

GE_GERICHTE A/268/2017 vom 18. Oktober 2017

GE Cour de justice, 2017-10-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_268_2017

FR: GE_GERICHTE A/268/2017 du 18 octobre 2017

IT: GE_GERICHTE A/268/2017 del 18 ottobre 2017

Erwägungen

E. 25

p. 122; cf. aussi arrêt 8C_427/2010 du 25 août 2010 consid. 5.1 ; arrêt du 29 juillet 2013 8C 591/2012). 8. a. En l'espèce, il est constant que le recourant a donné suite en temps utile à l'assignation pour le poste vacant concerné, et que, retenu parmi plusieurs candidats, il s'est présenté à l'entretien de sélection des candidats, le 20 avril 2016, et s'est entretenu à cette occasion avec le chef de service de la logistique du service École-Média. b. En substance, tant dans ses observations dans le cadre du droit d'être entendu avant que l'OCE n'ait rendu sa décision de suspension de vingt-sept jours, que par la suite, dans le cadre de son opposition et enfin à l'appui de son recours, le recourant a essentiellement soutenu qu'il n'avait jamais refusé le poste litigieux, et qu'il aurait au contraire manifesté un intérêt concret à ce sujet. Toutefois, lors de l'entretien d'embauche du 20 avril 2016, il avait d'une part été surpris de constater que le profil du poste tel que décrit dans l'annexe à l'assignation qu'il avait reçue de son conseiller en personnel ne correspondait pas à la description du cahier des charges et des fonctions telles que M. C _____ les lui aurait décrites : il a souligné en particulier que la description du poste vacant ne précisait pas que le 50 % des tâches prévues devraient consister à déménager des postes de travail d'une école à une autre, et d'autre part que le logiciel de la base des réseaux informatiques dont il devrait avoir la charge était un programme obsolète qu'il ne connaissait pas. Il se serait dit prêt à suivre une formation pour s'adapter, mais en définitive, selon lui, l'employeur potentiel et lui-même seraient arrivés, à la fin de l'entretien d'embauche, à la conclusion commune que le poste offert ne correspondait pas à son expérience ses qualifications, et n'était donc pas en adéquation avec son profil. c. Si l'on se réfère tout d'abord au CV du recourant, et qu'on le compare à la description du poste figurant en annexe de l'assignation au poste vacant, force est de constater que les nombreuses formations suivies et son expérience en informatique dans la gestion des réseaux informatiques en particulier coïncident à tout le moins avec les exigences du poste offert, son expérience et ses acquis constituant au demeurant des atouts particuliers pour en faire un candidat très intéressant, sinon idéal pour un tel poste, sur le plan technique en tout cas. Certes le descriptif du poste ne précise pas que pendant la période concernée des parcs informatiques devraient être déplacés d'un endroit à l'autre, mais ces précisions, données par l'employeur, au moment de l'entretien d'embauche, dans le cadre de la présentation générale du service et du contexte dans lequel le candidat retenu interviendrait, ne constituaient nullement une discordance entre le descriptif et la réalité. En effet, il tombe sous le sens que la personne engagée à un poste technique comme celui décrit, n'allait pas être employée comme déménageur, autrement dit comme manutentionnaire, mais évidemment pour intervenir sinon pour la désinstallation du réseau, pour sa réinstallation après le déménagement et pour veiller au bon fonctionnement de l'installation et des postes de travail - ce qu'a confirmé l'employeur lors de son audition par la chambre de céans. Quant à la question de sa méconnaissance du réseau Novell, ce n'était

manifestement pas un obstacle à son engagement : le témoin C _____ l'a fort bien expliqué devant la chambre de céans: il a exposé dans un premier temps que l'intéressé ayant une expérience dans le domaine Windows, il n'était pas impossible moyennant adaptation de pouvoir intervenir sur le système Novell qui comporte de toute manière un certain nombre de paramètres communs avec les systèmes qui sont venus après. Il est encore revenu à cette question au moment où, interrogé sur la question de savoir si le fait que le recourant n'était pas familier avec le réseau Novell ne lui aurait pas posé un problème pratique dès lors que le service cherchait une solution de remplacement rapide: en ce qui le concerne, tel n'aurait pas été le cas, car vu ses connaissances dans le domaine Windows, des adaptations étaient possibles et rapides. Il a insisté sur le fait que cela n'aurait pas été en soi un motif d'écarter cette candidature. d. Le recourant prétend qu'il n'a jamais refusé le poste de travail, prétendant au contraire, et en substance avoir manifesté un vif intérêt pour cette place lors de l'entretien d'embauche, preuve en soit qu'il avait encore relancé M. C _____ pour avoir des nouvelles, au bout d'un certain temps. Parmi d'autres arguments, il fait valoir que dans le cadre d'une discussion franche, à l'occasion d'un entretien d'embauche, il avait fait valoir un certain nombre d'objections ou de remarques, notamment par rapport à ses aspirations, et à sa recherche d'un poste mieux adapté à ses compétences et lui permettant de mieux mettre en valeur ses acquis, ce qui ne pouvait lui être reproché comme autant d'indices de ce qu'il aurait refusé le poste, sauf à mal interpréter sa franchise. Il a d'ailleurs insisté, dès son opposition, et persisté dans le cadre de son recours, pour demander l'audition de M. C _____, et sa confrontation avec lui, ceci en dépit des rapports d'entretien déjà très clairs que l'intéressé avait fait tenir à l'intimé, via sa hiérarchie - qui le lui demandait- dans un premier temps, puis directement interpellé par l'intimé, dans le cadre de la procédure d'opposition. Ainsi, l'audition de M. C _____ par la chambre de céans, a permis de lever toute ambiguïté, s'il pouvait en exister, quant à la juste interprétation du comportement du recourant, lors du fameux entretien d'embauche du 20 avril 2016. Le témoin a été parfaitement clair dans les précisions qu'il a données quant au déroulement de cet entretien. Aucun élément au dossier ne permet de nourrir le moindre doute quant à l'objectivité du témoin, et quant à la fidélité de sa mémoire quant à la manière dont l'entretien s'est déroulé, malgré l'écoulement du temps, étant rappelé qu'il avait eu l'occasion à plusieurs reprises de se remémorer l'épisode, non seulement à travers le rapport initial qu'il avait établi à l'intention de son supérieur hiérarchique, mais encore par la suite, lors de l'instruction de l'opposition, par rapport aux questions que lui posait l'intimé par écrit. Le témoin a ainsi expliqué que, dans le déroulement de l'entretien, plusieurs points étaient sortis, qui l'avaient amené à penser qu'il y aurait certains problèmes à engager ce candidat-là : ainsi, ce dernier lui avait indiqué qu'il cherchait une activité à plus long terme que celle proposée dans l'offre. Il avait marqué sa surprise par rapport à cette durée, du moment que si son conseiller lui avait certes dit qu'il s'agissait d'un remplacement, il pensait que celui-ci était prévu pour une durée indéterminée. Le type d'activité proposée était en dehors de ses intérêts du moment. Si la pratique sur réseau Novell avait nécessité quelques adaptations, et un certain investissement sa part, l'intéressé considérait que cela ne lui apporterait pas de compétences nouvelles. Le candidat souhaitait travailler dans un environnement qui soit plus porteur vers l'avenir. A la fin de l'entretien, comme il le fait à l'égard de toutes les personnes qu'il entend, il lui avait expliqué le déroulement de la suite de la procédure, soit que les choses s'arrêtaient là, soit qu'il serait reconvoqué pour un deuxième entretien, cette fois-ci en présence d'un collaborateur des RH. Le témoin a précisé qu'à ce moment-là, rien n'était absolument clair ou définitif, dans un sens ou dans l'autre, mais avec les éléments que le

candidat lui avait apportés, son engagement était peu probable. Il devait encore voir l'un ou l'autre des candidats retenus. Il avait dû indiquer au candidat, comme cela se fait d'habitude, en tout cas dans un ordre d'idée, dans quel délai il pouvait s'attendre à recevoir une réponse, et dans quel délai, s'il était choisi, il pourrait commencer à travailler. À l'époque le service devait trouver une solution très rapidement. Quant à la date pour laquelle le poste avait été repourvu, il n'avait pas d'éléments dans son dossier, mais il pensait que celui-ci avait été repourvu dès le 1^{er} mai. Commentant l'échange de mails qu'il avait eu par la suite avec le candidat, soit le courriel du recourant du 20 mai 2016, et sa réponse du 23, il a confirmé avoir été quelque peu surpris de recevoir ce courriel, car pour lui l'intéressé aurait déjà dû être informé, dès lors que l'information de son non-engagement datait déjà du 28 avril. À cet égard, la chambre de céans peine en effet à comprendre la raison pour laquelle le recourant avait attendu un mois pour relancer M. C_____ et venir aux nouvelles. Il savait, à en croire le témoin, que le service devait trouver une solution rapide, à fin avril 2016, ce qui est d'ailleurs corroboré par le descriptif de l'emploi vacant, qui non seulement évoquait la date d'entrée en fonction « à partir du 25/04/2016 », mais qui précisait encore, - contrairement à ce qu'il avait indiqué comme objet de sa surprise lors de l'entretien d'embauche, au sujet de la durée du contrat -, que celui-ci était d'une durée déterminée jusqu'au 21 août 2016. Enfin, et parmi d'autres précisions apportées par le témoin lors de son audition, la chambre de céans, se référant dans la mesure utile à la déclaration du témoin, pour son intégralité, (ci-dessus ch. 20 en fait), le témoin a conclu, répondant à l'ultime question du recourant: " S'agissant du comportement de l'intéressé pendant l'entretien, je n'ai rien à lui reprocher par rapport à sa correction et sa manière de s'exprimer. En revanche je dois dire que tout au long de la longue expérience des très nombreux entretiens de même nature que j'ai eus, j'ai rarement vu quelqu'un qui m'ait donné en entretien, autant d'éléments comme autant d'arguments pour que l'on ne le prenne pas. Je fais référence à la durée de l'engagement qui ne lui convenait pas, et au type d'activité qui ne lui permettait pas d'acquérir une expérience constructive pour la suite de sa carrière." Au vu de ce qui précède, les explications du recourant ne sont pas crédibles lorsqu'il affirme notamment que la discussion l'avait amené de concert avec son interlocuteur à conclure que le poste ne convenait pas en tous points à son expérience professionnelle. M. C_____ a d'ailleurs expressément contesté la possibilité d'une telle interprétation. D'autres éléments du dossier viennent conforter les raisons pour lesquelles la chambre de céans retient les explications du témoin plutôt que celles du recourant, au degré de la vraisemblance prépondérante exigée en matière d'assurances sociales : à l'époque de l'entretien d'embauche, l'assuré bénéficiait de cours de spécialisation dans le domaine informatique, financée par le chômage, sous forme de mesures MMT, qui correspondaient précisément à son ambition légitime de se doter de nouvelles compétences, comme le témoin l'a d'ailleurs évoqué. Or, s'il avait été engagé pour ce poste de remplacement, il aurait dû interrompre sa formation (en cours du 21 mars au 7 juillet 2016), perspective qui ne l'enthousiasmait guère, d'autant que la durée du remplacement ne lui convenait pas non plus, par rapport à son idée de sortir durablement du chômage. Certes, par rapport à ce dernier aspect, on peut comprendre qu'une personne se retrouvant sans travail aspire à retrouver une situation professionnelle stable et durable le plus rapidement possible, mais cela ne la légitime pas à refuser une opportunité de sortir du chômage, même pour un temps limité, une telle occasion étant évidemment de nature à diminuer le dommage que doit supporter l'assurance sociale pendant le temps de l'engagement temporaire. Or, parmi les obligations du chômeur, celle d'accepter immédiatement un travail convenable est un aspect fondamental du système légal mise en

place, dont la violation constitue en général une faute grave, étant rappelé que selon la doctrine et la jurisprudence citées ci-dessus, il y a refus d'un travail convenable non seulement en cas de refus d'emploi formulé explicitement, mais aussi lorsque l'assuré ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ne le fait que tardivement, ou en posant des restrictions ou manifestant des hésitations à s'intéresser véritablement au poste considéré, ou encore en faisant échouer la conclusion du contrat par un comportement trahissant un manque d'empressement voire un désintérêt manifeste à vouloir s'engager. Dans le cas d'espèce, le comportement du recourant lors de l'entretien d'embauche correspond très précisément à celui que l'on assimile à un refus formulé explicitement. La faute est établie. Elle doit être sanctionnée. 9. Reste à savoir si la quotité de la sanction a été fixée en tenant compte de l'ensemble des circonstances, c'est-à-dire d'une situation objective mais également par rapport aux données plus subjectives du recourant. Dans le cas particulier, la sanction infligée sous forme de suspension pour une durée de vingt-sept jours du droit à l'indemnité du recourant correspond à la durée minimale prévue par le barème du SECO (D79 LACI-IC 2A ch. 7, refus d'un emploi convenable ou d'un gain intermédiaire d'une durée de quatre mois [correspondant à une faute moyenne à grave : de vingt-sept à trente-quatre jours de suspension]). En l'occurrence, c'est à juste titre que l'intimé a retenu que la faute commise doit être qualifiée de grave. L'assuré, quand bien même il n'a pas fait l'objet de sanctions préalables, qui auraient évidemment justifié une aggravation de la sanction, a montré dans son comportement, au moment de l'entretien d'embauche déjà, puis tout au long de la procédure d'opposition puis de recours, qu'il ne réalise pas l'importance du devoir dont la violation lui est reprochée. La sanction a été fixée au minimum de la fourchette du barème de référence du SECO, lequel tient compte de la durée du travail convenable refusé. Or ce barème ne s'applique pas seulement au refus d'un travail convenable qui, si l'intéressé avait été engagé aurait permis qu'il n'émerge plus au chômage pendant toute la durée du remplacement concerné, mais il s'appliquerait également si à un refus de gain intermédiaire, soit d'un emploi allégeant certes le dommage à la charge de l'assurance sociale, mais de moindre manière que le refus d'un emploi convenable. L'expérience a d'ailleurs montré que dans certaines situations, accepter un remplacement pour une durée déterminée peut, selon les circonstances, amener l'employeur satisfait à proposer à l'intéressé, aux termes de l'engagement, un nouveau remplacement voire un engagement fixe. D'où l'importance de cette obligation de la part du chômeur. La sanction infligée respecte donc dans le cas particulier le principe de la proportionnalité. Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté. 10. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA et art. 89 H LPA). 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.