

GE_GERICHTE ATAS/841/2017 vom 3. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_841_2017

FR: GE_GERICHTE ATAS/841/2017 du 3 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE ATAS/841/2017 del 3 ottobre 2017

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 (LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie, la décision attaquée ayant été rendue sur opposition en application de la LACI. Le recours a été interjeté en temps utile (art. 38 al. 3 et 60 LPGA), dans le respect des exigences de forme et de contenu prescrites par la loi (art. 61 let. b LPGA ; cf. aussi art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA - E 5 10). La recourante a qualité pour recourir (art. 59 LPGA). Le recours est donc recevable.

E. 2

a. Selon l'art. 17 al. 3 let. a LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance 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. b. La violation de cette obligation expose l'assuré à une suspension de son droit à l'indemnité. En effet, selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, le droit de l'assuré à

A/4253/2016 - 6/11 - l'indemnité est suspendu notamment lorsqu'il est établi que celui-ci ne se présente pas à une mesure de marché du travail ou l'interrompt sans motif valable. 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 faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui 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 (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1). c. 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 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. 3

a. Le stage de requalification auquel la recourante a été enjointe de participer représentait une mesure relative au marché du travail au sens des art. 59 ss LACI, plus particulièrement une mesure d'emploi selon l'art. 64a LCAI. Il est établi que la recourante a interrompu cette mesure unilatéralement, de sa propre initiative, quand bien même ce serait sous l'empire d'une compréhension erronée de l'information que sa conseillère en personnel lui a donnée, par courriel du 6 juin 2016, en réponse à sa demande faite par courriel du 2 juin 2016. Il ne saurait être discuté si ladite mesure était adaptée à la situation de la recourante. Une réponse à une très éventuelle inadéquation ne pouvait en tout état consister en un abandon unilatéral de la mesure ordonnée. b. L'unique point litigieux est de savoir si, au regard du principe de la bonne foi, la recourante pouvait se considérer comme dispensée de poursuivre ladite

A/4253/2016 - 7/11 - mesure du fait qu'en réponse à la question de savoir quelles seraient « les prochaines étapes vis-à-vis de l'ORP » maintenant qu'elle venait de recevoir « une confirmation d'intérêt de la part d'un employeur », sa conseillère en personnel lui a indiqué qu'il lui suffirait de lui faire « parvenir copie du contrat de travail » et qu'elle pourrait la « libérer de recherche d'emploi pour le mois (précédant) le début de (son) travail ».

E. 4

C'est un principe général, de rang constitutionnel, que les organes de l'État et les particuliers doivent agir de manière conforme aux règles de la bonne foi (art. 5 al. 3 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse, du 18 avril 1999 - Cst. - RS 101). Ce principe est complété par un droit constitutionnel, source de prétentions justiciables devant les autorités et tribunaux, à savoir celui de toute personne d'être traitée par les organes de l'État conformément aux règles de la bonne foi (art. 9 Cst.). Le principe de la bonne foi s'applique en matière d'assurances sociales. Le législateur en a ancré certaines de ses prémisses dans la LPGA et les lois spécifiques, à savoir le devoir de renseigner. Selon l'art. 27 LPGA, dans les limites de leur domaine de compétence, les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1), chacun ayant au surplus le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations, par les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations (al. 2). L'application du principe de la bonne foi suppose que l'autorité soit intervenue par un acte ou une omission dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, qui, seules, peuvent le cas échéant se prévaloir de sa violation. En cas de renseignements erronés, lesdites personnes peuvent, à certaines conditions exceptionnelles, déduire du principe de la bonne foi le droit d'obtenir une adaptation de leur régime légal dans la mesure nécessaire au respect du principe de la bonne foi ; l'administration peut en effet se trouver liée par des renseignements inexacts et a fortiori des assurances erronées qu'elle aurait données, pour autant qu'elle était compétente (à tout le moins apparemment) pour ce faire, que les

renseignements en question ont été fournis sans réserve, en termes clairs et catégoriques, en rapport avec une situation concrète déterminée, que l'administré n'a pas été en mesure, en faisant preuve d'un minimum d'attention, de reconnaître l'erreur, qu'il a pris, en se fiant à ces renseignements, des dispositions irréversibles ou auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; ATF 129 I 161 consid. 4.1 p. 170 ; 128 II 112 consid. 10b/aa ; 126 II 377 consid. 3a et les arrêts cités ; ATAS/648/2017 du 18 juillet 2017 consid. 5b/aa ; ATAS/1120/2014 du 4 novembre 2014 consid. 6a ; Pierre MOOR / Alexandre FLÜCKIGER / Vincent MARTENET, Droit administratif, 3ème éd., 2012, I/6.4.1).

A/4253/2016 - 8/11 - Ces principes s'appliquent par analogie à un défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information. Encore faut-il que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (ATF 131 V 472 consid. 5 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2009 du 31 mai 2010 consid. 4.2 ; ATAS/751/2017 du 31 août 2017 consid. 8).

E. 5

a. En l'espèce, la conseillère en personnel de la recourante est intervenue à la suite d'une question que cette dernière lui avait posée, et elle était compétente et pouvait à tout le moins être considérée comme telle par la recourante pour la renseigner sur les sujets tant des recherches personnelles d'emploi que de la mesure du marché du travail considérée (cf. sur la qualité d'interlocuteur privilégié du conseiller en placement, appelé non seulement à exercer un certain contrôle sur l'assuré mais aussi à lui prodiguer des conseils, arrêt du Tribunal fédéral des assurances C.335/05 du 14 juillet 2006 consid. 3.3 ; ATAS/1120/2014 du 4 novembre 2014 consid. 6e ; Jean-Michael DUC, Quelques réflexions sur le devoir de renseignement des assurances sociales suite à l'ATFA du 14 juillet 2006, C.335/05, in La partie générale du droit des assurances sociales, Colloque de Lausanne 2002, éd. par Bettina KAHIL-WOLFF, 2003, p. 172 ss). b. Force est en revanche de retenir que ladite conseillère n'a pas donné l'assurance à la recourante que, maintenant qu'elle avait obtenu une confirmation d'intérêt d'un employeur, elle pouvait cesser de suivre le stage de requalification qu'elle avait été enjointe de suivre. Le sens premier et en fait principal de la réponse de ladite conseillère était qu'une manifestation d'intérêt d'un employeur, pour réjouissante qu'elle fût, ne produisait aucun changement de sa situation tant qu'un contrat de travail ne serait pas signé et transmis en copie à l'intimé. Cette réponse reposait sur le bon sens. Preuve en est d'ailleurs que le contrat en question n'a finalement jamais été conclu. La réponse de la conseillère n'évoquait aucunement un abandon de la mesure de marché du travail en cours, mais n'envisageait qu'une cessation de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi, et ce – sied-il de souligner – non inconditionnellement, mais à la triple condition que le contrat de travail soit signé (et communiqué en copie à l'intimé), que la date de début du travail se situe dans un horizon de temps d'un mois et que la conseillère prenne la décision de la dispenser de telles recherches. La recourante ne pourrait cesser d'effectuer ses recherches personnelles d'emploi de sa propre initiative. A fortiori ne pouvait-elle imaginer être habilitée, sans y être explicitement autorisée, à ne plus suivre son stage de requalification, qui pourrait s'avérer utile pour le cas où elle ne serait finalement pas engagée ou le serait mais ne le resterait que très peu de temps.

A/4253/2016 - 9/11 - c. Sans doute la question posée à la conseillère en personnel visait-elle – au pluriel – « les prochaines étapes vis-à-vis de l'ORP » et aurait-il été prudent que cette dernière, sachant qu'une mesure du marché du travail était en cours, pense à préciser que celle-ci se poursuivait jusqu'à décision contraire, et ce « évidemment » est-on naturellement tenté d'ajouter, ce qui montre que l'omission de cette précision n'était pas susceptible d'être comprise comme impliquant une autorisation d'interrompre ledit stage. La recourante ne pouvait tenir pour acquis que, du seul fait qu'un employeur lui confirmait (de surcroît oralement) son intérêt à l'engager, il n'y avait plus de raison qu'elle continue à suivre ledit stage. Il n'y avait là nulle évidence suppléant à un défaut d'information. La situation n'était pas comparable, par analogie à un renseignement fourni, à celle dans laquelle le renseignement donné (ou l'assurance donnée) l'aurait été sans réserve, en termes clairs et catégoriques, si bien que l'administré l'ayant reçu pouvait s'y fier, autrement dit ne pouvait en suspecter le caractère erroné, en faisant preuve d'un minimum d'attention. Il devait subsister pour le moins un fort doute à ce sujet aux yeux de la recourante, qui aurait dû le dissiper en interrogeant sa conseillère en personnel spécifiquement sur ce point. Elle ne l'a pas fait, sinon s'est gardée de le faire, se contentant d'écrire à ladite conseillère, le 6 juin 2016, qu'elle lui ferait parvenir le contrat de travail une fois qu'elle l'aurait reçu, sans du tout préciser qu'elle poursuivrait ses recherches personnelles d'emploi mais mettrait un terme – et a mis un terme, dès le

E. 8

La procédure est gratuite, la recourante n'ayant pas agi de façon téméraire ni témoigné de légèreté (art. 61 let. a LPGA). Vi l'issue du recours, il n'y a pas lieu d'allouer une indemnité de procédure à la recourante (art. 61 let. g LPGA). * * * * *

A/4253/2016 - 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.