

# **NE\_GERICHTE CDP.2010.179 vom 9. Oktober 2008**

NE Tribunal cantonal, 2008-10-09, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne\\_gerichte\\_CDP.2010.179\\_d20081009](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ne_gerichte_CDP.2010.179_d20081009)

FR: NE\_GERICHTE CDP.2010.179 du 9 octobre 2008

IT: NE\_GERICHTE CDP.2010.179 del 9 ottobre 2008

## **Regeste**

Suspension du droit aux indemnités de chômage en cas de refus d'un emploi temporaire.

## **Erwägungen**

### **E. 1**

a) Interjeté dans les formes et délai légaux, le recours est recevable. b) Depuis le 1er janvier 2011, la Cour de droit public du Tribunal cantonal a succédé au Tribunal administratif et traite les causes qui avaient été déférées à cette dernière instance (art. 47, 83 OJN ).

### **E. 2**

a) Selon l'article 17 al. 3 let. a 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. Sont réputés mesures d'emploi au sens de l'article 64a al. 1 let. a LACI les emplois temporaires qui entrent dans le cadre de programmes organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif. De manière générale, ces mesures visent à favoriser l'intégration professionnelle des assurés dont le placement est difficile pour des raisons inhérentes au marché de l'emploi. Elles ont notamment pour but d'améliorer l'aptitude au placement des assurés de manière à permettre leur réinsertion rapide et durable; de promouvoir les qualifications professionnelles des assurés en fonction des besoins du marché du travail; de diminuer le risque de chômage de longue durée; de permettre aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle (art. 59 al. 2 LACI ). Les emplois temporaires organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratifs sont en principe réputés convenables, à moins qu'ils ne conviennent pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 64a al. 2 en corrélation avec 16 al. 2 let. c LACI ). Il s'agit là de l'obligation d'atténuer le dommage causé à l'assurance-chômage, principe ancré dans le droit des assurances sociales (ATF 134 V 189 cons. 2.3, 125 V 197 cons. 6b, 123 V 88 cons. 4c et les références citées). b) Selon la jurisprudence et la doctrine, les programmes d'emploi temporaire sont des rapports de travail sui generis ( Rubin , Assurance chômage 2 e éd., p. 627); malgré certaines analogies avec les situations régies par les articles 319 ss CO, l'organisateur d'un programme d'emploi temporaire et le participant à un tel programme ne sont en principe pas liés par un contrat de travail, mais par un contrat sui generis; ce dernier présente certaines analogies avec le contrat de travail, mais n'ouvre pas droit au paiement d'un salaire par l'employeur. L'indemnité journalière versée à l'assuré pendant l'emploi temporaire l'est à certaines conditions posées par la loi et a pour objet d'indemniser le chômeur pour la perte de gain qu'il subit. Elle dépend en principe du salaire assuré, et non des qualifications du chômeur, de son expérience professionnelle ou des responsabilités qui lui sont confiées (arrêt du TF du 22.10.2008 [8C\_796/2007] cons. 5.2.5). Enfin, la liberté contractuelle, déterminante en droit du contrat

de travail, fait défaut dans le rapport juridique instauré par une occupation temporaire; un programme d'emploi temporaire ne constitue donc pas un emploi au sens de l'article 319 ss CO (op. cit. p. 425).

### **E. 3**

a) Conformément à l'article 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 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. b) Selon la jurisprudence, il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse expressément un travail convenable qui lui est assigné, mais également déjà lorsque l'intéressé s'accommode du risque que l'emploi soit occupé par quelqu'un d'autre ou fait échouer la perspective de conclure un contrat de travail (arrêt du TF du 28.03.2011 [8C\_616/2010] cons. 3.2 et références citées). Une attitude hésitante est en principe déjà fautive, si elle amène l'employeur à douter de la réelle volonté du chômeur de prendre l'emploi proposé; un désintérêt manifeste pour le poste l'est à plus forte raison. En définitive, le refus d'un emploi convenable comprend toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (manifestation de volonté pas claire, retard à l'entretien d'embauche, prétentions élevées, motivation insuffisante, etc.). Il doit exister un lien de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence de conclusion d'un contrat de travail (Rubin, Assurance chômage 2<sup>e</sup> éd., p. 405 et 406). Ces principes sont également applicables aux emplois temporaires.

### **E. 4**

. a) En l'espèce, le recourant considère que le poste de juriste à 50 % qui lui a été proposé ne constitue pas un programme d'emploi temporaire, mais un emploi au sens de l'article 319 ss CO. Ce raisonnement ne peut être suivi. Il est en effet établi que pendant toute la durée de l'emploi litigieux le recourant aurait été indemnisé par l'assurance-chômage; dans son courrier du 28 janvier 2010, ce dernier affirme avoir été informé par l'OFET qu'il allait "gagner le même salaire" du chômage et dans son mémoire de recours du 25 mai 2010, ne pas contester ce fait. Il ressort également du courrier du 28 janvier 2010 qu'il ne disposait d'aucune liberté notamment quant au choix de l'employeur, à la fixation du salaire, au taux d'activité et aux prestations sociales, l'OFET l'ayant enjoint de prendre contact avec le responsable de la CCNAC, sous peine d'être sanctionné, et rendu attentif au fait qu'il avait l'obligation d'accepter le poste temporaire de juriste de six mois à 50 % qui lui était proposé et qu'il recevrait les mêmes prestations de l'assurance-chômage (avec indemnité et repas). Les éléments constitutifs d'une relation de travail basée sur les articles 319 ss CO ne sont donc pas réalisés, puisque l'employeur n'aurait versé aucun salaire au recourant et que la liberté contractuelle, déterminante en droit du travail, fait défaut dans ce rapport juridique. Par ailleurs, le procès-verbal d'entretien du 13 janvier 2010, contenu dans le dossier de la caisse de chômage, indique les initiales MMT pour mesure du marché du travail et PET pour programme d'emploi temporaire, et l'avis de l'OFET du 27 janvier 2010 confirme que l'emploi litigieux était une mesure au sens de l'article 64a LACI. L'emploi auquel a été assigné le recourant par l'OFET consiste dès lors bien en un programme d'emploi temporaire au sens de l'article 64a al. 1 let. a LACI. Quoi que puisse en penser le recourant, l'activité proposée, même si elle ne correspond pas à ses anciennes professions, fait appel à

des connaissances acquises pour l'obtention de sa licence en droit. Bien qu'effectuée au Maroc, cette formation lui aurait en principe permis d'accomplir les tâches qu'on attendait de lui au sein de la CCNAC, avec peut-être un temps d'adaptation et de prise de connaissance des bases légales applicables. Dans tous les cas, le poste litigieux aurait sans aucun doute permis au recourant, au chômage depuis octobre 2008 et dont les recherches d'emplois se sont révélées infructueuses, d'améliorer son aptitude au placement en lui permettant notamment d'acquérir une expérience récente et de se réinsérer dans le circuit économique. Par ailleurs l'assuré est tenu d'entreprendre tout ce qu'on peu raisonnablement exiger de lui pour abréger le chômage (art. 17 al. 1 LACI ) et le fait de participer à un programme d'emploi temporaire ne l'empêche pas de continuer à chercher un emploi répondant mieux à ses objectifs professionnels, dès lors qu'il est tenu de rester apte au placement tout au long de la période d'occupation et qu'il peut en tout temps mettre un terme à cette activité au profit d'un emploi fixe (arrêt du TF du 19.01.2001 [C 75/00] ; arrêt du TF du 29.06.2006 [C 217/05] cons. 4.2; Rubin , Assurance chômage 2 e éd., p. 424). Comme le recourant ne se prévaut d'aucune circonstance relative à son âge, à sa situation personnelle ou à sa santé établissant que le poste proposé ne convient pas (art. 16 al. 2 let. c LACI), il était tenu d'accepter le poste qui lui a été assigné. b) Le recourant allègue, dans son courrier du 28 janvier 2010 ainsi que dans son mémoire de recours, qu'il n'a jamais refusé le poste, mais que c'est son interlocuteur, ayant constaté qu'il n'avait pas le profil recherché, qu'il ne remplissait pas les exigences requises pour assumer les tâches confiées et qu'il n'avait aucune expérience dans le domaine, qui a pris l'initiative de mettre un terme à leur entretien. De son côté, l'employeur affirme qu'il partait du principe que les études de droit effectuées par l'intéressé étaient suffisantes pour traiter les oppositions au sein de la CCNAC, mais que ce dernier avait indiqué se sentir peu enclin à travailler dans le domaine juridique, n'ayant jamais eu d'expérience dans ce domaine, qu'il privilégiait le domaine sportif et qu'il était d'ailleurs en négociation avec le FC de [...], et qu'il n'a jamais émis le désir de faire un essai en qualité de juriste. De son côté, il aurait tenté l'expérience, pour autant que le recourant ait exprimé sa volonté d'essayer d'exercer l'activité proposée. La Cour de céans considère que c'est le comportement du recourant lors de l'entretien d'embauche qui a amené l'employeur à ne pas lui accorder le poste. Même si on ne peut lui faire grief d'avoir été franc vis-à-vis de son futur employeur, le recourant a clairement fait échouer la perspective d'obtenir le poste de juriste qu'on lui proposait ou pour le moins s'est accommodé du risque qu'il ne lui soit pas attribué; il n'a montré ni intérêt, ni motivation, ni volonté de tenter l'expérience; il a, bien au contraire, donné à l'employeur toutes les raisons de ne pas l'embaucher. Ce comportement justifie dès lors une sanction, sous forme de suspension du droit aux indemnités. En l'espèce, l'intimé a retenu une faute moyenne au sens de l'article 45 al. 3 let. b OACI (16 à 30 jours de suspension) et a arrêté à 25 jours la suspension prononcée, soit le maximum de jours de suspension prévus dans de tels cas par l'ancien barème du SECO de janvier 2007 (circulaire relative à l'indemnité de chômage ■ IC – section D. 72/3 c, ch. 1; la nouvelle circulaire de 2011 a la même teneur). Comme l'a rappelé à plusieurs reprises l'Autorité de céans, la fixation de la durée de la suspension relève du large pouvoir d'appréciation de l'autorité de première instance et l'autorité de recours n'intervient qu'en cas d'arbitraire ou d'abus manifeste du pouvoir d'appréciation. La Cour de céans ne dispose en effet pas en matière d'assurance-chômage d'un pouvoir d'examen en opportunité (art. 33 let. d LPJA ) de sorte qu'elle ne peut sanctionner en matière de suspension du droit aux indemnités, prononcé selon l'article 56 OACI , qu'un excès ou un abus du pouvoir d'appréciation (ATA non publié du 23.05.2008 [TA.2008.98]

cons. 2d). Au demeurant, dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides motifs (ATF 123 V 150 cons. 2). Tel n'est pas le cas en l'espèce.

## **E. 5**

. Le recours doit, par conséquent, être rejeté. Il est statué sans frais, la procédure étant en principe gratuite (art. 61 let. a de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA]). Il n'y a en outre pas lieu à allocation de dépens (art. 61 let. g LPGA a contrario).

## **E. 22**

mars 2002, en vigueur depuis le 1er juillet 2003 (RO20031728; FF20012123).

1 Sont réputés mesures d'emploi notamment les emplois temporaires qui entrent dans le cadre de:

- a. programmes organisés par des institutions publiques ou privées à but non lucratif; ces programmes ne doivent toutefois pas faire directement concurrence à l'économie privée;
- b. stages professionnels en entreprise ou dans une administration;
- c. semestres de motivation destinés aux assurés à la recherche d'une place de formation au terme de la scolarité obligatoire suisse.

2 L'art. 16, al. 2, let. c, s'applique par analogie à l'exercice d'un emploi temporaire au sens de l'al. 1, let. a.

3 L'art. 16, al. 2, let. c et e à h, s'applique par analogie à l'exercice d'un emploi temporaire au sens de l'al. 1, let. b.

4 Les art. 16, al. 2, let. c, et 59d, al. 1, s'appliquent par analogie à l'exercice d'un emploi temporaire au sens de l'al. 1, let. c.

1 La suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité prend effet à partir du premier jour qui suit:

- a. la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute ou lorsqu'il ne s'est pas suffisamment efforcé de trouver un travail convenable avant de tomber au chômage;

b. ...2

c. l'acte ou la négligence qui fait l'objet de la décision;

d. une suspension ou un temps d'attente déjà en cours.

2 La durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité est de:

a. 1 à 15 jours en cas de faute légère;

b. 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne;

c. 31 à 60 jours en cas de faute grave.<sup>3</sup>

2bis Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité pendant le délai-cadre d'indemnisation, la durée de suspension est prolongée en conséquence.<sup>4</sup>

3 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.<sup>5</sup>

1 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'RO du 6 nov. 1996, en vigueur depuis le 1er janv. 1997 (RO19963071).

2 Abrogée par le ch. I de l'RO du 25 avril 1985 (RO1985648). OACI

3 Nouvelle teneur selon le ch. I de l'RO du 6 nov. 1996, en vigueur depuis le 1er janv. 1997 (RO19963071).

4 Introduit par le ch. I de l'RO du 6 nov. 1996, en vigueur depuis le 1er janv. 1997 (RO19963071).

5 Introduit par le ch. I de l'RO du 11 déc. 1995 (RO1996295).

(art. 34, al. 2, LACI)

1 Pour les assurés qui sont au bénéfice d'allocations d'initiation au travail (art. 65 LACI), l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail se calcule d'après le salaire convenu contractuellement pour la période de mise au courant, sans tenir compte des allocations d'initiation au travail.

2 Lorsque la réduction de l'horaire de travail atteint cent pour cent, l'indemnité en cas de réduction de cet horaire se calcule d'après le salaire convenu contractuellement pour la période qui suit la mise au courant.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.