

GE_GERICHTE ATAS/316/2018 vom 29. März 2018

GE Cour de justice, 2018-03-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_316_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/316/2018 du 29 mars 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/316/2018 del 29 marzo 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

A/143/2018 - 6/11 - 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 dans la forme et le délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).

E. 3

L'objet du litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante pour une durée de treize jours pour avoir fait échouer une possibilité d'emploi.

E. 4

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 et les références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est ainsi tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1er et 17 al. 3 1ère phrase LACI). Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (ATF 122 V 34 consid. 3b ; DTA 2002 p. 58, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 436/00 consid. 1; ATF 130 V 125 consid. 1 publié dans SVR 2004 ALV no 11 p. 31; arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 consid. 3, 8C_950/2008 du 11 mai 2009, consid. 2 et 8C_746/2007 du 11 juillet 2008, consid. 2). Les éléments constitutifs d'un refus de travail sont également réunis lorsqu'un assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou qu'il ne déclare pas expressément, lors de l'entrevue avec

le futur employeur, accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (ATF 122 V 34 consid. 3b et les références citées).

E. 5

a) Selon l'art. 30 al. 3 3ème phrase LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension 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. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV n. 5 p. 15 [C 128/04]).

A/143/2018 - 7/11 - La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1). Le Tribunal fédéral des assurances a rappelé que la gravité de la faute constitue en principe le seul critère pour fixer la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage. Aussi, est déterminant le comportement de l'assuré qui conduit à la survenance du chômage et, partant, du cas d'assurance, et non pas le laps de temps, dû au hasard, qui s'étend jusqu'au moment où l'assuré retrouve un emploi qui met fin au chômage. La durée effective du chômage et le dommage effectivement survenu ne sont pas pertinents, à la lumière de cette jurisprudence, pour déterminer la gravité de la faute et la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 73/03 du 28 décembre 2005 consid. 3).

b) 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 (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). c) En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1). Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave s'il est d'une durée de six mois et plus et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de 34 à 41 jours (Bulletin LACI IC, janvier 2017, D79 2.A ch. 9). d) Enfin, on rappellera que 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

A/143/2018 - 8/11 - 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

En l'espèce, la recourante fait valoir en premier lieu, que le poste proposé ne correspondait pas exactement à son profil, d'autre part, que la prise de ce poste aurait impliqué pour elle une durée de trajet quotidienne trop longue, enfin, qu'il entraînait en conflit avec le cours qui lui avait été accordé. Ce faisant, elle invoque le caractère non convenable du poste proposé.

a. Comme le relève le SECO dans sa circulaire, la notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l'assurance-chômage. Elle entre en jeu chaque fois que la loi implique un certain comportement de la part de l'assuré (cf. art. 15, 17, 24 et 30 LACI ; Bulletin LACI B281). L'art. 1 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui: a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail; b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée; c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré; d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable; e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail; f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés; g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;

A/143/2018 - 9/11 - h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré. De cela suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000). b. En l'occurrence, seules entrent en considération les lettres b et f de l'art. 16 al. 2 LACI. Selon l'art. 16 al. 2 let. b LACI, n'est pas convenable un travail qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il exerçait précédemment. La notion d'« aptitudes » englobe les capacités physiques, mentales et professionnelles. Est réputé convenable un travail qui n'est pas à la hauteur des aptitudes de l'assuré mais non un travail qui le dépasse (Bulletin LACI B285). On rappellera toutefois que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit chercher du travail, au besoin en

dehors de la profession qu'il exerçait précédemment (art. 17 al. 1 LACI). c. En l'espèce, force est de constater que la recourante, contrairement à ce qu'elle indique, n'est pas comptable. La dernière activité exercée a été celle d'assistante de direction. C'est précisément dans l'optique d'élargir le champ de ses compétences qu'elle a été mise au bénéfice d'un cours d'aide-comptable. Le poste litigieux ne correspondait donc certes pas exactement à son profil mais ne saurait être qualifié de non convenable pour autant. Il impliquait certes des activités d'accueil et de réception mais également la gestion de l'économat et celle des dossiers d'élèves, par exemple. Même si l'assurée considère que l'emploi proposé n'était pas à la hauteur de ses aptitudes, cela ne saurait suffire à nier son caractère convenable. Quant à la durée du trajet, également invoquée, elle reste convenable au sens de la loi, puisqu'elle ne dépasse pas 2h par trajet, ainsi que l'OCE l'a constaté au cours de son instruction. Il en ressort que l'assurée n'avait objectivement aucun motif valable de refuser le poste qui lui avait été assigné, ce qu'elle a pourtant bel et bien fait en retirant expressément sa candidature et ce, en toute connaissance de cause, ainsi qu'elle l'a admis le 31 octobre 2017. Pour le surplus, la Cour relèvera que ce n'est qu'au fil de la procédure que la recourante a mis en avant le fait que la responsable des ressources humaines ait refusé de déplacer la date d'entretien d'embauche proposée. Il ressort plutôt de ses

A/143/2018 - 10/11 - premières explications et de celles de l'employeur, qu'en réalité, ce qui a motivé son retrait de candidature et ce qu'elle a d'emblée mis en avant était le problème que lui causait la durée des trajets. Il a déjà été indiqué qu'à défaut d'excéder deux heures, elle ne constituait pas un motif valable. Eu égard aux considérations qui précèdent, la décision de sanction apparaît bien fondée, tant dans son principe que dans sa quotité, puisqu'il s'agissait là d'un deuxième manquement de la part de l'intéressée. Le recours est rejeté.

A/143/2018 - 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.