faire. L'autorité compétente dispose d'une certaine marge d'appréciation pour juger si les recherches d'emploi sont suffisantes quantitativement et qualitativement. Elle doit tenir compte de toutes les circonstances du cas particulier. Le nombre de recherches d'emploi dépend notamment de la situation du marché du travail et des circonstances personnelles, telles que l'âge, la formation, la mobilité géographique, les problèmes de langue, etc. (SECO – Bulletin LACI janvier 2014 IC/B 316). Les obligations du chômeur découlent cependant de la loi. Elles n'impliquent ni une information préalable (par exemple sur les recherches d'emploi pendant le délai de

A/2759/2018 - 8/11 - congé; cf. ATF 124 V 225 consid. 5b p. 233 et arrêt C 208/03 du 26 mars 2004 consid. 3.1 in DTA 2005 n° 4 p. 58), ni un avertissement préalable. 5. En ce qui concerne la preuve, 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 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). Il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles pouvant être – consciemment ou non – le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a ; 115 V 143 consid. 8c). Le fait que des allégations relatives à la remise des justificatifs de recherches d'emploi (ou relatives à la date de celle-ci) soient plausibles ne suffit pas à démontrer une remise effective des justificatifs (ou une remise à temps). Une preuve fondée sur des éléments matériels est nécessaire (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 3/07 du 3 janvier 2008 consid. 3.2). L'assuré supporte les conséquences de l'absence de preuve en ce qui concerne la remise de cartes de contrôle ou d'autres pièces nécessaires pour faire valoir le droit à l'indemnité, notamment la liste des preuves de recherches d'emploi (Boris RUBIN, assurance-chômage, 2006, p. 804). 6. En l'espèce, il est établi par les pièces produites que le recourant a fait des recherches d'emploi pendant le premier mois de son délai de congé, soit en avril 2018. Force est toutefois de constater qu'il a indiqué en premier lieu, le 17 mai 2018, à sa conseillère qu'il n'en avait pas fait et qu'il n'a présenté des éléments de preuve à ce sujet que suite à la sanction prononcée contre lui par le service juridique de l'intimé. Il aurait dû, s'il voulait se prévaloir des recherches d'emploi qu'il avait effectuées en avril 2018, les transmettre à sa conseillère lors de leur premier entretien ou suite à la demande de cette dernière du 17 mai 2018 qui lui réclamait la preuve de ces recherches d'emploi. Produites tardivement, ces preuves ne pouvaient plus être prises en considération par l'intimé, selon l'art. 26 al. 2 OACI. Il en résulte que c'est à juste titre que celui-ci a retenu que le recourant n'avait pas fait suffisamment de recherches d'emploi pendant son délai de congé. 7. Le recourant a fait valoir qu'il aurait été mal conseillé lors de son inscription au chômage. a. Le principe de la bonne foi protège le citoyen dans la confiance légitime qu'il met dans les assurances reçues des autorités, lorsqu'il a réglé sa conduite d'après des

A/2759/2018 - 9/11 - décisions, des déclarations ou un comportement déterminé de l'administration (ATF 129 I 161 consid. 4.1; ATF 128 II 112 consid. 10b/aa; ATF 126 II 377 consid. 3a et les arrêts cités). De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou une espérance légitime (ATF 129 II 381 consid. 7.1 et les nombreuses références citées). Selon la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances ou le comportement dont il se prévaut pour d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 consid. 6; ATF 129 I 161 consid. 4.1; ATF 126 II 377 consid. 3a et les références citées). b. En l'espèce, le recourant a invoqué avoir été mal renseigné lors de son inscription au chômage, ce qu'il n'est toutefois pas en mesure de prouver. Quoi qu'il en soit, même si, par hypothèse, on retenait comme établi qu'il a effectivement été mal, ou insuffisamment, renseigné, il ne pourrait pas se prévaloir du principe de la bonne foi. En effet, sa conseillère lui a expressément demandé, après son

inscription, le

E. 17

mai 2018, de lui transmettre les preuves de ses recherches d'emploi pour le mois d'avril 2018. Le recourant aurait donc pu les produire en temps utile. Or, au lieu de le faire, il a répondu qu'il n'en avait pas faites. Dans ces circonstances, le recourant ne peut être mis au bénéfice du principe de la bonne foi, car il a été valablement renseigné par sa conseillère et aurait eu la possibilité d'apporter la preuve de ses recherches d'emploi pour avril 2018. 8. a. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (art. 30 al. 1 let. c LACI). L'art. 30 al. 1 let. c LACI prévoit une sanction en cas de violation de l'obligation de diminuer le dommage consacrée à l'art. 17 al. 1 LACI. La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/07 du 6 avril 2008 consid. 2.1.2). Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. En cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours

A/2759/2018 - 10/11 - (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c) (art. 45 al. 2 OACI). Selon l'échelle des suspensions établie par le SECO, lorsque l'assuré a effectué des recherches d'emploi insuffisantes pendant le délai de congé, l'autorité doit infliger une sanction de 3 à 4 jours si le délai de congé est d'un mois, de 6 à 8 jours si le délai de congé est de deux mois et de 9 à 12 jours si le délai de congé est de trois mois ou plus (Bulletin op.cit. D 79/1.A). 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). La chambre de céans a jugé qu'il se justifie d'interpréter le barème du SECO en ce sens que la sanction prévue est proportionnelle au nombre de mois durant lesquels l'assuré n'a pas fourni un nombre de recherches d'emploi suffisant et non pas à la durée du délai de congé. Cette solution est plus conforme au principe de l'égalité de traitement, dès lors qu'un assuré qui bénéficiait d'un délai de congé de deux mois et qui ne fournissait aucune recherche d'emploi était mieux traité que celui qui, au bénéfice d'un délai de congé de trois mois, ne fournissait aucune recherche d'emploi durant le premier mois du délai de congé, mais un nombre de recherches d'emploi suffisant et adéquat durant les deux derniers mois du délai de congé. Le barème du SECO pouvait cependant être suivi moyennant la prise en compte du nombre de mois, non plus au titre de délai de congé, mais de périodes durant lesquelles l'assuré avait failli à son devoir de rechercher un emploi, critère pertinent pour évaluer la faute de ce dernier (ATAS/258/2015 du 26 mars 2015; ATAS/659/2018 du 10 juillet 2018). b. En l'espèce, l'intimé a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de six jours en se référant aux deux mois du délai de congé du recourant. Il y a lieu de réduire la durée de la suspension à trois jours pour tenir compte du fait que le manquement du recourant ne porte que sur un mois et non deux, conformément à la jurisprudence de la chambre de céans et conformément au barème du SECO. 9. Le recours est ainsi partiellement fondé et la décision querellée sera réformée dans le sens précité. 10. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure au recourant, qui n'est pas assisté d'un conseil et qui n'a pas fait valoir de frais engendrés par la procédure (art. 61 let. g LPGA). 11. La

procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/2759/2018 - 11/11 -

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.