

VD_GERICHTE ZQ08.033167 vom 8. Oktober 2009

VD Tribunal cantonal, 2009-10-08, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ08.033167

FR: VD_GERICHTE ZQ08.033167 du 8 octobre 2009

IT: VD_GERICHTE ZQ08.033167 del 8 ottobre 2009

Erwägungen

E. 4

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'emploi assigné à la recourante par l'ORP était convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a LACI. Il y a dès lors lieu d'examiner s'il peut être reproché à la recourante d'avoir refusé cet emploi, respectivement d'avoir adopté un comportement assimilable à un refus d'emploi. a) Selon la jurisprudence, l'assuré doit être sanctionné pour refus d'un emploi convenable notamment lorsqu'il ne se donne même pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur potentiel, ou retarde ses démarches auprès de celui-ci (ATF 122 V 34, consid. 3b et les références; TFA C 152/01 du 21 février 2002, consid. 3a; Gerhards, op. cit., n° 26 ad art. 30). Le Tribunal fédéral a ainsi sanctionné pour faute grave un assuré qui avait répondu avec 10 jours de retard à une assignation de l'ORP, acceptant par là pleinement le risque d'agir trop tard et laissant échapper une possibilité concrète de retrouver une activité lucrative (TFA C 152/01 du 21 février 2002 précité). Il a également confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 33 jours prononcée à l'encontre d'un assuré qui n'avait pas donné suite à deux assignations d'emploi (TFA C 320/02 du 5 février 2004). Pour sa part, le Tribunal administratif du canton de Vaud – compétent en matière d'assurance-chômage jusqu'au 31 décembre 2007 – a notamment confirmé une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours dans le cas d'une assurée qui avait attendu deux semaines après une assignation pour présenter sa candidature, parce qu'elle avait dû, dans l'intervalle, s'occuper de son enfant malade (arrêt PS.2005.0266 du 21 septembre 2006). L'assuré est par ailleurs tenu, dans le cadre de son obligation de diminuer le dommage, de manifester clairement sa volonté de conclure un contrat. Ainsi, selon la jurisprudence fédérale, les éléments constitutifs

- 9 - d'un refus de travail convenable sont également réunis lorsque des prétentions salariales exagérées ou l'évocation de restrictions dans la capacité de travail provoquent le refus d'engagement par l'employeur (TFA C 284/99 du 26 janvier 2000). De même, le Tribunal administratif du canton de Vaud a retenu une faute grave à l'encontre d'un assuré qui avait contribué à faire échouer son engagement par manque de disponibilité et de motivation (arrêt PS.2004.0178 du 28 juin 2006). Il a également confirmé une suspension pour faute grave dans le cas d'une assurée dont l'attitude inadéquate durant l'entretien d'embauche et les prétentions salariales excessives avaient contribué à faire échouer un éventuel engagement (arrêt PS.2007.0047 du 23 octobre 2007). D'une manière générale, le comportement d'un demandeur d'emploi devrait ainsi correspondre aux attentes de son interlocuteur tout au long des différents stades des pourparlers précontractuels et contractuels. Le refus d'un emploi convenable comprend en définitive toutes les possibilités manquées de conclure un contrat en raison d'un comportement inadéquat de l'assuré (manque de clarté dans la manifestation de volonté, retard à l'entretien d'embauche, prétentions trop élevées, motivation insuffisante, etc...). Pour qu'une sanction soit justifiée,

il doit donc exister une relation de causalité entre le comportement du chômeur lors de l'entretien d'embauche et l'absence d'engagement; dans ce contexte, il convient de déterminer si l'employeur, au vu du comportement du chômeur, avait des raisons objectives de mettre un terme aux pourparlers en vue de la conclusion du contrat (Rubin, op. cit., p. 406). b) En l'espèce, la recourante soutient qu'elle n'a aucunement refusé l'emploi proposé; bien plutôt, elle a déposé sa candidature, s'est rendue à un entretien qui a duré plus de deux heures et a recontacté l'entreprise par téléphone pour confirmer sa motivation. Elle estime que l'on ne saurait lui reprocher un quelconque manque de motivation durant ces différentes démarches, ni en paroles ni en actes; elle précise, s'agissant de la question litigieuse des horaires, n'avoir pas imposé des horaires inacceptables pour un employeur, mais exposé être flexible, tout

- 10 - en soulignant devoir, dans la mesure du possible, quitter son lieu de travail à 17 heures 15 chaque jour, sauf exception, en raison des contraintes induites par la prise en charge de son enfant. Pour sa part, l'intimé a retenu que la recourante avait, par son attitude, fait échouer une possibilité d'engagement. Il se réfère à cet égard en particulier aux informations communiquées par l'employeur potentiel, selon lesquelles la recourante se serait montrée inflexible quant aux horaires de travail. Compte tenu de ces différents éléments, force est de constater, au degré de la vraisemblance prépondérante, qu'il existe clairement un lien de causalité entre les exigences de l'intéressée lors des entretiens d'embauche et le fait qu'elle n'a pas été engagée; les déclarations de l'employeur potentiel – auxquelles il convient d'accorder pleine valeur probante, dès lors qu'on ne voit guère pour quel motif ce dernier aurait écarté la candidature de l'assurée pour un autre motif –, sont à cet égard déterminantes. Ainsi, il y a lieu de retenir que, par le fait qu'elle a clairement posé des exigences rigides quant à son horaire, exigences incompatibles avec le poste offert, l'intéressée a contribué à faire échouer une possibilité d'engagement. S'il existe certainement des postes pour lesquels un départ du lieu de travail à 17 heures, chaque jour, peut être admis, il convient d'admettre que, dans la branche en cause, cela n'apparaît de toute évidence pas habituel. Dès lors que, comme indiqué ci-dessus, le poste offert constituait un travail réputé convenable, la recourante se devait de l'accepter, respectivement d'adopter un comportement correspondant aux attentes de l'employeur potentiel, en particulier en montrant plus de souplesse dans son organisation. Elle n'a au surplus pas démontré que les contraintes d'horaire auxquelles elle est soumise sont d'une nature telle que, aux yeux de l'assurance-chômage, elles constituent des exigences admissibles pouvant l'exonérer de toute responsabilité. Son comportement doit dès lors être assimilé à un refus d'emploi au sens de la jurisprudence mentionnée ci-dessus, justifiant une suspension de son droit à l'indemnité de chômage.

- 11 -

E. 5

Il reste à apprécier la gravité de la faute commise par la recourante, respectivement la durée de la suspension en découlant. La durée de la suspension doit être fixée selon le barème applicable pour refus ou abandon d'un emploi réputé convenable, conformément à l'art. 45 al. 3 OACI. C'est dès lors à juste titre que l'intimé a qualifié la faute de grave; en outre, en tant qu'elle arrête la durée de la suspension à 46 jours indemnisables, compte tenu de la récidive à très bref délai, la décision litigieuse ne porte pas le flanc à la critique.

E. 6

Il s'ensuit que le recours doit être rejeté, ce qui entraîne le maintien de la décision entreprise. Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens (art. 61 let. a et g LPGA). Par ces motifs, le juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision attaquée est confirmée. III. Le présent arrêt est rendu sans frais, ni allocation de dépens. Le juge unique : Le greffier :

- 12 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - M. _____ - Service de l'emploi - Secrétariat d'Etat à l'économie par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral, RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). Le greffier :

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