

# **GE\_GERICHTE A/508/2022 vom 21. September 2022**

GE Cour de justice, 2022-09-21, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_508\\_2022](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_508_2022)

FR: GE\_GERICHTE A/508/2022 du 21 septembre 2022

IT: GE\_GERICHTE A/508/2022 del 21 settembre 2022

## **Erwägungen**

### **E. 4**

!

#### **E. 4.1**

En règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 LACI). Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable ; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Il s'ensuit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b). En outre, l'art. 17 al. 1 LACI dispose que l'assuré qui fait valoir des prestations d'assurance doit, avec l'assistance de l'office du travail compétent, entreprendre tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour éviter le chômage ou l'abréger. 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 consid. 4c et les références ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 59/04 du 28 octobre 2005 consid. 2). 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 précisément ce risque, l'art. 30 al. 1 let. d LACI sanctionne 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.

#### **E. 4.2**

Selon l'art. 30 al. 1 let. d LACI, 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. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu de la faute (art. 30 al. 3 LACI), mais aussi du principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C\_64/2012 du 26 juin 2012 consid. 2.1 et les références). 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). D'après l'art. 45 al. 4 let. b OACI, le refus, sans motif valable, d'un emploi réputé convenable constitue une faute grave, autrement dit implique normalement le prononcé d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 à 60

jours (art. 45 al. 3 let. c OACI). 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 141 V 365 consid. 4.1; 130 V 125 consid. 3.5). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 117 ad art. 30 LACI et les références). Le barème du SECO prévoit une suspension d'une durée de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi convenable d'une durée indéterminée (Bulletin LACI IC, ch. D79/2.B/1). Quand bien même de telles directives ne sauraient lier les tribunaux, elles constituent un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribuent à une application plus égalitaire dans les différents cantons (ATF 141 V 365 consid. 2.4; arrêt 8C\_40/2019 du 30 juillet 2019 consid. 5.4). 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 de 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. Elles pourront le cas échéant aller en dessous du minimum prévu par le barème indicatif (arrêt 8C\_756/2020 précité consid. 3.2.3 et les références).

#### **E. 4.3**

S'agissant d'une assurée qui avait mal recopié le lien internet permettant de postuler dans une assignation et qui, lorsqu'elle s'était rendu compte que le lien ne marchait pas, n'avait pas tenté d'atteindre sa conseillère en personnel pour le lui signaler, mais s'était bornée à envoyer une demande de contact LinkedIn à l'auteur de l'annonce du poste, le Tribunal fédéral a considéré que les conditions de l'art. 30 al. 1 let. d LACI étaient remplies puisque l'assurée n'avait pas postulé à l'emploi assigné. C'était à juste titre que la juridiction cantonale avait retenu que l'envoi d'une requête LinkedIn à l'auteur de l'annonce du poste était une démarche largement insuffisante et que l'assurée aurait dû contacter sa conseillère en personnel pour lui signaler le problème (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_313/2021 du 3 août 2021).

S'agissant d'une assurée qui avait sollicité le report de l'entretien fixé par un employeur, suite à une assignation, sans fixer immédiatement un autre rendez-vous et qui avait manifesté auprès de l'ORP un manque d'intérêt évident à une reprise de contact avec l'employeur, le Tribunal fédéral a considéré qu'elle avait ainsi laissé échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable. Un tel comportement était assimilable à un refus d'emploi et entraînait une suspension du droit à l'indemnité de chômage (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_865/2014 du 17 mars 2016).

S'agissant d'un assuré qui avait envoyé sa postulation le 11 septembre 2019 à 19h05 à l'adresse électronique erronée (...@...or au lieu de...@...org) et qui avait reçu immédiatement après un message d'erreur indiquant que son courriel n'avait pas pu être remis, le domaine du destinataire n'existant pas (soit le 11 septembre 2019 à 19h05) et qui n'avait pas entrepris d'autre démarche pour transmettre sa candidature à l'employeur potentiel, le Tribunal fédéral a considéré qu'il avait manqué de vigilance lorsqu'il avait voulu envoyer sa postulation et n'avait ainsi pas donné suite à l'assignation du 9 septembre 2019, de sorte que la sanction était justifiée dans son principe. Concernant la quotité de la sanction, le Tribunal fédéral a constaté que bien qu'il ait eu connaissance que son dossier n'avait pas été transmis à l'employeur en raison d'une erreur dans l'adresse électronique, l'assuré n'avait ensuite

entrepris aucune démarche ultérieure. Il avait notamment omis de contrôler l'adresse électronique qu'il venait d'utiliser et de réessayer de faire parvenir sa postulation à l'employeur. Par ailleurs, l'avertissement de l'échec de la remise de son message lui était parvenu immédiatement après l'envoi à l'adresse erronée, ce qui aurait dû l'amener sur le champ à vérifier l'adresse électronique utilisée. Il n'avait pas non plus essayé d'envoyer son dossier par voie postale ou, au moins, de prendre contact soit avec l'employeur soit avec son conseiller auprès de l'ORP. Le fait qu'il avait dû postuler en anglais dans un délai de deux jours (ce qu'il avait réussi à faire) n'avait aucune incidence. La sanction de 34 jours ne dépassait pas le minimum que prévoit le barème du SECO pour le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée déterminée de six mois (cf. consid. 3.2.3 supra). Le cas d'espèce ne présentait donc aucun élément qui permettrait d'admettre un motif valable justifiant une diminution de la sanction prévue par l'art. 45 al. 4 let. b OACI en relation avec le barème établi par le SECO (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_756/2020 du 3 août 2021).

#### **E. 5**

En l'espèce, il est établi, et non contesté, que le recourant n'a pas suivi les instructions de l'assignation, en déposant un simple CV directement auprès de l'employeur, alors qu'il devait transmettre par courriel un dossier complet au service employeur. Une suspension de son droit à l'indemnité de chômage se justifie en conséquence en application de l'art. 30 al. 1 d LACI. En effet, en ne suivant pas les instructions précisées dans l'assignation, il a pris le risque de laisser échapper une possibilité concrète de retrouver un emploi convenable, de sorte que c'est à juste titre que l'intimé a retenu qu'il n'avait pas fait acte de candidature suite à l'assignation qui lui avait assignée. Il y a lieu de tenir compte dans l'appréciation de la faute du recourant du fait que celui-ci a fait une démarche auprès de l'employeur dans le délai imparti, ce qui a été confirmé par témoin. Il ressort en outre du dossier qu'il n'est manifestement pas à l'aise avec les démarches administratives et qu'il se trouvait dans une situation personnelle et financière difficile, qui compliquait sa situation n'ayant pas un accès facile à internet, en particulier. Par ailleurs, il se trouvait au début de sa période de chômage, de sorte qu'il n'avait pas encore de dossier de candidature prêt, ce qui venait de lui être demandé, le 1<sup>er</sup> septembre 2021, dans le cadre du plan d'actions avec un ultime délai au prochain entretien. Enfin, il n'avait pas encore suivi de formation en ligne jobin, ce qui lui avait également été demandé le 1<sup>er</sup> juillet 2021. Ce même jour, l'assignation lui a été adressée par courriel, avec un délai au 3 septembre, ce qui était un court délai pour y donner suite de façon satisfaisante, dans les circonstances du cas d'espèce. Par ailleurs, l'assignation n'était certainement pas simple à appréhender pour le recourant qui ne maîtrise pas bien le français écrit. Cela étant, il aurait pu et dû demander de l'aide à une personne disposant des connaissances suffisantes pour prendre connaissance de l'assignation et s'assurer d'y donner une bonne suite. Pour ce faire, il aurait pu contacter Le Trialogue, qui a pour but d'aider les assurés dans leurs démarches administratives avec l'assurance-chômage, et auquel il s'était déjà adressé, selon le témoin entendu. Il aurait pu également contacter sa conseillère en cas de doute sur la procédure à suivre. Le recourant a agi légèrement en se contentant d'amener son CV à l'employeur, du fait qu'il n'avait pas d'accès à internet. En tenant compte de l'ensemble des circonstances, sa faute apparaît moyenne et il se justifie de réduire la sanction de 31 jours, qui apparaît disproportionnée, à 16 jours.

#### **E. 6**

Le recours sera en conséquence partiellement admis et la décision réformée dans le sens précité. ![/endif]>![if>

**E. 7**

La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).![/endif]>![if> 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.