

VD_FINDINFO Arrêt / 2021 / 1124 vom 2. Dezember 2021

VD Tribunal cantonal, 2021-12-02, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_findinfo_Arr_t__2021__1124

FR: VD_FINDINFO Arrêt / 2021 / 1124 du 2 décembre 2021

IT: VD_FINDINFO Arrêt / 2021 / 1124 del 2 dicembre 2021

Regeste

INDEMNITÉ DE CHÔMAGE, RÉDUCTION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL, VIRUS{MALADIE}, PRINCIPE DE LA BONNE FOI, DROIT D'ÊTRE ENTENDU, PRÉAVIS{ASSURANCE SOCIALE} | 38 LACI, 27 LPGA, 19a OACI

Erwägungen

E. 1

a) Sous réserve de dérogation expresse, les dispositions de la LPGA (loi fédérale du

E. 6

En l'espèce, il est établi que la recourante a déposé auprès du SDE le préavis de réduction de l'horaire de travail au sens de l'art. 36 al. 1 LACI en date du 31 mars 2020. Il est par ailleurs incontesté qu'elle n'a pas exercé son droit à l'indemnité pour les mois litigieux auprès de l'intimée dans le délai de trois mois prévu par l'art. 38 al. 1 LACI. Ainsi que l'ont souligné la jurisprudence fédérale et la doctrine, citées supra sous consid. 4d et 4e, la question du préavis de réduction de l'horaire de travail auprès de l'autorité cantonale (art. 36 al. 1 LACI) se doit d'être distinguée de celle de l'exercice du droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage (art. 38 al. 1 LACI). Dans la mesure où le délai de trois mois instauré pour l'exercice du droit à l'indemnité est indépendant de l'émission du préavis par l'autorité cantonale, la question de la notification de la décision du SDE relative au bien-fondé de la demande d'indemnisation, contenue dans le courriel du 23 avril 2020, peut demeurer indécise, puisqu'elle n'a pas d'incidence sur l'exercice du droit à l'indemnité auprès de l'intimée.

E. 7

a) Aux termes des art. 27 LPGA et 19a OACI, les organes d'exécution de l'assurance-chômage ont l'obligation de renseigner les assurés sur leurs droits et leurs obligations. L'obligation de renseigner et de conseiller implique des renseignements et des conseils personnalisés devant permettre aux personnes intéressées d'obtenir les prestations les plus avantageuses possibles, compte tenu de leur situation personnelle et des éventuels changements de circonstances. Le devoir de conseil de l'assureur social comprend également l'obligation d'attirer l'attention de la personne intéressée sur le fait que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations ou pourrait lui causer un préjudice de nature procédurale. Ce devoir est très large et s'applique à de nombreuses situations. Plus le cas est complexe, plus l'obligation de renseigner est étendue. La violation du devoir de renseigner et de conseiller entraîne les mêmes conséquences que celles induites par une violation du principe de la bonne foi en cas de renseignement erroné donné par l'administration, à savoir en général l'octroi, par l'administration, d'un avantage contraire à la législation. Le devoir de renseigner des

autorités vise dès lors à informer les assurés des obligations qui leur incombent, mais n'implique pas de la part des autorités de systématiquement veiller à ce que les assurés remplissent leurs obligations en temps utile (ATF 131 V 472 consid. 5). b) En l'espèce, la recourante ne saurait être protégée dans sa bonne foi. Le SDE ne lui a en effet fourni aucune garantie ou assurance expresse s'agissant de l'exercice du droit à l'indemnité. Quand bien même elle n'avait pas reçu la réponse du SDE, elle ne pouvait en déduire qu'elle était dispensée d'effectuer les démarches utiles auprès de l'intimée pour exercer son droit à l'indemnité. Bien au contraire, face au silence du SDE, il lui appartenait pour le moins de se renseigner, par exemple en prenant contact par courriel avec la gestionnaire en charge de son dossier, sur l'issue apportée à sa demande d'indemnisation. Par ailleurs, si la recourante avait prêté l'attention commandée par les circonstances, elle aurait dû réaliser son manquement à ses obligations vis-à-vis de l'intimée. En effet, le formulaire de préavis de réduction de l'horaire de travail invite l'employeur, avant de le compléter, à lire l'Info-Service « Indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail » (disponible sur internet). Les pages 11 et 12 de ce document précisent les obligations à charge de l'employeur, notamment celles de « faire valoir immédiatement, après chaque période de décompte, les droits des travailleurs concernés auprès de la caisse qu'il a choisie » et d'« exercer le droit à l'indemnité auprès de la caisse de chômage choisie dans les trois mois qui suivent l'expiration de chaque période de décompte, même si l'autorité cantonale n'a pas encore rendu sa décision concernant l'approbation de la réduction de l'horaire de travail ». Dans la mesure où, comme elle l'a souligné, il s'agissait de sa première demande de prestations de ce genre, la recourante était tenue de porter une attention particulière aux conditions et aux modalités d'octroi de l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail. Par conséquent, l'omission commise par la recourante relève de la pure et simple négligence et doit lui être imputée.

E. 8

a) Selon l'art. 41 LPGA, si le requérant ou son mandataire a été empêché, sans sa faute, d'agir dans le délai fixé, celui-ci est restitué pour autant que, dans les trente jours à compter de celui où l'empêchement a cessé, le requérant ou son mandataire ait déposé une demande motivée de restitution et ait accompli l'acte omis. b) Par empêchement non fautif d'accomplir un acte de procédure, il faut comprendre non seulement l'impossibilité objective ou la force majeure, mais également l'impossibilité subjective due à des circonstances personnelles ou une erreur excusable (ATF 119 II 86 consid. 2 ; TF 9C_54/2017 du 2 juin 2017 consid. 2.2). Ces circonstances doivent être appréciées objectivement, c'est-à-dire en fonction de ce qui peut raisonnablement être exigé de la personne qui a manqué un délai ou de son mandataire, supposé diligent. Sont déterminants la nature de l'empêchement et l'importance de l'acte qui doit être accompli (cf. Boris Rubin, op. cit., n° 36 ad art. 1 LACI et les références citées). La question de la restitution du délai ne se pose pas dans l'éventualité où la partie ou son mandataire n'ont pas été empêchés d'agir à temps ; c'est le cas notamment lorsque l'inaction résulte d'une faute, d'un choix délibéré ou d'une erreur (TF 9C_541/2009 du 12 mai 2010 consid. 4 et les références citées). c) En l'occurrence, les conditions d'une restitution de délai au sens de l'art. 41 LPGA ne sont à l'évidence pas réalisées, puisque le retard de la recourante dans l'exercice de son droit à l'indemnité est consécutif à une négligence de sa part.

E. 9

On ajoutera qu'on ne voit pas qu'une instruction complémentaire, telle que l'audition de témoins, soit susceptible d'apporter un éclairage nouveau ou différent de la situation, de sorte qu'il y a lieu d'écarter la requête de la recourante en ce sens, par appréciation anticipée des preuves (ATF 124 V 90 consid. 4b et 122 V 157 consid. 1d).

E. 10

a) En définitive, c'est à bon droit que l'intimée a considéré que le droit de la recourante à l'indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail pour les mois de mars à juin 2020 était périmé. Par conséquent, le recours, mal fondé, doit être rejeté et la décision sur opposition litigieuse confirmée. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la loi spéciale ne le prévoyant pas (art. 61 let. f bis LPGA), ni d'allouer de dépens, dès lors que la recourante n'obtient pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA et 55 al. 1 LPA-VD).

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