

VD_GERICHTE ZQ14.037117 vom 5. Januar 2015

VD Tribunal cantonal, 2015-01-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ14.037117

FR: VD_GERICHTE ZQ14.037117 du 5 janvier 2015

IT: VD_GERICHTE ZQ14.037117 del 5 gennaio 2015

Erwägungen

E. 2

Cst. ([Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999; RS 101]; SVR 2001 IV n° 10 p. 28 consid. 4b; ATF 124 V 90 consid. 4b; ATF 122 V 157 consid. 1d et la référence citée).

E. 4

a) Il ressort du dossier que le recourant a donné suite à l'assignation du 4 mars 2014 de l'ORP : il a présenté ses services en personne le 5 mars 2014, a laissé un dossier, a téléphoné le 18 mars 2014 pour savoir si le directeur de l'entreprise était rentré de vacances et a finalement eu un entretien le 24 mars 2014 à la demande de l'employeur. Cependant, il a demandé à l'employeur s'il voyait un inconvénient à ce qu'il débute son activité par l'intermédiaire d'une agence de placement. L'ORP, puis l'intimé, par décision sur opposition du 29 juillet 2014, en a inféré que l'assuré avait laissé passer l'occasion de conclure un contrat de

- 12 - travail, ce qui devait être assimilé à un refus d'emploi, parce qu'il avait d'emblée adopté un comportement inadéquat de nature à décourager l'employeur de l'engager pour le poste proposé. b) Il n'y a aucun motif de s'écarter de cette appréciation. Il convient tout d'abord de retenir que l'activité d'installateur-électricien répondait aux critères d'un travail convenable au sens de l'art. 16 LACI, ce que le recourant ne conteste pas. Par ailleurs, on peine à comprendre la motivation réelle du recourant de proposer à l'employeur un contrat de travail par l'intermédiaire d'une agence de placement. Certes, il a argué du fait que « c'était dans le but de voir si je convenais au poste qu'il me proposait ». On rappellera toutefois que dans le cadre des règles régissant le contrat de travail par exemple, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours (art. 335b al. 1 CO, art. 56.1 CCT de la branche suisse de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication). En définitive, la proposition du recourant donne l'impression d'une personne qui ne souhaitait pas s'engager durablement au service de l'employeur pour des motifs qui lui sont propres. Le fait que l'employeur n'ait finalement réalisé qu'à la suite de l'entretien que cette manière de faire ne lui convenait pas, n'est pas déterminant dans le cas d'espèce. Au demeurant, le recourant n'a jamais indiqué à l'employeur lors de l'entretien d'embauche qu'il était également disposé à être engagé en fixe, ce qu'il admet. Enfin, c'est en vain que le recourant fait valoir que l'employeur avait vraisemblablement retenu entre-temps un autre candidat pour ce poste. En effet, si tel avait le cas, l'employeur aurait, selon toute vraisemblance, simplement annoncé à l'ORP que son choix s'était porté sur une autre postulation, plutôt que de relever la volonté de l'assuré d'être engagé par une agence de placement, élément qui a finalement amené l'employeur à renoncer à sa candidature. c) En définitive, on doit convenir que par son comportement, le recourant s'est accommodé du risque que l'emploi assigné le 4 mars 2014 fût occupé par

quelqu'un d'autre, comportement qui remplit les éléments constitutifs d'un refus d'emploi et qui est sanctionné par l'art. 30

- 13 - al. 1 let. d LACI. Partant, l'intimé était fondé à suspendre le droit du recourant à l'indemnité de chômage.

E. 5

La suspension prononcée à l'encontre du recourant étant confirmée dans son principe, il convient à présent d'en examiner la quotité tout en se prononçant sur le degré de gravité de la faute commise. a) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré, et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, elle 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. Il y a notamment 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 (art. 45 al. 4 OACI). b) Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère; il peut s'agir d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125; TF 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Dans cette mesure, le pouvoir d'appréciation de l'administration, respectivement du juge, n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave (TF 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3; TF 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de refus d'emploi au sens de l'art. 30 al. 1 let. d LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception. Par ailleurs, le juge des assurances sociales ne peut, sans motif pertinent, substituer son appréciation à celle de l'administration; il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 126 V 75 consid. 6 et 123 V 150 consid. 2; TF 9C_377/2009 du 20 janvier 2010 consid. 4.2).

- 14 - c) Dans sa directive relative à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC, janvier 2014, chiffre D1), le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) précise que la suspension du droit à l'indemnité est une sanction qui a pour but de faire participer d'une manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif, et ce en vertu du principe de la causalité adéquate et naturelle. Elle a également pour but d'exercer une certaine pression sur l'assuré afin qu'il remplisse ses obligations. La suspension vise un but éducatif et doit par conséquent inciter l'assuré à modifier son comportement pour éviter de nouvelles sanctions. En outre, par souci d'égalité de traitement entre les assurés, le SECO a établi un barème relatif aux sanctions applicables auxquels les tribunaux se réfèrent également. Ils ne s'en écartent que lorsqu'il y a des circonstances particulières. Le barème du SECO prévoit, en cas d'un premier refus d'un emploi convenable à durée indéterminée assigné à l'assuré, une suspension de 31 à 45 jours (Bulletin LACI IC, janvier 2014, chiffre D 72, 2B 1). d) In casu, le recourant a mis en péril – du seul fait de son comportement – une opportunité de mettre fin à sa période de chômage. Ainsi qu'il a été exposé au considérant 4 ci-avant, ce comportement est assimilable à un refus d'emploi au sens entendu par l'art. 30 al. 1 let. d LACI. Une telle violation des obligations à l'égard de l'assurance-chômage étant considérée comme grave de jurisprudence constante, l'ORP, respectivement l'intimé, étaient légitimés à prononcer

une sanction à l'encontre de l'assuré sur la base de l'art. 45 al. 3 let. c OACI, soit d'une durée fixée entre 31 et 60 jours de suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité. Dans la mesure où le recourant n'a sérieusement fait valoir aucune circonstance particulière, tant subjective qu'objective, qui permettrait d'excuser son manquement et de qualifier sa faute de moyenne ou légère, l'on ne voit en conséquence aucun motif susceptible

- 15 - de fonder une sanction inférieure au minimum de 31 jours prévu pour une faute grave. Il convient en définitive de retenir que la faute grave commise par le recourant au sens de l'art. 45 al. 3 OACI justifie incontestablement la sanction de 31 jours de suspension qui lui a été infligée par l'ORP et confirmée par l'intimé.

E. 6

Il ressort de l'exposé qui précède que le recours, manifestement mal fondé, doit être rejeté, ce qui entraîne la confirmation de la décision sur opposition attaquée. Le dossier étant complet, permettant ainsi au Juge unique de statuer en pleine connaissance de cause, il n'y a pas lieu de donner suite à la mesure d'instruction complémentaire requise par le recourant (à savoir l'audition de l'employeur). En effet, une telle mesure d'instruction ne serait pas de nature à modifier les considérations qui précèdent (appréciation anticipée des preuves; ATF 122 II 464 consid. 4a; TF 8C_764/2009 du 12 octobre 2009 consid. 3.2 et TF 9C_440/2008 du 5 août 2008), puisque les faits pertinents ont pu être constatés à satisfaction de droit. Il n'y a enfin pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer de dépens, le recourant n'obtenant pas gain de cause (art. 61 let. g LPGA). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté.

- 16 - II. La décision sur opposition rendue le 29 juillet 2014 par le Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. La juge unique : La greffière : Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Me Nicole Diserens, avocate à Lausanne (pour T. _____, à [...]), - Service de l'emploi, Instance Juridique Chômage, à Lausanne, - Secrétariat d'Etat à l'économie, à Berne, 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). La greffière :

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