

GE_GERICHTE ATAS/1224/2018 vom 20. Dezember 2018

GE Cour de justice, 2018-12-20, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1224_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/1224/2018 du 20 décembre 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/1224/2018 del 20 dicembre 2018

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.

E. 2

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

A/3151/2018 - 4/9 -

E. 3

L'objet du litige porte sur le bien-fondé et la proportionnalité de la suspension de quinze jours du droit à l'indemnité prononcée par l'intimé à l'encontre de la recourante pour recherches insuffisantes durant les derniers mois de son contrat de durée déterminée.

E. 4

a. L'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'Office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. Il lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (art. 17 al. 1 LA-CI). L'assuré doit se conformer aux prescriptions de contrôle édictées par le Conseil fédéral (art. 17 al 2 in fine LACI). b. 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). L'assuré doit cibler ses recherches d'emploi, en règle générale, selon les méthodes de postulation ordinaires et fournir à l'office compétent la preuve des efforts qu'il entreprend pour trouver du travail (cf. art. 26 al. 1 et 2 OACI dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2003). Sur le plan quantitatif, la jurisprudence considère que dix à douze recherches d'emploi par mois sont en principe suffisantes (cf. ATF 124 V 225 consid. 6 p. 234; arrêt C 258/06 du 6 février 2007 consid. 2.2; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, ch. 24 ad art. 17, p. 202), le nombre minimum de recherches étant fixé à quatre par période de contrôle (arrêt C 176/05 du 28 août 2006). 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. 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). c. En s'inscrivant pour toucher des indemnités, l'assuré doit fournir à l'office compétent la preuve des efforts qu'il entreprend pour trouver du travail (art. 26 al. 2 OACI). Il ressort de cette disposition que l'obligation de rechercher un emploi prend naissance déjà 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; arrêts

A/3151/2018 - 5/9 - 8C_800/2008 du 8 avril 2009 consid. 2.1, C 208/03 du 26 mars 2004 consid. 3.1, in DTA 2005 n° 4 p. 56; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 9 s. ad art. 17 LACI, p. 198 s., Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 3ème éd. 2016, n° 843 p. 2517). Il s'agit là d'une règle élémentaire de comportement de sorte qu'un assuré doit être sanctionné même s'il n'a pas été renseigné précisément sur les conséquences de son inaction (cf. ATF 124 V 225 consid. 5b p. 233; arrêts des 1er décembre 2005 consid. 5.2.1, C 144/05 et 29 septembre 2005 consid. 2.2, C 199/05). Cette obligation subsiste même si l'assuré se trouve en pourparlers avec un employeur potentiel (arrêt du 11 septembre 1989, C 29/89). En particulier, l'obligation de chercher du travail ne cesse que lorsque l'entrée en service auprès d'un autre employeur est certaine (ATF du 25 septembre 2008 8C 271/2008). L'obligation de rechercher un emploi s'applique aussi lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, au moins durant les trois derniers mois (SECO - Bulletin LACI – janvier 2014 B 314, ATF du 8 avril 2009 8C 800/2008 du 8 avril 2009; ATF du 25 septembre 2008 8C 271/2008). Par ailleurs, le fait de continuer à travailler pour son employeur n'est pas incompatible avec l'accomplissement de recherches d'emploi, dans la mesure où un grand nombre de personnes ne sont pas libérées de leur obligation de travailler pendant le délai de congé et sont dès lors obligées d'effectuer des recherches parallèlement à l'exercice de leur activité lucrative (arrêt du TCAS du 8 décembre 2010, ATAS/1281/2010 consid. 6).

E. 5

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. 1er let. c LACI prévoit une sanction en cas de violation de l'obligation de diminuer le dommage consacrée à l'art. 17 al. 1er 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).

b. Selon l'art. 30 al. 3 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours (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. 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., n. 114 ss ad art. 30). 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 (Thomas

A/3151/2018 - 6/9 - NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR, Vol. XIV, 2ème éd., n. 855 p. 2435). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. L'échelle des suspensions établie par ses soins préconise, en cas de recherches d'emploi insuffisantes pendant le délai de congé, 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 72/1.A). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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 concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. arrêt 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références ; ATF 8C_537/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.1). Le juge doit se limiter à examiner si l'administration a fait un usage critiquable de son pouvoir d'appréciation (ATF 8C 316/07 du 16 avril 2008 consid. 2.2). 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 et les références ; ATF 8C_73/2013 du 29 août 2013 consid. 5.2).

E. 6

Dans un arrêt du 26 mars 2015 (ATAS/258/2015), la Cour de céans a jugé critiquable le barème du SECO, en tant qu'il se fonde sur la durée du délai de congé pour aggraver la sanction, critère qu'elle a jugé éloigné du but visé par les art. 30 al. 3 LACI et 45 al. 3 OACI. La Cour a estimé que le barème du SECO pouvait néanmoins être suivi moyennant la prise en compte de la durée du délai de congé au titre de périodes durant lesquelles l'assuré avait failli à son devoir de rechercher un emploi, seul critère pertinent pour évaluer sa faute. Il se justifie en conséquence d'interpréter le barème du SECO en ce sens que la sanction prévue doit être proportionnelle au nombre de mois durant lesquels l'assuré ne s'est pas conformé à son obligation de procéder à un nombre suffisant de recherches et non à la durée du délai de congé proprement dite. Cette solution est plus conforme au principe de l'égalité de traitement, dès lors qu'elle évite qu'un assuré qui bénéficie d'un délai de congé de deux mois et qui ne procède à aucune re-

A/3151/2018 - 7/9 - cherche soit mieux traité que celui qui, au bénéfice d'un délai de congé de trois mois, n'effectue aucune recherche durant le premier mois, mais peut justifier de recherches suffisantes pour les deux mois suivants (ATAS/258/2015 du 26 mars 2015).

E. 7

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante n'a fait que trois recherches d'emploi durant les trois mois précédant son inscription au chômage, soit une en avril, une en mai et une en juin 2018. Force est ainsi d'admettre que les recherches précédant l'inscription au chômage sont manifestement insuffisantes quantitativement et que la recourante n'a pas fait tous les efforts que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle, si bien que l'intimé était fondé à prononcer une sanction. La recourante explique la modicité du nombre de recherches par le fait qu'elle caressait l'espoir que son CDD se transforme en CDI au sein du DIP, ce qui lui aurait permis d'éviter de se réinscrire au chômage. Cet argument ne peut être suivi, puisqu'au vu des éléments produits, il ne s'agissait-là que d'une éventualité prometteuse, non d'une promesse d'emploi en bonne et due forme. Au demeurant, la recourante reconnaît avoir été informée, trois mois avant la fin de son CDD déjà, que son espoir ne se concrétiserait pas, ce qui lui laissait amplement le temps remplir ses obligations. On ajoutera que les démarches entreprises en vue d'obtenir des équivalences ne sauraient être assimilées à des recherches d'emploi. Reste à examiner la quotité de la suspension. En fixant la durée de la suspension à quinze jours, l'intimé a tenu compte du fait que les recherches de la recourante ont été nettement insuffisantes durant chacun des trois mois ayant précédé la fin de son contrat de durée déterminée, d'une part, du fait qu'il s'agissait-là de son troisième manquement, d'autre part. Cela étant, il s'est malgré tout limité au maximum prévu en cas de sanction légère, ce qui paraît clément de sa part. La durée de la sanction infligée n'apparaît dès lors pas critiquable.

E. 8

Dans un second grief, la recourante allègue que la décision litigieuse ne respecte pas le principe de la bonne foi. Elle reproche à son conseiller en personnel de lui avoir faussement indiqué, lors de son premier entretien, que son dossier était « en ordre ». C'est le lieu de rappeler que 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 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 at-

A/3151/2018 - 8/9 - tente 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). En l'espèce, c'est en vain que la recourante invoque la protection de sa bonne foi. En premier lieu, on relèvera que même si son conseiller lui avait fait remarquer la violation de ses obligations lors du premier entretien - qui a eu lieu après son annonce au chômage

et donc après la fin de son CDD -, la recourante n'aurait pu remédier à cette situation à titre rétroactif. Elle ne saurait donc imputer la responsabilité de son comportement à son conseiller. En second lieu, l'assurée ne peut non plus tirer argument du fait qu'elle n'ait pas été sanctionnée pour des faits similaires lors de sa première inscription au chômage, en 2016. La clémence dont a alors fait preuve l'intimé ne saurait être assimilée à un renseignement erroné donné concrètement à un administré. D'autant moins que, dans l'intervalle, l'assurée s'est vu assigner un objectif de dix recherches d'emploi par mois démontrant si besoin était qu'une recherche par mois était loin d'être suffisante. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPG)

A/3151/2018 - 9/9 - 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.