

GE_GERICHTE ATAS/581/2014 vom 6. Mai 2014

GE Cour de justice, 2014-05-06, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_581_2014

FR: GE_GERICHTE ATAS/581/2014 du 6 mai 2014

IT: GE_GERICHTE ATAS/581/2014 del 6 maggio 2014

Erwägungen

E. 11

La chambre de céans a ordonné la comparution personnelle des parties le 17 décembre 2013.

E. 12

Par courrier du 12 décembre 2013, Me Pierre Serge HEGER l'a informée qu'il se constituait pour la défense des intérêts de l'assurée.

E. 13

Lors de l'audience du 17 décembre 2013, l'assurée a déclaré que : « J'ai obtenu un certificat de comptabilité fin mars 2013. J'ai suivi cette formation de ma propre initiative.

A/3327/2013 - 4/12 - Le premier jour, il m'a été demandé de former deux personnes, soit l'assistante et un agent, pour qu'ils puissent remplir des déclarations fiscales. J'ai répondu que je n'avais pas suffisamment d'expérience pour former qui que ce soit. Durant ma formation, j'ai principalement appris à passer des écritures et non pas à remplir des déclarations fiscales. Des collègues se sont plaintes que j'avais perdu des documents, ce qui était faux. Ils ont du reste été retrouvés dans les dossiers de ces deux personnes. Ce jour-là, je suis restée sans avoir rien à faire. Il n'y avait pas de travail. Le lendemain, j'ai regardé l'assistante de la responsable installer internet et divers branchements. Je n'ai pas eu de contact avec la responsable, Madame C_____, mais seulement avec son assistante. Elle n'était pas souvent dans les bureaux. Dans les bureaux, nous n'étions que l'assistante et moi-même, ainsi que Madame C_____ lorsqu'elle avait un client à recevoir. Il y avait des agents à la commission (courtiers d'assurances) qui venaient de temps en temps. C'est l'un d'eux qui m'a accusée d'avoir égaré des documents, alors que je n'avais même pas de dossier en mains. J'ai eu un téléphone avec Madame C_____ qui m'a proposé le stage et qui m'a demandé si je pouvais commencer à travailler immédiatement. J'ai accepté et ainsi commencé le stage le 3 mars 2013. J'ai pris mes vacances qui étaient convenues avec ma conseillère bien avant, autour de Pâques. Je n'ai pas été absente pour préparer mes examens. Je ne l'ai été que pour l'examen lui-même. L'assistante ne me donnait pas de tâches à faire. Madame C_____ m'a demandé de traduire du français à l'espagnol le site internet de la société. A part ça, je m'occupais de préparer le café pour les agents. Je dois préciser que je n'ai vu que très peu de clients. Il n'y avait probablement pas beaucoup de travail pour la société. Je n'aurais pas dû répondre au téléphone, n'ayant pas le droit de communiquer directement avec les clients. Je ne sais pas pourquoi. J'ai toutefois répondu au téléphone lorsque Madame C_____ était occupée. S'agissant des reproches qui m'ont été faits, je dois dire que la connexion était très mauvaise. Il s'agissait d'un téléphone relié à internet. Une fois, Madame C_____ a elle-même confondu le nom de deux clients. Son assistante m'a dit, de la part de Madame C_____, que je ne serai pas engagée à l'issue du stage,

parce que je n'avais pas droit aux ARE. Madame C_____ elle-même ne m'a pas parlé d'un éventuel engagement. L'assistante savait quelles étaient les conditions des ARE, parce qu'elle avait elle-même été engagée pour un stage préalablement, puis avait été mise au bénéfice des ARE, parce qu'elle était en fin de droits. (...) A la suite du téléphone que j'ai eu avec Madame D_____ (OCE) (pièce 34 chargé OCE), j'ai appelé Monsieur E_____, comme elle me l'avait conseillé. Celui-ci m'a toutefois répondu qu'une fois le stage décidé, il n'intervenait pas auprès de l'entreprise ».

E. 14

Mesdames C_____ et F_____ ont été convoquées à l'audience du 8 avril 2014. Cette dernière a à cette occasion déclaré que :

A/3327/2013 - 5/12 - « J'ai travaillé comme stagiaire trois mois dans la société B_____ Sàrl depuis novembre 2012, j'ai été engagée en février 2013, et licenciée le 24 décembre 2013 avec effet au 31 janvier 2014. Mon employeur a demandé une ARE dès février 2013. Cette ARE expirait en janvier 2014. Dès le début de mon stage, Mme C_____ m'avait dit qu'elle m'engagerait si tout allait bien. Je précise que j'ai signé une clause de confidentialité. Mme C_____ a beaucoup insisté sur ce point. Je ne voudrais pas avoir de problème en parlant au Tribunal. J'étais assistante administrative. J'étais la seule employée fixe de la société. Il y avait par ailleurs des agents conseillers en assurances rémunérés à la commission. Je faisais le lien entre eux et les assurances. J'étudiais plus particulièrement les propositions faites par les assurances pour conseiller au mieux les clients de la société. Les agents ne restaient pas longtemps à la société. Si Mme C_____ n'avait pas le temps pour le faire, c'est moi qui mettais les agents au courant. J'ai un diplôme de comptabilité auprès de l'IFP à Gland et un diplôme de secrétaire Ecole Femmes et professions à Genève. C'est principalement moi qui me suis occupée de Mme A_____. Mme C_____ a voulu développer un département de comptabilité pour des petites entreprises. Je ne pouvais pas m'occuper de tout. C'est la raison pour laquelle elle a engagé une stagiaire. Je ne sais pas ce qui a été convenu entre Mme A_____ et Mme C_____. Cette dernière m'a demandé de mettre Mme A_____ au courant de ce que je faisais. Elle voulait pouvoir disposer de quelqu'un qui puisse me remplacer. J'ai alors expliqué à Mme A_____ mon activité en matière d'assurances. Mme A_____ m'a dit qu'elle voulait s'occuper de comptabilité plus particulièrement. Des tâches de comptabilité lui ont alors été confiées vers la fin de son stage. Le problème est que personne ne pouvait répondre à ses questions. Je n'en étais pas capable, manquant d'expérience en la matière. Mme C_____ m'avait dit que nous pourrions joindre un expert-comptable pour lui demander des explications. C'était assez bizarre. Dans un premier temps, il était supposé venir travailler dans nos bureaux, puis plus. Finalement, il a pu répondre à certaines questions, mais Mme C_____ a considéré que ses factures étaient trop chères pour elle. L'établissement de déclarations fiscales a été confié à Mme A_____. Cette tâche lui a ensuite été retirée, Mme C_____ considérant qu'elle prenait trop de temps. Mme A_____ a par ailleurs été accusée d'avoir égaré des documents. A tort. Mme C_____ avait décidé que Mme A_____ ne devait pas répondre au téléphone, parce que celle-ci avait commis quelques erreurs sur le nom des interlocuteurs ». Mme C_____ a déclaré que : « Je confirme que je suis associée gérante de la société B_____ Sàrl. La société a pour but le courtage en assurances, et depuis un an, nous avons tenté de développer une branche « comptabilité ». Je travaillais avec une fiduciaire. Je suis moi-même courtière en assurances. Pour développer cette branche « comptabilité », j'ai pensé

A/3327/2013 - 6/12 - à engager Mme A_____ pour un stage de trois mois. Mme F_____ était aide- administrative. Elle avait une formation de comptabilité, mais n'avait pas beaucoup de temps à consacrer à cette activité. J'avais besoin de quelqu'un qui avait une expérience un peu plus pointue en la matière. J'avais l'idée de l'engager à l'expiration des trois mois. J'avais du reste agi de la sorte avec Mme F_____ qui avait également commencé par un stage. J'ai après Mme A_____ engagé deux nouveaux stagiaires. J'ai arrêté depuis. J'avais compris la notion de stage comme étant un temps durant lequel nous faisons connaissance, durant lequel la personne se met au courant et à l'issue duquel elle est engagée. Je me souviens que Mme A_____ avait prévu ses vacances lorsque nous avons eu le premier entretien. J'étais d'accord qu'elle les prenne. Il n'y a pas eu de problème. Je ne suis pas très souvent au bureau. C'est Mme F_____ qui était chargée d'expliquer à Mme A_____ ce que nous attendions d'elle. Je précise que le 80% de l'activité de la société porte sur d'autres branches que la comptabilité. Je l'avais expliqué à Mme A_____ et lui avais dit que j'avais besoin de quelqu'un de polyvalent. Elle m'a dit qu'elle était d'accord, mais a souligné qu'elle était surtout intéressée par le côté comptabilité. Il s'est avéré que peu de tâches de comptabilité ont pu être confiées à Mme A_____. Nous n'avions pas de travail dans ce domaine. Mme A_____ s'en est plainte. Elle m'a écrit de très nombreux mails. Finalement, j'ai réalisé qu'elle était « à bout de nerfs ». En mettant fin au stage, j'ai en réalité respecté sa volonté, dans la mesure où elle n'était pas bien dans ce stage. Je n'ai pas encore à ce jour développé suffisamment ce département de comptabilité comme je l'aurais espéré, de sorte que je ne pourrais pas actuellement engager quelqu'un à plein temps. Mme F_____ a un diplôme de comptabilité. Je précise toutefois que ce n'est pas cette qualification-là qui m'intéressait lorsque je l'ai engagée. Je ne peux dès lors pas dire de quelle nature était ce diplôme. J'ai surtout apprécié chez Mme F_____ sa grande motivation et disponibilité. Pour moi, les diplômes ne sont pas déterminants. Ce sont les connaissances et l'expérience de la personne qui me paraissent plus importantes. Ce que j'attendais de Mme A_____ était d'assister Mme F_____. La société n'avait pas assez de dossiers comptables pour occuper une personne. J'avais donc besoin de quelqu'un de polyvalent. Il s'agissait de s'occuper des téléphones, du courrier, de déclarations fiscales parfois, de résoudre les problèmes qui pouvaient se poser quotidiennement, etc. Il est vrai qu'il lui a été demandé de ne pas répondre au téléphone à un moment donné, parce qu'il y avait eu des malentendus avec des clients. Mme A_____ ne s'exprime pas en français comme une véritable francophone. Des noms ont été mal écrits, des numéros mal compris et des messages non transmis. J'ai licencié Mme F_____ en décembre 2013 ». A l'issue de l'audience d'enquêtes, la représentante de l'OCE a déclaré qu'elle maintenait la durée de suspension prononcée à l'encontre de l'assurée.

A/3327/2013 - 7/12 -

E. 15

Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05) en vigueur dès le 1er janvier 2011, 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. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable.

Les modifications légales contenues dans la LPGA constituent, en règle générale, une version formalisée dans la loi de la jurisprudence relative aux notions correspondantes avant l'entrée en vigueur de la LPGA; il n'en découle aucune modification du point de vue de leur contenu, de sorte que la jurisprudence développée à leur propos peut être reprise et appliquée (ATF 130 V 343 consid. 3). Vu les faits pertinents de la cause, le droit de suspendre les indemnités de l'assurance-chômage doit être examiné au regard de la LACI dans sa version applicable dès le 1er avril 2011. 3. Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56ss LPGA). 4. L'objet du litige porte sur le droit de l'OCE de prononcer à l'encontre de l'assurée une suspension de l'indemnité de l'assurance-chômage d'une durée de 20 jours, au motif que par son comportement, elle a conduit son employeur à mettre un terme à son stage. 5. 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. Afin justement de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1er let. d LACI sanctionne en particulier l'assuré qui n'observe pas les prescriptions de contrôle ou les instructions de l'office du travail par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Jurisprudence et doctrine s'accordent à dire qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (ATF 125 V 197 consid. 6a ; ATFA non publié C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3).

A/3327/2013 - 8/12 - Conformément à l'art. 17 al. 3 LACI, l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. Il a l'obligation, lorsque l'autorité compétente le lui enjoint, de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement (let. a), aux entretiens de conseil, aux réunions d'information et aux consultations spécialisées visées à l'al. 5 (let. b), de fournir les documents permettant de juger s'il est apte au placement ou si le travail proposé est convenable (let. c). L'art. 59 al. 2 LACI fixe les critères auxquels doivent répondre les mesures relatives au marché du travail. De manière générale, elles visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Ces mesures ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable (let. a), de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail (let. b), de diminuer le risque de chômage de longue durée (let. c) et de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (let. d). Selon les directives du SECO concernant les mesures de marché du travail, le Tribunal fédéral des assurances a précisé à plusieurs reprises que la participation à une MMT doit améliorer notablement l'aptitude au placement de l'assuré. Un simple avantage théorique du point de vue de l'aptitude au placement, mais peu vraisemblable dans le cas concret, ne saurait suffire à satisfaire aux exigences posées par l'art. 59 LACI (Bulletin d'information de l'OFIAMT "Droit du travail et assurance-chômage" [DTA] 1985, n. 23). La participation à une mesure ne peut dès lors être approuvée s'il existe des doutes sérieux quant à son effet bénéfique sur l'aptitude au placement de l'assuré et sur son employabilité sur le marché du travail (directives MMT, janvier 2009, n. A24). D'après la jurisprudence, l'assuré ne peut, faute d'intérêt digne de protection, s'opposer à une assignation à un emploi convenable ou à une mesure de marché du travail (ATFA non

publié C 85/03 du 20 octobre 2003 consid. 2.2; ATFA non publié C 49/02 du 2 juillet 2002 consid. 4b/bb). 6. Selon l'art. 30 al. 1er let. d LACI, dans sa teneur en vigueur depuis le 1er juillet 2003, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci n'observe pas les prescriptions de contrôle 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. Selon la jurisprudence, même si l'assuré ne refuse pas explicitement une mesure, un désintérêt ou à tout le moins un manque de motivation pour celle-ci peut contribuer à la faire échouer. Les éléments constitutifs d'un refus étant réunis, un tel comportement est donc sanctionnés par l'art. 30 al. 1 let. d LACI (cf. ATF non

A/3327/2013 - 9/12 - publiés 8C_878/2008 du 25 juin 2009 consid. 4.2 et 8C_200/2008 du 15 septembre 2008 consid. 4.5; ATFA non publiés C 81/05 consid. 6.1, C 311/01 du 9 juillet 2002 consid. 4 et C 152/01 du 21 février 2002 consid. 3b). 7. Selon l'art. 30 al. 3 3e 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 de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02), dans sa teneur dès le 1er avril 2011, la durée de la suspension est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave. L'art. 45 al. 4 OACI (dans sa nouvelle teneur depuis le 1er avril 2011) dispose qu'il y a faute grave notamment lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, 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 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1). Selon le bulletin LACI d'octobre 2011, remplaçant la partie D de la Circulaire relative à l'indemnité de chômage de janvier 2007, la durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles relatives à l'assuré, les circonstances particulières, le cas échéant, du cas d'espèce (cf. D 64). 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 (ATF non publié C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). 8. Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutables, 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). 9. L'assurée a suivi une formation d'aide-comptable, puis a été mise au bénéfice d'un stage dès le 1er mars 2013 au sein de la société B_____ Sàrl.

A/3327/2013 - 10/12 - Son employeur a mis fin à son stage le 7 mai 2013, au motif qu'elle avait égaré des documents, mal transmis des messages téléphoniques et en raison d'absences trop nombreuses. L'assurée a contesté ces reproches. Elle relève que les documents égarés avaient été retrouvés dans les dossiers de deux collaborateurs, que la connexion téléphonique était mauvaise au point que Mme C_____ avait elle-même confondu le nom de deux clients, et qu'elle n'avait été absente que pour se rendre à des entretiens d'embauche ou pour subir ses examens. Entendue par la chambre de céans, l'assistante administrative a confirmé que l'assurée avait été accusée à tort s'agissant de la perte de documents. Elle a indiqué que Mme C_____ avait décidé que l'assurée ne devait plus répondre au téléphone, et n'a pas relevé d'absences exagérées de la part de l'assurée. Les motifs pour lesquels Mme C_____ a entendu interrompre le stage de l'assurée n'apparaissent dès lors pas fondés. Du reste, celle-ci a expliqué qu'elle avait en réalité voulu respecter la volonté de l'assurée, « dans la mesure où elle n'était pas bien dans ce stage ». On ne saurait dans ces conditions considérer que l'assurée ait été responsable de l'interruption du stage. Il est vrai qu'elle s'est plainte de ce qu'aucun travail convenable ne lui avait été proposé durant son stage : il ne lui avait pas été possible de mettre en pratique ses connaissances nouvellement acquises, et elle n'avait pu bénéficier d'aucun encadrement. La chambre de céans constate que les déclarations de l'assistante administrative et de Mme C_____ elle-même confirment les allégations de l'assurée. L'assistante administrative a ainsi expliqué que « des tâches de comptabilité lui ont alors été confiées vers la fin de son stage. Le problème est que personne ne pouvait répondre à ses questions. Je n'en étais pas capable, manquant d'expérience en la matière. Mme C_____ m'avait dit que nous pourrions joindre un expert-comptable pour lui demander des explications. C'était assez bizarre. Dans un premier temps, il était supposé venir travailler dans nos bureaux, puis plus. Finalement, il a pu répondre à certaines questions, mais Mme C_____ a considéré que ses factures étaient trop chères pour elle ». Mme C_____ a quant à elle admis qu'elle avait engagé l'assurée parce qu'elle avait besoin de quelqu'un qui ait « une expérience un peu plus pointue » en matière de comptabilité que l'assistante administrative, pour être en mesure de développer une branche « comptabilité ». Consciente de ce que la société n'avait pas encore suffisamment de dossiers comptables, Mme C_____ attendait de l'assurée qu'elle soit polyvalente. Ainsi, non seulement l'employeur n'avait la possibilité de confier à l'assurée que peu de tâches en matière de comptabilité, de plus, aucun collaborateur ne savait répondre aux questions de l'assurée, celle-ci ayant en réalité été engagée dans l'idée qu'elle serait dans l'immédiat entièrement autonome. Or, la mesure doit avoir un effet bénéfique sur l'aptitude au placement pour être retenue

A/3327/2013 - 11/12 - (directives MMT, janvier 2009, n. A24). Il n'appartient certes pas aux assurés de remettre en cause la décision de la conseillère ni de décider si la mesure est adaptée à sa situation (cf. ATFA non publié C 85/03 du 20 octobre 2003 consid. 2.2; ATFA non publié C 49/02 du 2 juillet 2002 consid. 4b/bb). La chambre de céans relève toutefois qu'en l'occurrence, l'assurée s'est contentée de faire état de ses craintes quant au fait que son travail n'était ni contrôlé, ni validé. On ne saurait en conclure qu'elle a refusé un emploi réputé convenable sans motif valable, ou qu'elle ait conduit son employeur à mettre fin à son stage. Dans un arrêt du 8 novembre 2011, la chambre de céans a eu l'occasion de traiter le cas d'un assuré qui avait interrompu de son propre chef un stage après deux jours d'activité seulement, au motif que, bénéficiant d'une longue expérience professionnelle en qualité d'aide de cuisine, il ne comprenait pas l'utilité d'un stage de plongeur. La chambre de céans a constaté que le comportement de l'assuré avait certes fait échouer la mesure,

mais avait considéré que l'absence de caractère formateur de la mesure constituait une circonstance objective qui diminuait la gravité de la faute et expliquait en partie l'abandon du stage. Elle avait ainsi réduit la sanction de 18 jours à 12 jours (ATAS/1031/2011). En l'espèce, ce n'est pas l'assurée qui a mis un terme au stage et les motifs sur lesquels l'employeur s'est fondé ne suffisent à l'évidence pas pour justifier l'interruption avec effet immédiat. Les plaintes de l'assurée quant à l'absence de caractère formateur et d'encadrement ont été confirmées de surcroît. En conséquence, la chambre de céans considère qu'aucune faute ne peut être retenue à l'encontre de l'assurée, et partant aucune suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Aussi le recours est-il admis.

A/3327/2013 - 12/12 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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