

GE_GERICHTE ATAS/299/2018 vom 5. April 2018

GE Cour de justice, 2018-04-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_299_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/299/2018 du 5 avril 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/299/2018 del 5 aprile 2018

Erwägungen

E. 24

Invité par la Cour de céans à produire tous ses billets d'avion depuis décembre 2016, aller et retour, le recourant a produit en date du 8 octobre 2017 : ■ un billet d'avion (électronique), mentionnant un départ de Genève le 19 novembre 2016 à destination de Singapour, ainsi qu'un retour de Singapour, le 22 décembre 2016, pour Genève ; ■ un billet d'avion (électronique), mentionnant un départ de Genève le 2 janvier 2017 à destination de Singapour, ainsi qu'un retour de Singapour le 4 février 2017 pour Genève ; ■ un courrier (en anglais) du 19 décembre 2016, rédigé par la société Decorum Sàrl, sise à Meyrin, adressé au recourant, l'invitant à un entretien d'embauche le 29 décembre 2016 pour le poste de gestionnaire du développement commercial ; ■ un courrier du 23 décembre 2017 (recte : 2016), émanant de la société Swiss Luxury Services, sise à Genève, invitant le recourant à un entretien d'embauche le 28 décembre 2016 pour le poste de conseiller à la clientèle. Le recourant a conclu une nouvelle fois à l'annulation de la décision querellée, subsidiairement, à la réduction de moitié des « pénalités ». Il avait retrouvé un

A/2929/2017 - 8/15 - emploi dans l'intervalle mais n'était pas en mesure de payer ses dettes en raison de la « sanction infligée », d'une durée de trois mois.

E. 25

Dans sa détermination du 26 octobre 2017, l'intimé a relevé l'absence de billet d'avion en décembre 2016, mois durant lequel l'intéressé avait pourtant à nouveau séjourné à Singapour, selon ses propres déclarations et les pièces versées au dossier. L'intimé a souligné que les billets d'avion nouvellement produits étaient en totale contradiction avec ceux qui l'avaient été précédemment, mais correspondaient en revanche aux tampons figurant dans le passeport du recourant, sur lequel il s'était fondé pour rendre sa décision sur opposition.

E. 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. À teneur de l'art. 1 al. 1 LACI, les dispositions de la LPGA, entrées en vigueur le 1er janvier 2003, s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire et à l'indemnité en cas d'insolvabilité, à moins que la loi n'y déroge expressément. 3. Interjeté dans le délai et la forme requis, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA). 4. a. Dans la procédure juridictionnelle administrative, ne peuvent être examinés et jugés, en principe, que les rapports juridiques à propos desquels

l'autorité administrative compétente s'est prononcée préalablement d'une manière qui la lie, sous la forme d'une décision. Dans cette mesure, la décision détermine l'objet de la contestation qui peut être déféré en justice par voie de recours. En revanche, dans la mesure où aucune décision n'a été rendue, la contestation n'a pas d'objet, et un jugement sur le fond ne peut pas être prononcé (ATF 131 V 164 consid. 2.1; 125 V 414 consid. 1a; 119 Ib 36 consid. 1b et les références citées). b. En l'espèce, la décision querellée porte exclusivement sur la question de l'aptitude au placement du recourant pour la période courant du 20 novembre 2016 au 4 février 2017, soit une décision de constatation par laquelle l'intimé nie que cette condition du droit aux prestations est remplie.

A/2929/2017 - 9/15 - Elle ne porte pas, en revanche, sur la restitution des prestations indûment versées durant cette période - laquelle sera exigée, cas échéant, par la caisse de chômage (dans une décision séparée ; cf. arrêt du Tribunal fédéral C.215/06 du 20 mars 2007 consid. 2.2 et 3.1). Par conséquent, l'objet du litige se limite à la question de l'aptitude au placement du recourant pendant la période susmentionnée. La conclusion du recourant tendant à « la réduction de moitié des pénalités » sort de l'objet de la contestation et est, pour ce motif, irrecevable. 5. a. Un assuré a droit aux indemnités de chômage s'il remplit un certain nombre de conditions cumulatives, dont en particulier celle d'être apte au placement (cf. art. 8 al. 1 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 est en mesure et en droit de le faire (art. 15 al. 1 LACI). b. L'aptitude au placement comprend ainsi deux éléments. Le premier est objectif et consiste en l'existence d'une capacité de travail, c'est-à-dire l'aptitude physique et mentale à fournir un travail ou, plus précisément, à exercer une activité lucrative salariée sans que l'assuré en soit empêché pour des causes inhérentes à sa personne. Le second élément est subjectif : l'assuré doit être disposé 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 au nombre des employeurs potentiels (ATF 125 V 58 consid. 6a ; 123 V 216 consid. 3 et les références citées; ATF 115 V 436; DTA 1995 p. 57). 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 58 consid. 6a ; 123 V 216 consid. 3 et la référence). En vertu du principe de la proportionnalité, l'insuffisance de recherches d'emploi doit cependant être sanctionnée, en premier lieu, par une suspension du droit à l'indemnité. Pour admettre une inaptitude au placement à raison de recherches insuffisantes, il faut qu'on se trouve en présence de circonstances tout à fait particulières. C'est le cas, notamment, si l'assuré, malgré une suspension antérieure de son droit à l'indemnité, persiste à n'entreprendre aucune recherche ou lorsque, nonobstant les apparences extérieures, on peut mettre en doute sa volonté réelle de retrouver du travail. Il en va de même lorsque l'assuré n'entreprend aucune démarche pendant une longue période ou que ses recherches sont à ce point insuffisantes ou dépourvues de tout contenu qualitatif qu'elles sont inutilisables (arrêt du Tribunal fédéral C.287/99 du 11 avril 2000 consid. 1b). c. Par mesures d'intégration, on entend toutes les mesures ordonnées par l'ORP, c'est-à-dire aussi bien les assignations à participer à des mesures de marché du

A/2929/2017 - 10/15 - travail que les rendez-vous pour les entretiens de conseil à l'ORP (arrêt du Tribunal fédéral 8C_749/2011 du 16 août 2012 consid. 2.2). L'assuré doit en outre

se conformer aux prescriptions de contrôle (art. 17 al. 2 LACI). Il a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer notamment aux entretiens de conseil (art. 17 al. 3 let. b LACI; arrêt du Tribunal fédéral 8C_749/2011 du 16 août 2012). Ces entretiens ont pour but le contrôle de l'aptitude et de la disponibilité au placement des assurés (cf. art. 22 al. 2 dernière phrase de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 [OACI – RS 837.02]). d. Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger. Il lui incombe en particulier de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment. Il doit apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. La seule disposition passive à être placé ne suffit pas pour que l'aptitude au placement soit constatée. Un assuré doit par conséquent avoir la volonté de rechercher un emploi par lui-même et, le cas échéant, avec l'appui de l'ORP. À cet égard, les devoirs essentiels d'un assuré sont de rechercher un emploi durable, également hors de sa profession (apprise ou exercée), d'accepter un emploi convenable, de se comporter de telle manière à optimiser ses chances de conclure un contrat de travail, notamment lors d'un entretien d'embauche (ATAS/402/2017 du 23 mai 2017 consid. 6 et la références citée). 6. a. Selon le Bulletin LACI relatif à l'indemnité de chômage (IC) du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable ou à participer à une mesure de réinsertion et est en mesure et en droit de le faire. La notion d'aptitude au placement englobe trois conditions qui doivent être remplies de manière cumulative: (i) la volonté d'être placé (élément subjectif) ; (ii) la capacité de travail (élément objectif) et le droit de travailler (élément objectif); (iii) la volonté de participer à une mesure de réinsertion (IC - B215). La notion de « mesure de réinsertion » englobe toutes les mesures de marché du travail, y compris les séances d'information, les entretiens de conseil et de contrôle (IC- B216). b. Lorsqu'un assuré est disposé à travailler, en mesure et en droit de le faire et qu'il cherche du travail, il est en principe réputé apte à être placé, indépendamment de ses chances sur le marché du travail. Par contre, si, en raison de sa situation personnelle et familiale ou pour des raisons d'horaire, il ne peut ou ne veut pas se mettre à disposition comme on pourrait l'exiger normalement d'un travailleur, il doit être considéré comme inapte au placement (IC – B217).

A/2929/2017 - 11/15 - La volonté de l'assuré d'accepter une activité salariée est un élément fondamental de l'aptitude au placement. Il ne suffit pas que l'assuré déclare qu'il est disposé à être placé. Il doit se mettre à la disposition du service de l'emploi et accepter tout travail réputé convenable qui lui est offert. Il doit également chercher activement un emploi et participer à une mesure de réinsertion (IC – B219). L'assuré manifeste sa volonté d'être placé en cherchant et en acceptant une activité salariée correspondant au taux d'occupation recherché. Pour satisfaire à son obligation de diminuer le dommage, il doit être prêt à accepter des activités convenables de durée limitée, également un gain intermédiaire (IC – B220). c. Par capacité de travail (être en mesure de travailler), on entend la capacité physique et mentale ainsi que la disponibilité quant au temps et quant au lieu. L'assuré doit être en mesure de mettre ses services à disposition du marché du travail en général. La notion de capacité doit être considérée sous l'angle du travail convenable au sens de l'art. 16 LACI et non de la profession (DTA 1992 n. 3 p. 79). d. L'assuré qui ne peut être placé que pour un bref laps de temps parce qu'il a pris des dispositions à terme n'est en règle générale pas réputé apte à être placé. La question de l'aptitude au placement doit être vérifiée au cas

par cas. Il y a lieu d'examiner en particulier les chances de l'assuré d'être engagé sur le marché du travail primaire compte tenu de son profil, de la situation conjoncturelle et de l'ensemble des circonstances. Si ses chances d'être engagé sont faibles, l'aptitude au placement doit lui être niée. Si l'ORP apprend que l'assuré a pris des dispositions à terme (p. ex. un séjour à l'étranger, une formation, etc.), il est alors tenu de l'informer des conséquences juridiques qui en résultent sur son aptitude au placement (ATF 131 V 472) (IC – B226). 7. 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). 8. a. En l'espèce, il ne fait guère de doute que le recourant était objectivement apte au placement, dès lors qu'il ne subissait, sur la base du dossier, aucune incapacité de travail durant la période litigieuse du 20 novembre 2016 - date de son entrée à Singapour - au 4 février 2017 - date de sortie dudit pays (étant relevé que le recourant se trouvait du 22 décembre 2016 au 2 janvier 2017 dans le canton de Genève [cf. copie de son passeport et des billets d'avion produits le 8 octobre 2017], période durant laquelle il avait la possibilité de se présenter aux deux

A/2929/2017 - 12/15 - entretiens d'embauche prévus les 28 et 29 décembre 2016, proposés par la société Swiss Luxury Services, respectivement par Decorum Sàrl [cf. leur courrier des 19 et 23 décembre 2016]). L'intimé considère, en revanche, que l'aptitude subjective au placement du recourant doit être niée, au motif qu'il a demandé à deux reprises le report de son entretien de conseil - fixé d'abord au 7 décembre 2016, puis agendé, en vain, au 18 janvier 2017 - en invoquant des entretiens d'embauche à Singapour auprès de la société Viant. De ce fait, l'intimé estime que, durant la période de son séjour dans ce pays, le recourant n'avait ni la disponibilité, ni l'intention d'accepter un autre emploi que celui pour lequel il s'était absenté. Il n'avait pas non plus la possibilité de suivre une mesure de marché du travail suisse ou de se rendre à des entretiens de conseil auprès de l'ORP. b. La Cour de céans observe que le recourant a postulé à répétées reprises auprès des mêmes employeurs. Il a en effet proposé sa candidature en tant que « trade finance » au service de Viant Commodities les 4, 13 et 18 novembre 2016 (cf. formulaire «Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » du mois de novembre 2016), offres de service qu'il a mentionnées à nouveau sur le formulaire relatif au mois de décembre 2016, dans lequel il a précisé que les 7 et 8 décembre, il avait contacté ladite entreprise et que son dossier était en suspens en raison d'un test de compétences. Il a également indiqué dans ce formulaire avoir contacté la banque Crédit Europe le 22 décembre 2016. Or, à cette date, il avait reçu le courriel de Mme C_____, l'informant qu'elle ne pourrait donner une suite favorable à sa candidature pour le poste d'employé de banque au sein de cette entité, pour lequel il avait en réalité postulé le 10 novembre 2016 dans le cadre d'une assignation (en non le 22 décembre 2016). En janvier 2017, il a également offert ses services tant le 22 que le 23 janvier à la banque Standard Chartered (cf. formulaire «Preuves des recherches personnelles effectuées en vue de trouver un emploi » du mois de janvier 2017). En outre, il a mentionné sur ces formulaires avoir contacté, en vue de faire du réseautage, le 11

décembre 2016 l'organisation Swiss Russian Society, le 14 janvier 2017 le forum Swiss Russia Business Lounge, le 16 janvier 2017 Neoma Alumni School, et s'être inscrit le 13 janvier 2017, à cette même fin, à un programme start-up. Ces démarches ne sauraient être assimilées à des recherches d'emploi, puisque le recourant n'a pas proposé de candidature concrète auprès d'un employeur potentiel. Force est ainsi de constater que les offres de service du recourant étaient insuffisantes quantitativement, dès lors qu'il devait effectuer dix recherches d'emploi par mois. Ces manquements, qui n'ont donné lieu à aucune critique, ni sanction de la part de l'administration, ne suffisent toutefois pas pour mettre en doute la volonté réelle du recourant de trouver du travail pendant la période

A/2929/2017 - 13/15 - litigieuse du 20 mai 2016 au 4 février 2017. Encore faut-il des circonstances tout à fait particulières (cf. arrêt du Tribunal fédéral C.6/05 du 6 mars 2006 consid. 4.2). c. Or, le recourant a manifesté concrètement sa volonté de trouver du travail, dans la mesure où il a pris toutes les mesures exigibles pour retrouver un emploi durant la période en cause. En effet, bien que ses recherches personnelles soient insuffisantes en nombre, il a néanmoins effectué des recherches d'emploi auprès d'entreprises variées et, au bénéfice d'une maîtrise universitaire d'économie, n'a pas limité son offre d'emploi à un domaine d'activité particulier : il a postulé auprès de Vipa Lausanne SA le 12 décembre 2016 pour un poste de back office agent, auprès de la BCGE le 15 décembre 2016 pour un poste de « senior credit officer » (agent de crédit), auprès de Capital Banking Solutions le 23 décembre 2016 pour un poste de « insurance broker » (courtier en assurance), auprès de « Alplars SA » le 12 janvier 2017 pour un poste de « sales account manager » (responsable commercial) et auprès de SG Real Estate le 1er février 2017 pour un poste de conseiller immobilier. En parallèle, il a tenté de développer son réseau professionnel, en prenant contact avec diverses organisations (cf. consid. 8b ci-dessus). Ces démarches démontrent suffisamment sa volonté de trouver et, cas échéant, d'accepter un nouvel emploi salarié pendant la période litigieuse. Au surplus, le séjour temporaire du recourant à l'étranger n'a pas entravé la recherche d'un emploi puisque, durant la même période, il a continué à proposer ses services, non seulement à des entreprises basées à l'étranger, mais également à d'autres, sises en Suisse (par ex. : BCGE, Vipa Lausanne SA, SG Real Estate, Viant Commodities SA). On relèvera de surcroît que l'éloignement ne représente pas, selon la jurisprudence, un empêchement important, les possibilités techniques actuelles facilitant la communication et les entretiens d'embauche n'ayant en principe pas lieu dans un délai de quelques heures (arrêt du Tribunal fédéral 8C_922/2014 du 20 mai 2015 consid. 4.2). d. Au demeurant, à la demande de sa conseillère en personnel, le recourant a justifié ses absences aux entretiens de conseil des 7 décembre 2016 et 18 janvier 2017, en fournissant les documents permettant d'établir qu'il disposait d'excuses valables (examen de compétences, rencontres, visites), ayant pour objectif premier de mettre fin à son chômage et donc de diminuer le dommage (cf. en particulier le courrier du 8 décembre 2016 de la société Viant Pte Ltd confirmant la tenue d'un entretien avec le recourant dans ses locaux de Singapour en vue d'un possible recrutement au sein de sa filiale dans le canton de Zoug). La copie du passeport du recourant et les billets d'avion produits démontrent que l'intéressé se trouvait effectivement à Singapour et en Indonésie en décembre 2016 ainsi qu'en janvier 2017, pour les visites des entreprises partenaires qui allaient s'implanter en Suisse dans le domaine du négoce international (cf. formulaire « Droit d'être entendu » du 5 février 2017).

A/2929/2017 - 14/15 - L'extrait du RC du canton de Zoug relatif à la société Viant Commodities SA, inscrite depuis le 5 décembre 2016, confirme qu'elle est bien active dans

le domaine du négoce de matières premières. e. On ajoutera que, durant la période litigieuse du 20 novembre 2016 au 4 février 2017, la conseillère en personnel n'a pas proposé d'assignation au recourant (cf. procès-verbal d'entretien de conseil). Cela étant, le fait que celui-ci ait donné suite le 10 novembre 2016 à l'assignation communiquée la veille, pour un emploi d'employé de banque à pourvoir auprès de Crédit Europe Bank, démontre qu'il était disposé à mettre efficacement en œuvre les mesures d'intégration ordonnées par l'ORP. À cela s'ajoute qu'il s'est présenté à l'entretien de conseil du 10 février 2017. f. Compte tenu du fait que le recourant a continué à chercher un emploi en Suisse pendant son séjour temporaire à l'étranger et en l'absence d'éléments indiquant que ce séjour aurait servi d'autres fins que celle de pouvoir être engagé au sein de la Viant Pte Ltd de Zoug, on doit admettre que le recourant avait la volonté et la disponibilité suffisante de prendre un emploi salarié en Suisse. Son séjour à l'étranger, parallèlement aux recherches d'emploi qu'il a continué à effectuer, n'était pas de nature à restreindre ses possibilités concrètes de trouver un emploi salarié. g. Enfin, le fait que le recourant ait affirmé sur son formulaire IPA du 25 décembre 2016 ne pas s'être absenté en décembre 2016 - déclaration inexacte au vu des pièces versées au dossier -, n'est pas un élément pertinent pour juger de l'aptitude au placement (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_721/2009 du 27 avril 2010 consid. 7), puisque le recourant était bel et bien apte au placement durant la période litigieuse au vu des circonstances du cas d'espèce. 9. Sur le vu de ce qui précède, le recours est admis et la décision du 14 juin 2017 annulée. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/2929/2017 - 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.