

GE_GERICHTE ATAS/400/2024 vom 23. Mai 2024

GE Cour de justice, 2024-05-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_400_2024

FR: GE_GERICHTE ATAS/400/2024 du 23 mai 2024

IT: GE_GERICHTE ATAS/400/2024 del 23 maggio 2024

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/1231/2023 - 7/12 -

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 34 jours du droit à l'indemnité de la recourante, pour avoir fait échouer une possibilité d'emploi convenable.

E. 4.1

L'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il satisfait, entre autres conditions, aux exigences du contrôle (art. 8 al. 1 let. g LACI). À cet effet, il lui incombe, avec l'assistance de l'office du travail compétent, d'entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger; en particulier, il est tenu de rechercher du travail et d'apporter la preuve des efforts fournis dans ce but (art. 17 al. 1 LACI). L'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé (art 17 al. 3 LACI).

E. 4.2

La condition de satisfaire aux exigences du contrôle, posée par l'art. 8 al. 1 let. g LACI, renvoie aux devoirs de l'assuré et prescriptions de contrôle prévus par l'art. 17 LACI. Les al. 1 à 3 de cette disposition-ci imposent aux chômeurs des devoirs matériels, qui concernent la recherche et l'acceptation d'un emploi, la participation aux mesures de marché du travail et aux séances et entretiens obligatoires, ainsi que des devoirs formels, qui ont pour objet l'inscription au chômage et la revendication régulière des prestations au moyen de formules officielles (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014 [ci-après : Commentaire], n. 1 ad art. 17 LACI).

E. 4.3

En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage à l'assurance (art. 16 al. 1 LACI). Si la liberté de choix de l'activité professionnelle est garantie par l'art. 27 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération

suisse du 18 avril 1999 (Cst - RS 101), elle est toutefois restreinte en situation individuelle de chômage. Seuls les emplois non convenables au sens de l'art. 16 al. 2 LACI peuvent être refusés. Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci refuse un travail convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI). Cette règle, notoire, s'applique même lorsque l'assuré n'a pas encore pu y être rendu attentif par l'autorité (Boris RUBIN, La suspension du droit à l'indemnité de chômage, in DTA 2017 p. 11).

E. 4.4

Les éléments constitutifs d'un refus d'emploi sont réunis non seulement en cas de refus d'emploi expressément formulé, mais encore lorsqu'un assuré fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail en raison d'une attitude inappropriée. Tel est le cas notamment lorsque l'assuré ne prend pas contact avec l'employeur ou ne le fait pas dans le délai utile (arrêts du Tribunal fédéral 8C_379/2009 du 13 octobre 2009 ; C 245/06 du 2 novembre 2007 et C 30/06 du

E. 4.5

La violation de ces obligations expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. L'art. 30 al. 1 LACI dispose que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c), n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment refuse un travail convenable, ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable, ou encore compromet ou empêche, par son comportement, le déroulement de la mesure ou la réalisation de son but (let. d).

E. 4.6

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de fautes - légères, moyennes et graves - et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension : 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 (art. 45 al. 3 OACI). Selon l'art. 45 al. 4 OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (let. b). Des A/1231/2023 - 9/12 - 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). En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution. 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 des sanctions 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêts du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 5 ; 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). Il n'est pas nécessaire qu'un assuré ait été renseigné au sujet de son obligation d'accepter un emploi convenable pour qu'une sanction puisse être prononcée en cas de refus d'emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 11 ad art. 16, n. 63 ad art. 30).

E. 4.7

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation, soumise à l'examen du juge de dernière instance uniquement si la juridiction cantonale a exercé son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit si elle a commis un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessens- unterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou a abusé ("Ermessens- missbrauch") de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2 ; 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.2 ; arrêt 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR, 2008, ALV, n° 12, p. 35). 5.

5.1 En l'espèce, l'intimé considère que la recourante, par son comportement, a fait échouer une possibilité concrète d'emploi qui lui aurait permis de réduire le dommage causé à l'assurance. Il lui reproche en particulier d'avoir émis des prétentions salariales trop élevées. 5.2 La recourante conteste les faits qui lui sont reprochés. A réitérées reprises, elle a allégué que si elle a évoqué le salaire horaire de quelques CHF 27.- qu'elle obtenait dans son poste précédent, c'est parce que la question lui a été spécifiquement posée. Elle affirme n'avoir jamais refusé le montant proposé par l'employeur potentiel, dont elle indique qu'il a écarté sa candidature principalement pour des raisons linguistiques (absence de maîtrise de l'anglais) et la non-détention d'un permis de conduire. 5.3 La décision litigieuse est fondée initialement sur le bref courriel adressé en date du 4 janvier 2023 par Mme C_____ à l'ORP du canton de Vaud. En quelques lignes, cette personne explique que le salaire réclamé par l'assurée était trop élevé (CHF 27.- contre les CHF 23.80 proposés). Cela étant, on soulignera que cette personne n'a pas assisté à l'entretien d'embauche et qu'elle n'était pas

A/1231/2023 - 10/12 - directement impliquée dans le processus de décision. Elle n'a fait qu'apporter son assistance à Mme D_____ dans ses recherches en faisant publier une annonce. Dès le début, l'assurée, sommée de s'expliquer, a affirmé que le poste lui avait échappé en raison de son manque de maîtrise de l'anglais et du fait qu'elle n'était pas titulaire du permis de conduire. Jamais au fil de la procédure ses déclarations n'ont varié sur ce point. La personne directement impliquée, à savoir Mme D_____, dûment interrogée par la Cour de céans, a expliqué pour sa part que de « multiples » raisons avaient présidé à sa décision de ne pas retenir la candidature de l'assurée. Si elle mentionne effectivement une prétention salariale élevée, cela ne semble pas avoir été le critère décisif. Elle évoque surtout le fait de ne pas avoir eu « un bon feeling » et mentionne aussi la non-maîtrise de la langue anglaise, le fait que l'assurée n'ait pas été autonome pour ses transports ou encore, qu'elle ait rencontré des difficultés à trouver son domicile. Il n'en demeure pas moins, comme le fait remarquer à juste titre la recourante, que celle-ci a fait preuve d'une motivation évidente, tout d'abord en répondant à l'annonce – dont on relèvera qu'elle ne faisait pas l'objet d'une assignation formelle de la part de l'ORP – et en se rendant par deux fois à l'adresse de l'employeur, éloignée de son propre domicile, la seconde fois en utilisant les transports publics. On notera aussi qu'elle a effectué un « temps d'essai » (en réalité : un essai d'une heure et demie), dont il a été admis qu'il avait été effectué à satisfaction (cf. courrier de Mme C_____ du 28 janvier 2023). Pour le surplus, on ne saurait lui reprocher d'avoir évoqué devant un potentiel employeur le montant de son dernier salaire. En effet, il s'agit là d'un élément central dans le cadre d'un entretien d'embauche. La Cour considère qu'il n'est pas établi, au vu des éléments versés au dossier, au degré de la vraisemblance

prépondérante requis, que l'assurée a refusé le salaire proposé. De manière tout à fait constante, elle a protesté de sa bonne foi et allégué que, si elle a évoqué le montant de sa dernière rémunération, c'est parce que la question lui avait été directement posée. Au vu des problèmes rencontrés par l'employeur potentiel et la recourante pour communiquer et de l'obligation d'avoir recours pour cela aux services d'un tiers en la personne de Mme E_____, il est fort possible qu'un malentendu se soit produit, l'employeur pensant que le chiffre articulé constituait une prétention non négociable de la part de la recourante. Quoiqu'il en soit, l'employeur, pour justifier sa décision, a évoqué avant tout un problème de « feeling », ce dont on peut conclure que si la candidature de l'assurée a été écartée, c'est effectivement pour plusieurs raisons, avant tout parce qu'elle ne correspondait pas aux attentes de Mme D_____, sans que l'on puisse pour autant lui reprocher d'avoir, par son comportement, indéniablement conduit le potentiel employeur à ce résultat. Une mère de famille qui s'apprête à confier sa progéniture à une tierce personne doit pouvoir le faire en toute confiance, parfois

A/1231/2023 - 11/12 - en se fiant simplement à son intuition, ce qui semble ressortir des explications de Mme D_____, qui a ensuite étayé son sentiment par un certain nombre d'éléments objectifs. Comme elle l'a confié à Mme E_____ en indiquant avoir la conviction qu'elle pouvait trouver « un meilleur profil », elle a préféré poursuivre ses investigations dans l'espoir de trouver une personne correspondant mieux à ses critères. On ne peut en conclure qu'il est établi que la recourante aurait adopté un comportement ayant fait échouer une possibilité concrète d'emploi. Au vu des circonstances, aucune faute ne peut lui être reprochée. Le recours est donc admis et la décision litigieuse annulée.

A/1231/2023 - 12/12 -

PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

E. 8

janvier 2007), ne répond pas à un appel d'un employeur (s'il peut s'attendre à une telle sollicitation), fait valoir certaines restrictions lors de la fixation du rendez-vous d'embauche (arrêt du Tribunal fédéral 8C_865/2014 du 17 mars 2015), se présente tardivement à l'entretien, hésite à accepter l'emploi

A/1231/2023 - 8/12 - lors des pourparlers (DTA 1982 p. 41 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011). Des manifestations peu claires, un manque d'empressement faisant douter de la réelle volonté du chômeur d'être engagé (arrêt du Tribunal fédéral C 293/03 du 5 novembre 2004), voire un désintérêt manifeste (arrêts du Tribunal fédéral C 81/02 du 24 mars 2003 et C 72/02 du 3 septembre 2002), constituent déjà des comportements assimilés, selon la jurisprudence, à un refus d'emploi. Concernant les pourparlers au sujet du salaire, l'assuré doit d'emblée être ouvert à la négociation, sauf s'il apparaît clairement que le salaire proposé est inférieur à l'usage et que l'acceptation de l'emploi concerné lui ferait subir les inconvénients liés à l'application de l'art. 24 al. 3 LACI. Lorsqu'un assuré ne fait que répondre à la question précise de savoir quel était son dernier salaire, il n'est pas possible d'assimiler cette réponse à des prétentions salariales (arrêt du Tribunal fédéral 8C_337/2008 du 1er juillet 2018). En résumé, 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 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_446/2020 du 28 janvier 2021 consid. 3.1 et 8C_379/2009 précité consid. 3).

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