

## **GE\_GERICHTE ATAS/126/2010 vom 8. Februar 2010**

GE Cour de justice, 2010-02-08, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_126\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_126_2010)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/126/2010 du 8 février 2010

IT: GE\_GERICHTE ATAS/126/2010 del 8 febbraio 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la Loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA ; RS 830.1) qui sont 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**

La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce.

#### **E. 3**

Déposé dans les formes et délais légaux, le recours est recevable.

#### **E. 4**

Le litige porte sur l'aptitude de l'assuré au placement dès le 1er mars 2009.

#### **E. 5**

a) L'assuré n'a droit à l'indemnité de chômage que s'il est apte au placement (art. 8 al. 1er let. f LACI). Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable et à participer à des mesures d'intégration et qui est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1er LACI). L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments : la capacité de travail d'une part, c'est-à-dire la faculté de fournir un travail – plus précisément d'exercer une activité lucrative salariée – sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne, et d'autre part la disposition à accepter un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce qui implique non seulement la volonté de prendre un tel travail s'il se présente, mais aussi une disponibilité suffisante quant au temps que l'assuré peut consacrer à un emploi et quant au nombre des employeurs potentiels. L'aptitude au placement peut dès lors être niée notamment en raison de recherches d'emploi continuellement insuffisantes, en cas de refus réitéré d'accepter un travail convenable, ou encore lorsque l'assuré limite ses démarches à un domaine d'activité dans lequel il n'a, concrètement, qu'une très faible chance de trouver un emploi (ATF 125 V 51 consid. 6a ; ATFA non publié du 14 février 2006, C 117/05,

A/2499/2009 - 9/12 - consid. 3 et les références). On considère comme inapte au placement celui qui n'est pas disposé ou en mesure de mettre à disposition sa faculté de travailler. Conformément à la jurisprudence du Tribunal fédéral des assurances un assuré est apte au placement si, compte tenu de ses capacités physiques et mentales et de sa situation personnelle, il est en mesure de mettre sa capacité de travail à la disposition du marché de

l'emploi, au besoin dans une autre profession que celle qu'il exerçait auparavant. En revanche, un assuré est considéré comme inapte au placement s'il n'est pas en mesure de mettre sa capacité de travail au service d'un employeur, de manière à répondre aux exigences usuellement admises dans un rapport de travail, que ce soit en raison de son état de santé ou pour des raisons personnelles ou familiales (ATF 112 V 327). b) La doctrine précise (RUBIN, Assurance-chômage, 2ème édition, p. 205 et ss), que la capacité de travail ou l'aptitude au travail pourrait être définies comme étant la capacité physique et psychique d'investir un travail dans la durée et d'en assumer les contraintes dans le cadre d'un marché du travail équilibré. Une personne impulsive et quérulente qui veut travailler et qui parvient à trouver du travail, mais qui est régulièrement licenciée en raison de sa propension à menacer ses collègues ou son employeur, devra par exemple être déclarée inapte au placement. Par ailleurs, la capacité de travail selon l'art. 15 al. 1 LACI est une notion abstraite qui doit être distinguée de la capacité de gain et de la capacité de trouver un emploi. La capacité de trouver un emploi dépend, en plus de la capacité de travail, de nombreux autres critères : âge, formation professionnelle, connaissances linguistiques, faculté d'adaptation, antécédents professionnels, intelligence, caractère, présentation personnelle, marché du travail. Par exemple, celui qui conserve une certaine capacité de travail aura grand peine à trouver un emploi dans une profession autre que celle qu'il a apprise et exercée durant de nombreuses années. Il s'ensuit que seule la capacité de fournir un travail est déterminante dans le cadre de la capacité de travail au sens de l'art. 15 al. 1 LACI. L'aptitude au placement ne recouvre toutefois pas simplement la faculté de fournir un travail. Il faut bien davantage que l'assuré soit capable de travailler dans les conditions du marché de l'emploi (équilibré), c'est-à-dire en tenant compte des exigences objectives de ce marché et non de la possibilité de travailler. Est donc déterminante la possibilité de mise en œuvre des compétences dans le cadre d'un rapport de travail, soit la faculté de faire valoir concrètement (et non potentiellement) une force de travail sur le marché du travail. Des circonstances telles que le caractère ou une atteinte à la santé mentale peuvent empêcher l'intégration d'une personne dans la vie active. Le comportement du chômeur, une déviance, une dépendance, une maladie ou d'autres circonstances de nature à dissuader un employeur de conclure un contrat de travail peuvent donc conduire à l'inaptitude au placement, même si la volonté d'accepter un travail convenable n'est pas remise en cause (RUBIN, op. cit. p. 207 et les références citées).

A/2499/2009 - 10/12 -

## **E. 6**

a) En matière d'assurance-invalidité, lorsqu'il s'agit d'examiner dans quelle mesure un assuré peut encore exploiter économiquement sa capacité de gain résiduelle sur le marché du travail entrant en considération pour lui, on ne saurait subordonner la concrétisation des possibilités de travail et des perspectives de gain à des exigences excessives; l'examen des faits doit être mené de manière à garantir dans un cas particulier que le degré d'invalidité est établi avec certitude. Il s'ensuit que pour évaluer l'invalidité, il n'y a pas lieu d'examiner si un invalide peut être placé eu égard aux conditions concrètes du marché du travail, mais uniquement de se demander s'il pourrait encore exploiter sa capacité résiduelle de travail lorsque les places de travail disponibles correspondent à l'offre de la main d'œuvre (VSI 1998 p. 296 consid. 3b et les références). On ne saurait toutefois se fonder sur des possibilités d'emploi irréalistes, ou se borner à prendre en considération un genre d'activité quasiment inconnu du marché du travail. On ne peut en effet parler d'une activité

raisonnablement exigible au sens de l'art. 28 al. 2 LAI dans la mesure où elle n'est possible que sous une forme tellement restreinte que le marché du travail général ne la connaît pratiquement pas ou qu'à la condition de concessions irréalistes de la part d'un employeur (ATF non publié du 27 juillet 2005, I 61/05, consid. 4.3 et les références). b) Il en découle que la notion d'aptitude au placement telle que définit à l'art. 15 LACI ne saurait être comparée à celle de capacité résiduelle de travail figurant dans la loi sur l'assurance-invalidité. En effet, en matière d'invalidité, le Tribunal fédéral a rappelé qu'il n'y a pas lieu d'examiner si l'assuré peut concrètement être placé sur le marché du travail. La capacité de travail dans une activité adaptée est une notion abstraite, laquelle est déterminée par des médecins au regard des pathologies dont souffre l'assuré et des limitations y relatives et ceci indépendamment du fait de savoir si l'assuré peut réellement l'utiliser au regard de ses aptitudes personnelles. En matière de chômage, pour déterminer si un assuré est apte au placement, il s'agit au contraire d'examiner si, concrètement, il est apte à exercer une activité de manière à répondre aux exigences usuellement admises dans un rapport de travail, que ce soit en raison de son état de santé ou pour des raisons personnelles ou familiales.

#### **E. 7**

En l'espèce, l'assuré a suivi un stage auprès des EPI, lequel a pour objectif d'établir de façon très concrète quelle activité ce dernier peut exercer sur le marché du travail aux regards de ses aptitudes personnelles, ce qui détermine ainsi s'il est apte au placement ou non. Or, il ressort clairement du rapport rendu à l'issue de ce stage que l'assuré n'est pas employable dans des activités industrielles légères. Plusieurs activités lui ont été proposées et il s'est avéré que seule l'activité de mise en sachet de rosaces était accessible à ce dernier. Toutefois, même dans le cadre de cette activité, la qualité de travail était moyenne. En effet, l'assuré ne pouvait utiliser sa main droite que comme une pince et ne travaillait ainsi qu'avec sa main gauche. Il n'avait par conséquent aucune habileté manuelle pour exécuter les autres tâches de

A/2499/2009 - 11/12 - l'atelier qui demandaient des rotations du poignet (assemblage, montage, démontage). Par ailleurs, le manque de polyvalence de l'assuré, à savoir, son faible niveau scolaire, ses importantes lacunes en français et son manque de connaissances dans le domaine informatique rendaient illusoire une activité dans un domaine autre que manuel bien qu'une activité dans un bureau eût été adaptée à son état de santé. Il résulte de ce qui précède que c'est à juste titre que l'OCE, se référant à ce rapport, a déclaré l'assuré inapte au placement. Par ailleurs, l'assurance-chômage et l'assurance-invalidité ne sont pas des branches complémentaires. La notion d'incapacité de travail dans l'assurance-invalidité est très différente de celle d'aptitude au placement appliquée en chômage. En effet, en matière d'invalidité, pour déterminer la capacité résiduelle de travail d'un assuré, il n'y a pas lieu d'examiner si un invalide peut être placé eu égard aux conditions concrètes du marché du travail, mais uniquement de se demander s'il pourrait encore exploiter sa capacité résiduelle de travail lorsque les places de travail disponibles correspondent à l'offre de la main d'œuvre (VSI 1998 p. 296 consid. 3b et les références). De plus, des facteurs tels que l'âge, le manque de formation ou les difficultés linguistiques, même s'ils jouent un rôle non négligeable pour déterminer dans un cas concret les activités que l'on peut encore raisonnablement exiger d'un assuré, ne sont pas susceptibles d'influencer l'étendue de l'invalidité, même s'ils rendent parfois difficile, voire impossible la recherche d'une place et, partant, l'utilisation de la capacité de travail résiduelle (VSI 1999 p. 247 consid. 1 et les

références). Les critères en matière de chômage sont différents. Dans ce domaine, il s'agit de déterminer concrètement si l'assuré est capable de travailler dans les conditions du marché de l'emploi (équilibré), c'est-à-dire, en tenant compte des exigences objectives de ce marché. Ce qui est déterminant, c'est la faculté qu'a l'assuré de mettre en œuvre ses compétences propres dans le cadre d'un rapport de travail. Par conséquent, le manque de polyvalence, la méconnaissance de la bureautique ou les lacunes scolaires pour un assuré, manœuvre de profession, ne pouvant effectuer que des travaux légers dans un bureau, sont des critères qui, au regard de la jurisprudence précitée, doivent conduire la caisse à déclarer l'inaptitude au placement et ainsi, à refuser toutes prestations. Aussi, le fait que l'OCAI, par décision du 7 juillet 2008, a considéré que le taux d'invalidité de l'assuré n'était que de 14 %, ce dernier étant reconnu apte à travailler à 100 % dans une activité adaptée, n'est pas pertinent en l'espèce.

#### **E. 8**

Par conséquent, le recours sera rejeté et la décision attaquée confirmée.

A/2499/2009 - 12/12 -

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.