

GE_GERICHTE A/185/2015 vom 13. April 2015

GE Cour de justice, 2015-04-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_185_2015

FR: GE_GERICHTE A/185/2015 du 13 avril 2015

IT: GE_GERICHTE A/185/2015 del 13 aprile 2015

Erwägungen

E. 10

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à GENEVE recourant contre OFFICE CANTONAL DE L'EMPLOI, Service juridique, sis rue des Gares 16, GENEVE intimé EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après : l'assuré ou le recourant), né le _____ 1977, ingénieur diplômé HES en informatique dès janvier 2002, s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ORP), le 3 juillet 2014, déclarant rechercher un emploi à 100 % dans le secteur de l'informatique, à compter du 1 er août 2014. Un délai-cadre d'indemnisation a été ouvert du 1 er août 2014 au 31 juillet 2016. 2. Lors de l'entretien de diagnostic d'insertion du 24 juillet 2014, l'assuré a reçu de son conseiller en personnel une assignation à un emploi vacant d'analyste en informatique à 75 % pour une durée indéterminée, à pourvoir auprès des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG). Cette assignation stipulait que l'assuré devait faire acte de candidature au moyen du formulaire en ligne, dans le délai du 29 juillet 2014. Ce courrier d'assignation l'informait également - sous la mention «REMARQUE IMPORTANTE », en exergue en bas de première page -, du fait que la loi fédérale sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982 (LACI - RS 837. 0) prévoyait la prise de sanctions touchant son droit à l'indemnisation en cas de non-respect de l'assignation. Le délai pour postuler à cet emploi a été prolongé jusqu'au 19 août 2014. 3. L'ORP constatant ultérieurement que les preuves de recherches personnelles des mois de juillet et août 2014 ne faisaient nullement référence au poste assigné aux HUG, a transmis le dossier au service juridique de l'OCE, pour décision. 4. En date du 9 octobre 2014, l'OCE a écrit à l'assuré : l'ORP avait été informé du fait qu'il n'avait pas été engagé par les HUG car il n'aurait pas pris contact, conformément à l'assignation reçue. Un délai lui était imparti au 20 octobre 2014 pour s'expliquer, verbalement ou par écrit, en joignant au besoin tous justificatifs utiles. 5. L'assuré a pris contact avec la juriste en charge du dossier, le 13 octobre 2014, par téléphone, confirmé par courriel du même jour : son « assurance-chômage » commençant dès le 1 er août 2014, ce poste lui avait été proposé le 24 juillet 2014. Or ce poste est à 75 % et il recherche uniquement des postes à 100 %. Ce détail lui avait échappé lors de son rendez-vous du mois de juillet avec son conseiller. De plus il n'avait aucune expérience en QlikView, Business Object, Crystal Report ou encore Jboss. Le nombre de ses recherches avait été de 11 pour le mois de juillet, de 7 pour le mois de septembre (recte : août), ce qui en moyenne était supérieur aux six recherches mensuelles fixées comme objectif. Ses recherches étaient essentiellement focalisées sur son expérience acquise lors de son dernier emploi, c'est-à-dire C++, C, Qt ou de gestion de projet. Il n'avait jamais été dans son intention de se soustraire à ses obligations pour trouver un emploi à 100 %. Il restait à disposition pour tout renseignement complémentaire. 6. Par décision du 10 novembre 2014, le service juridique de l'OCE a prononcé une suspension d'une durée de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de l'assuré, et ce dès le 20 août

2014. Les arguments avancés par l'assuré ne sauraient être retenus, ce dernier devant tout mettre en œuvre pour diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, ce qui implique notamment d'accepter un emploi à temps partiel ou en gain intermédiaire. En agissant comme il l'a fait, soit en ne donnant pas suite à l'assignation de l'ORP, il a commis une faute grave qu'il se justifie de sanctionner en conséquence.!

7. Le 14 novembre 2014, l'assuré a formé opposition contre cette décision. Il n'était pas facile de s'être vu licencier pour des raisons économiques dans une entreprise où il avait travaillé pendant plus de six ans. Il avait d'emblée tout mis en œuvre pour chercher un emploi. Lors de son premier entretien avec son conseiller, il avait de suite demandé à pouvoir bénéficier de cours de perfectionnement, utiles dans son domaine. Il avait insisté lors du second rendez-vous. Il avait pris l'initiative de contacter les personnes/société partenaire pour suivre ces cours. Il avait d'ailleurs eu un entretien chez ALTRAN SA, à cette fin. Hormis ses recherches, il avait entrepris avec l'aide d'un ancien collègue des démarches pour trouver un moyen d'entrer dans les banques. Lorsqu'il s'était inscrit au chômage il avait spécifié qu'il cherchait un emploi à 100 %. Il pensait que chercher un poste à un taux d'activité inférieur pouvait lui valoir une sanction. Jusque-là toutes ses recherches concernaient des postes à plein temps. Il n'avait pas fait attention au taux d'activité de l'offre proposée par son conseiller lors du premier rendez-vous de juillet 2014, sinon il lui en aurait fait part. S'il l'avait fait, il imaginait que son conseiller aurait attiré son attention sur le fait qu'il était obligé de donner suite sous peine de sanctions. S'il était à trois ou quatre mois de la fin de son chômage il comprendrait. Dans le cas particulier, il n'avait pas même commencé sa période. Son conseiller, censé suivre son dossier, aurait pu le prévenir de ce qu'il n'avait pas encore postulé pour cette place. Dans les documents et la brochure qui lui avaient été remis, l'obligation de postuler à un emploi pour un taux inférieur à celui recherché n'était pas mentionnée ; seule la possibilité de recourir à un gain intermédiaire y figurait. Il s'agissait d'un malentendu, et la sanction prononcée était disproportionnée par rapport à la faute commise. Pour preuve de sa bonne foi, il proposait de travailler à 50 % à l'OCE, en stage non rémunéré, pour rembourser cette pénalité, ou à défaut, il demandait que la sanction soit applicable pendant la période de mai à juillet, époque de l'année où il y a le moins d'offres et de possibilités de trouver un travail. Il pourrait ainsi garder sa motivation pour les prochains mois, et faire le nécessaire pour sortir du chômage.!

8. Le 12 décembre 2014, l'OCE a statué sur opposition. L'opposition était rejetée et la décision du 10 novembre 2014 confirmée. !

Il ressortait des données informatiques de la caisse de chômage que l'assuré est indemnisé sur la base d'un gain assuré de CHF 7'500.- dont il perçoit le 80 %, soit une indemnité mensuelle brute d'environ CHF 6'000.-. L'offre d'emploi litigieuse mentionne que la rémunération du poste d'analyste en informatique est d'un minimum de CHF 7'798.20 x 13, soit CHF 6'336.03 par mois pour un 75 %. La lecture de la brochure qui lui avait été remise lors de son inscription mentionnait notamment en page 16 que l'assuré doit entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter ou abréger le chômage et qu'il est ainsi responsable de chercher un travail, si nécessaire en dehors de sa profession exercée ou du taux d'occupation désiré. La faute commise était grave, d'autant que le salaire mensuel pour l'emploi litigieux à 75 % était supérieur à ses indemnités de chômage, et qu'il aurait ainsi pu mettre un terme à son état de chômage. Sa situation financière ne pouvait avoir d'incidence sur le bien-fondé de la suspension prononcée, et la seule sanction prévue par la loi était la suspension du droit à l'indemnité, l'assuré ne pouvant pas être sanctionné différemment, par exemple en effectuant un stage auprès de l'OCE, comme il le proposait. En fixant la durée de la

suspension à 31 jours, le barème du SECO était respecté, de même que le principe de la proportionnalité, s'agissant d'un manquement tel que celui reproché. 9. Par courrier recommandé du 19 janvier 2015, l'assuré a recouru contre cette décision auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice. Il conclut implicitement à l'annulation de la décision entreprise, respectivement à la réduction de la quotité de la pénalité infligée.!

10. S'il n'avait pas postulé à cette offre d'emploi, cela n'était pas dû à la complexité de la démarche : il était très simple et rapide de constituer un dossier, et ce n'était pas les lettres de motivation qui lui manquaient. Il ne s'agissait pas non plus d'un oubli de sa part. Lors de son inscription, il avait mentionné qu'il cherchait en poste à 100 %. Une fois rentré chez lui, lorsqu'il avait vu le taux d'activité de 75 % pour le poste proposé, il avait rapidement conclu qu'il y avait erreur et que cela était en désaccord avec le taux qu'il cherchait et pour lequel il s'était inscrit à l'OCE. Il se demande (aujourd'hui) pourquoi l'on devrait spécifier le taux d'activité recherché lors de l'inscription, si l'OCE se permet de proposer des postes à taux variable d'activité. Cela l'avait induit en erreur. La sanction de 31 jours de suspension l'avait durement affecté, économiquement et mentalement, et sa motivation « en avait pris un sacré coup ».

11. Par courrier du 3 février 2015 l'intimé a conclu au rejet du recours, persistant intégralement dans les termes de sa décision sur opposition.!

12. La chambre de céans a communiqué copie des écritures de l'intimé au recourant, en l'invitant à lui faire parvenir une éventuelle réplique d'ici au 2 mars 2015, en lui rappelant qu'il avait dans le même délai la possibilité de venir consulter le dossier au siège de la juridiction. Le recourant ne s'est pas manifesté. !

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 - E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} 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. Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).!

3. Le litige porte sur la suspension des indemnités de chômage du recourant pour une durée de 31 jours, pour non-respect d'une assignation d'emploi.!

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 leur dommage (ATF 123 V 96 et références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Cette disposition prévoit notamment, en son alinéa 3, que l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. Il a ainsi l'obligation de participer aux mesures relatives au marché du travail propres à améliorer son aptitude au placement, aux entretiens de conseil, aux réunions d'information, etc. !

Lorsqu'un assuré ne respecte pas ces prescriptions et instructions, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. L'art. 30 al. 1 let. d LACI permet alors de le sanctionner par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. De même, l'art. 30 al. 1 let. c LACI prévoit une suspension du droit à l'indemnité lorsqu'il est établi que l'assuré ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable. 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 par une attitude contraire

à ses obligations (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa; RIEMER-KAFKA, Die Pflicht zur Selbstverantwortung, p. 461, GERHARDS, Kommentar zum AVIG, tome 1, ad. Art. 30). 5. Il y a refus d'un travail convenable assigné au chômeur lorsque ce dernier ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur, lorsqu'il refuse explicitement un emploi, mais aussi quand il omet d'accepter expressément un emploi par une déclaration que les circonstances exigeaient qu'il fît (ATF 122 V 38 consid. 3b et les références; DTA 1986 n° 5 p. 22, partie II. consid. 1a; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, ch. 704). Ainsi, afin de ne pas compromettre la possibilité de mettre un terme à son chômage, l'assuré doit, lors des pourparlers avec l'employeur futur, manifester clairement qu'il est disposé à passer un contrat (DTA 1984 no 14 p. 167). 6. 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 (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (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. 7. L'art. 45 al. 4 OACI dispose qu'il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable. Le Tribunal fédéral des assurances a jugé que l'art. 45 al. 3 OACI - dans sa teneur avant le 1^{er} avril 2011, devenu depuis lors art. 45 al. 4 OACI - qui qualifie de faute grave le refus d'emploi convenable - est conforme à la loi et qu'en de telles circonstances, le pouvoir d'appréciation de l'administration et du juge des assurances sociales est par conséquent limité par la durée de la sanction prévue pour une faute grave - à savoir entre 31 et 60 jours (ATFA C 386/97 du 9 novembre 1998) Ultérieurement, dans un arrêt DTA 2000 n° 8 p. 42, il a toutefois laissé la question ouverte de savoir si, en cas d'un refus de travail convenable au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, l'administration et le juge des assurances pouvaient s'écarter de la règle posée par l'art. 45 al. 3 OACI lorsque des circonstances particulières le justifiaient (eu égard, notamment, au type d'activité proposé, au salaire offert ou à l'horaire de travail), et fixer une suspension d'une durée inférieure au minimum prévu de 31 jours (cf. également arrêt B. du 15 février 1999 = DTA 2000 n°8 p. 42 ; C 207/02 du 22 octobre 2002 consid. 3.2). 8. 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 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 (cf. arrêt 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références ; ATF 8C_537/2013 du 16 avril 2014 consid. 5.1). 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 p. 152 et les références ; ATF 8C_73/2013 du 29 août 2013 consid. 5.2). 8.

En l'espèce, il n'est pas contesté que le recourant n'a pas pris contact avec l'employeur dont les coordonnées lui ont été communiquées en date du 24 juillet 2014. Certes, il n'est pas certain que la prise de contact avec l'employeur qu'on lui avait désigné aurait débouché sur l'octroi d'un poste pour le recourant. Ce qui ne fait en revanche aucun doute, c'est qu'en ne prenant pas langue avec l'employeur, l'assuré a réduit ses chances à néant. Force est donc de constater que l'assuré a, par son comportement, potentiellement laissé échapper une possibilité d'emploi dont il n'allègue pas qu'elle n'aurait pas été convenable (cf. ATAS 574/2008 du 15 mai 2008). L'assuré a varié dans ses explications : dans ses premières explications à l'OCE, il relevait que ce poste est à 75 % alors qu'il recherche uniquement des postes à 100 %. Il a cru bon préciser que ce détail lui avait échappé lors de son rendez-vous du mois de juillet avec son conseiller. Sur opposition, il a répété qu'il n'avait pas fait attention au taux d'activité de l'offre proposée par son conseiller lors du premier rendez-vous de juillet 2014 sinon il lui en aurait fait part. S'il l'avait fait, il imaginait que son conseiller aurait attiré son attention sur le fait qu'il était obligé de donner suite sous peine de sanctions. S'il était à 3 ou 4 mois de la fin de son chômage il comprendrait. Dans le cas particulier, il n'avait pas même commencé sa période. Enfin, dans son recours, il indique qu'une fois rentré chez lui, lorsqu'il avait vu le taux d'activité de 75 % pour le poste proposé, il avait rapidement conclu qu'il y avait erreur et que cela était en désaccord avec le taux qu'il cherchait et pour lequel il s'était inscrit à l'OCE. Dans cette nouvelle version, il n'explique toutefois pas pourquoi, à la différence de la précédente, il n'avait pas interpellé son conseiller pour vérifier ce point, ce qui aurait été une démarche simple, plutôt que de s'accommoder d'une interprétation présupposant une erreur de l'administration...-. Il se demande pourquoi l'on devrait spécifier le taux d'activité recherché lors de l'inscription, si l'OCE se permet de proposer des postes à taux variable d'activité. Il explique même que ce n'est pas par oubli qu'il n'aurait pas postulé, ce qui en d'autres termes signifie que c'est délibérément qu'il n'a pas donné suite à l'assignation en cause. D'un autre côté, il a également tenté de justifier le fait de ne pas avoir donné suite à l'assignation litigieuse en prétendant qu'il n'avait aucune expérience en QlikView, Business Object, Crystal Report ou encore Jboss. Or, à lire attentivement l'offre de poste, celle-ci mentionne (seulement) que la connaissance de ces outils «serait un plus »... D'autres y sont d'ailleurs énumérés, dont la connaissance était aussi considérée comme « un plus », qui figurent, ceux-là, dans le CV du recourant ou dans sa fiche d'évaluation par l'ORP. Singulière est encore l'argumentation consistant à prétendre que si la brochure d'information qu'on lui a remise contenait bien la référence à la possibilité de recourir à un gain intermédiaire, la recherche d'un poste à un taux inférieur à celui recherché n'était pas mentionnée. C'est omettre que la documentation remise mentionne sous « vos obligations » : rechercher un emploi - vous êtes ainsi responsable de chercher du travail, si nécessaire en dehors de votre profession exercée ou du taux d'occupation désiré ». Ainsi, l'argumentation du recourant n'est guère convaincante ; elle est confuse et contradictoire, et ainsi aucun élément n'est susceptible d'être pris en compte pour atténuer ou même relativiser sa faute. Cette faute est assurément grave, car au vu de son curriculum vitae, de ses 10 années d'expérience dans le développement, de même que sa bonne maîtrise de l'anglais, et de son âge, les perspectives de rapidement sortir du chômage, voire de ne pas y émarger, étaient sérieuses, il aurait ainsi pu réduire considérablement la charge inhérente à sa situation sans emploi, et par conséquent le dommage de l'intimé. S'agissant de la sanction prononcée, celle-ci correspond au barème du SECO qui recommande à titre de sanction pour un « premier refus d'un emploi convenable ou d'un travail en gain intermédiaire pour une durée indéterminée,

assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même » comportement qualifié de faute grave, sanctionnée d'une suspension de 31 à 45 jours (Barème SECO échelle D72 – 2B in Bulletin LACI IC janvier 2013). Dans le cas particulier la sanction prononcée se situe au seuil inférieur de la fourchette. 9. Eu égard à la situation subjective du recourant et aux circonstances du cas d'espèce, il n'y a aucun motif faisant apparaître la faute de l'assuré comme étant seulement de gravité moyenne ou légère. Dès lors, la suspension du droit à l'indemnité prononcée par l'autorité intimée n'apparaît pas critiquable, puisqu'elle correspond à la durée minimale de la suspension prévue pour une faute grave. Par conséquent, il ne peut être reproché à l'intimé d'avoir excédé son pouvoir d'appréciation. 10. Vu les considérations qui précèdent, le recours est rejeté. 10. Pour le surplus, la procédure est gratuite. 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.