

## **GE\_GERICHTE A/2831/2014 vom 31. März 2015**

GE Cour de justice, 2015-03-31, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_2831\\_2014](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2831_2014)

FR: GE\_GERICHTE A/2831/2014 du 31 mars 2015

IT: GE\_GERICHTE A/2831/2014 del 31 marzo 2015

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

a. Selon l'art. 17 al. 1 LACI, l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abrèger ; il lui incombe en particulier de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment ; il doit apporter la preuve des efforts qu'il a fournis. 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). b. Si le chômeur ne respecte pas les exigences du contrôle ou s'il se soustrait à ses devoirs d'assuré, il n'est en principe pas d'emblée privé de prestations, mais tout d'abord sanctionné en application de l'art. 30 al. 1 let. c ou d LACI, puis, en cas de réitération, déclaré inapte au placement, en vertu des art. 8 al. 1 let. f et 15 LACI (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, ch. 3 ad art. 17, ch. 5 ad art. 30). L'art. 30 al. 1 LACI dispose que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a), a renoncé à faire valoir des prétentions de salaire ou d'indemnisation envers son dernier employeur, cela au détriment de l'assurance (let. b), 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), a donné des indications fausses ou incomplètes ou a enfreint, de quelque autre manière, l'obligation de fournir des renseignements spontanément ou sur demande et d'aviser (let. e), a obtenu ou tenté d'obtenir indûment l'indemnité de chômage (let. f), ou a touché des indemnités journalières durant la phase d'élaboration d'un projet (art. 71a al. 1er) et n'entreprend pas, par sa propre faute, d'activité indépendante à l'issue de cette phase d'élaboration (let. g). Selon l'art. 30 al. 2 LACI, l'autorité cantonale prononce les suspensions au sens de l'al. 1 let. c, d et g, de même qu'au sens de l'al. 1 let. e lorsqu'il s'agit d'une violation de l'obligation de fournir des renseignements à ladite autorité ou à l'office du travail, ou de les aviser. Dans les autres cas, les caisses statuent. c. 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 de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 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 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 208/06 du 3 août 2007 consid. 3). d. La suspension du droit à l'indemnité est soumise exclusivement aux dispositions de la LACI et de ses dispositions d'exécution (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Soziale Sicherheit, SBVR vol. XIV, 2<sup>ème</sup> éd. 2007, p. 2424 n. 825). 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'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 (OACI – RS 837.02), 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, op. cit., 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 (Bulletin LACI/D72). 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). Sauf pour un manquement d'une aussi faible gravité qu'une absence isolée à un entretien à l'ORP, le prononcé d'une suspension ne suppose nullement qu'un avertissement préalable ait été adressé à l'assuré ; mais en vertu de leur obligation de renseigner et conseiller les chômeurs (art. 27 LPGA ; art. 19a OACI), les organes d'exécution de la LACI doivent attirer l'attention des chômeurs sur un éventuel comportement pouvant compromettre leur droit aux prestations, sauf à l'égard de devoirs notoires (ATF 131 V 472 consid. 4.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_834/2010 du 11 mai 2011, consid. 2.5 ; Boris RUBIN, op. cit., ch. 17 et 63 ad art. 30). e. 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. En l'espèce, il ressort du dossier que, quoique s'étant inscrit au chômage et dès lors soumis à des obligations de diligence tendant toutes, directement ou indirectement, à ce qu'il trouve un emploi et quitte le chômage, le recourant a entendu, lors de ses contacts avec

l'ORP, recevoir des explications sur les mesures qui lui étaient proposées et être convaincu de leur nécessité. Il a pu donner l'impression de n'être guère motivé de suivre les tests, cours et formation évoqués par sa conseillère en personnel, et de compter, pour sortir du chômage, davantage sur ses propres capacités et l'appui de membres de sa famille (notamment de son père, pour trouver un emploi, et de son amie, pour améliorer ses connaissances de la langue anglaise). Il appert par ailleurs que le retour d'information que l'office intimé a eu le 30 mai 2014 à propos de l'entretien que le recourant avait eu le 27 mai 2014 en vue d'embauche comme stagiaire chez OuiStart a été l'élément déclencheur d'une procédure aux enjeux d'une gravité certaine pour le recourant, puisqu'a été envisagée même une remise en question de son aptitude au placement. Sans doute peut-on y voir un indice que le manque de motivation, voire une certaine résistance que la conseillère en personnel avait perçus chez le recourant correspondaient à une certaine réalité antérieure audit entretien d'embauche. b. Force est cependant de constater que la formalisation de cette impression présentée comme un fait avéré, par une note de dossier alors non communiquée au recourant, est intervenue consécutivement à cet entretien d'embauche non suivi d'une embauche, dans la perspective évidente de la procédure qui s'enclenchait à l'encontre du recourant. C'était le 10 juin 2014 à 13h04 (date d'établissement de ladite note de dossier, peut-être de la propre initiative de son auteur, la conseillère en personnel, mais néanmoins à la suite d'un entretien de cette dernière avec sa cheffe de groupe à ce propos), dix-sept minutes avant l'envoi au recourant d'une demande laconique de ladite conseillère en personnel au recourant de lui faire parvenir son « contrat GIAP ». En outre, il ne résulte pas du dossier que les griefs consignés dans ladite note de dossier – car il s'agissait bien là désormais de griefs, en particulier celui d'être « réfractaire à toute mesure proposée depuis le début du chômage » et d'avoir eu une attitude n'ayant pas permis de mettre en place la « mesure OuiStart » – avaient été communiqués au recourant antérieurement (notamment le 22 mai 2014, donc avant ledit entretien d'embauche), en des termes clairs laissant augurer de conséquences en cas d'empêchement de mise en œuvre ou d'échec de la mesure considérée. Enfin, en réalité, ce n'est pas l'entretien d'embauche du 27 mai 2014 du recourant avec le coach de OuiStart qui a déclenché la procédure ouverte à l'encontre du recourant, mais la compréhension que l'office intimé a eue du courriel que la directrice de OuiStart a envoyé le 30 mai 2014 à la conseillère en personnel du recourant pour le lui résumer et lui indiquer le problème que cela posait à OuiStart, sans même que l'office intimé ne prenne contact avec les représentants de OuiStart pour en savoir davantage et être renseigné plus objectivement (comme ledit courriel l'invitait à le faire). Ladite directrice n'avait pas assisté personnellement à cet entretien d'embauche, et, d'après les déclarations recueillies par la chambre de céans, il s'avère que le coach ayant reçu le recourant avait – au demeurant logiquement – demandé à ce dernier quelle serait sa disponibilité pour effectuer un stage chez OuiStart, et qu'alors le recourant avait fait mention, honnêtement, du fait qu'il pourrait être appelé comme remplaçant au GIAP, sans que ne soit alors évoquée entre eux deux la question de la priorité que le recourant donnerait le cas échéant en cas d'incompatibilité d'horaire, au stage OuiStart ou au remplacement au GIAP. Il en a été déduit – hâtivement, et, faut-il ajouter, sans que l'office intimé n'élucide cette question sereinement – que le recourant n'était pas intéressé à effectuer un stage chez OuiStart, pire, traduit en termes juridiques susceptibles de fonder une sanction au regard de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, qu'il avait utilisé la possibilité qu'il soit appelé à faire un remplacement au GIAP pour dissuader OuiStart de l'engager comme stagiaire, et donc avait compromis ou empêché, par son comportement, le déroulement d'une mesure ou la réalisation de son but.

Or, lors de son audition par la chambre de céans, le coach de OuiStart ayant reçu le recourant a déclaré qu'il n'avait pas perçu l'information que celui-ci lui avait donnée qu'il pourrait être appelé à faire un remplacement comme un défaut de motivation d'effectuer un stage chez OuiStart. Une perception subjective d'une information indirecte et incomplète a ainsi amené au déclenchement d'une procédure de sanction, sans que celle-ci ne soit menée avec un perceptible souci d'objectivité. L'établissement de la note de dossier du 10 juin 2014 s'inscrit manifestement dans le cadre de la constitution d'un dossier à charge. Elle a ensuite servi à discréditer les arguments ou informations que le recourant a fait valoir dans l'exercice de son droit d'être entendu, dont l'utilité matérielle n'apparaît pas avoir reçu aux yeux dudit office la même importance que sa nécessité formelle. c. Un chômeur peut certes, par son comportement (son attitude, donc sans refus formel de sa part), compromettre le déroulement d'une mesure relative au marché du travail propre à améliorer son aptitude au placement ou la réalisation de son but au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, et donc s'exposer à une sanction sous la forme d'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, voire à une déclaration d'inaptitude au placement. Encore faut-il, toutefois, que l'autorité compétente lui ai enjoint de participer à une telle mesure, ainsi que le prévoit l'art. 17 al. 3 let. a LACI. Du verbe « enjoindre » résulte qu'il doit y avoir eu injonction, autrement dit décision imposant de suivre une mesure relative au marché du travail propre à améliorer l'aptitude au placement. Formellement, cela signifie qu'une décision doit avoir été prise, ainsi qu'il en a été rendu une le 26 février 2014 pour l'évaluation commerciale et bureautique du recourant (cf. art. 59 ss LACI et art. 81 ss OACI) ; or, pour le stage OuiStart, aucune décision n'a été rendue. Matériellement, la condition préalable d'une injonction laisse, en amont de la prise d'une telle décision, de la place (bien entendu limitée) pour la discussion, le dialogue, la persuasion, autrement dit, pour l'assuré, de la place (elle aussi restreinte) pour des questions, des hésitations, des divergences. C'est dire que le comportement susceptible de compromettre le déroulement d'une mesure doit avoir atteint un certain degré de gravité pour justifier le prononcé d'une sanction, et s'inscrire au surplus à un stade de la procédure auquel il a déjà été enjoint à l'assuré de se soumettre à une mesure. Or, en l'espèce, la condition de l'injonction n'a pas été réalisée, ni formellement, ni même matériellement. d. Si la chambre de céans admet que le recourant, par ses demandes de ne pas devoir suivre certains cours ou ses interrogations quant à leur nécessité, a dû ne pas faciliter la tâche de sa conseillère en personnel, elle ne voit pas dans le dossier d'élément suffisant permettant de retenir – abstraction faite même d'un défaut d'injonction formelle – qu'il aurait eu une attitude pouvant être qualifiée d'obstructive à des mesures relatives au marché du travail. Ses questions n'ont pas toutes été dénuées de pertinence. Et le résultat de l'évaluation commerciale et bureautique qu'il a subie du 3 au 14 mars 2014 a été globalement bon, tant sur le plan des connaissances que sur celui de son attitude. e. Pour l'ensemble de ces motifs, la chambre de céans retient que les conditions mêmes du prononcé d'une sanction n'étaient pas réalisées, si bien qu'il n'y a pas même lieu de s'interroger sur la lourdeur de la sanction prononcée, à savoir vingt-cinq jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage. Elle admettra donc le recours et annulera la décision attaquée, du 19 août 2014, ce qui implique celle de la sanction que celle-ci a confirmée sur opposition.

#### **E. 4**

La présente procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA ; art. 89H al. 1 LPA). \*\*\*\*\* 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.