

VD_GERICHTE ZQ19.036971 vom 11. Juni 2020

VD Tribunal cantonal, 2020-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZQ19.036971

FR: VD_GERICHTE ZQ19.036971 du 11 juin 2020

IT: VD_GERICHTE ZQ19.036971 del 11 giugno 2020

Erwägungen

E. 1

a) La LPGA (loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales ; RS 830.1) est, sauf dérogation expresse, applicable en matière d'assurance-chômage (art. 1 al. 1 LACI [loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.0]). Les décisions sur opposition et celles contre lesquelles la voie de l'opposition n'est pas ouverte peuvent faire l'objet d'un recours auprès du tribunal des assurances compétent (art. 56 al. 1 LPGA ; 100 al. 3 LACI, 128 al. 1 et 119 al. 1 OACI [ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité ; RS 837.02]), dans les trente jours suivant leur notification (art. 60 al. 1 LPGA). b) En l'occurrence, déposé en temps utile auprès du tribunal compétent (art. 93 let. a LPA-VD [loi cantonale vaudoise du 28 octobre 2008 sur la procédure administrative ; BLV 173.36]) et respectant les autres conditions formelles prévues par la loi (art. 61 let. b LPGA notamment), le recours est recevable. c) La valeur litigieuse étant inférieure à 30'000 fr., au vu du nombre de jours de suspension du droit aux indemnités, la cause relève de la compétence du magistrat instructeur statuant en tant que juge unique (art. 94 al. 1 let. a LPA-VD).

E. 2

En l'espèce, est litigieuse la question de savoir si c'est à juste titre que la recourante s'est vu infliger une suspension de 31 jours dans son droit à l'indemnité de chômage, au motif qu'elle avait refusé d'effectuer un stage d'essai en qualité d'assistante en pharmacie.

E. 3

a) Aux termes de l'art. 17 al. 1 LACI, 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. Il est notamment tenu d'accepter immédiatement tout travail convenable qui lui est proposé, en vue de diminuer le dommage (art. 16 al. 1 et 17 al. 3, 1ère phrase, LACI). La notion de travail convenable est définie a contrario à l'art. 16 al. 2 LACI, qui

- 7 - dresse la liste des emplois réputés non-convenables qui sont exclus de l'obligation d'être acceptés, étant précisé que cette liste est exhaustive (Boris Rubin, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 4 ad art. 16). b) Ainsi, en vertu de l'art. 16 al. 2 LACI, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, notamment tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a), qui ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c) ou qui procure à l'assuré une

rémunération qui est inférieure à 70 % du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 LACI (gain intermédiaire ; let. i). Les critères posés à l'article 16 al. 2 LACI sont également applicables aux mesures de formation (Boris Rubin, Assurance-chômage: Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, 2e éd., Zürich, Bâle, Genève, 2006, p. 424 n° 5.8.7.6 et les références citées). L'assuré peut se prévaloir d'un motif valable de ne pas se rendre à une mesure de formation lorsque la fréquentation de cette mesure n'est pas réputée convenable. Tel peut être le cas par exemple lorsque les circonstances personnelles ou l'état de santé de l'intéressé ne lui permettent raisonnablement pas de suivre la mesure en question. Le chômeur qui entend se prévaloir de son état de santé pour refuser un emploi doit disposer d'un certificat médical dont on peut déduire que l'emploi en question ne lui convient pas. Le certificat doit apporter en outre un minimum de précisions sur les activités qui seraient contre-indiquées et ne doit pas avoir été établi trop longtemps après la survenance de l'empêchement ou, ayant été établi à temps, il ne faut pas qu'il soit fourni tardivement par l'assuré. Un certificat médical dont le contenu se résume à une simple description de l'état du patient (ne reposant sur aucune investigation clinique et technique) ou qui a été dressé plusieurs mois

- 8 - après une consultation n'a pas de force probante (Rubin, op. cit., p. 416 n° 5.8.7.4.5; Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relative à l'indemnité de chômage, éd. 2007, B290; arrêt du TF du 28.09.2005 [4C.156/2005] cons. 3.5.2; arrêts du TFA du 03.10.2003 [C 151/03] cons. 2.3.2 et du 18.10.2000 [C 239/00] cons. 2a; arrêt non publié TA du 26.10.2010 [TA.2010.126] cons. 2a; arrêt non publié de la CDP du 31.05.2011 [CDP.2010.11]). c) Le chômeur qui ne commence pas ou qui interrompt sans motif valable un stage d'essai ou un test d'aptitude professionnelle qui avait de bonnes chances de déboucher sur la conclusion d'un contrat de travail doit être assimilé à celui qui refuse un emploi (faute grave). Son comportement a pratiquement les mêmes effets et doit dès lors être sanctionné presque aussi durement que s'il s'agit d'un refus d'emploi (soit entre les limites de la faute moyenne et de la faute grave). La faute doit être qualifiée de grave lorsque le comportement de l'assuré durant le stage d'essai ou le test d'aptitude professionnelle compromet un engagement qui paraissait probable (Rubin, op.cit., p. 398 n° 5.8.7.2). d) Le fait que l'emploi proposé soit un contrat de durée déterminée (in casu de 6 semaines) ne constitue au surplus en rien un motif valable de ne pas se soumettre à un test d'essai ou à refuser un emploi convenable. De jurisprudence constante, et en vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est tenu, en règle générale, d'accepter immédiatement le travail convenable qui lui est proposé (art. 16 al. 1 et 17 al. 3, 1ère phrase LACI). L'inobservation de cette prescription constitue, en principe, une faute grave et conduit à la suspension du droit à l'indemnité pour une durée de 31 à 60 jours (art. 30 al. 1 let. d LACI et 45 al. 3 let. c OACI; ATF 130 V 125). Les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont réunis également lorsque le chômeur ne se donne pas la peine d'entrer en pourparlers avec l'employeur ou d'accepter l'emploi bien que, selon les circonstances, il eût pu faire cette déclaration (arrêts du TF des 29.11.2005 [C 81/05] et 23.04.2003 [C 214/02] cons. 1; ATF 122 V 34 p. 38 cons. 3b et les références; DTA 1999 n° 33 p. 196 cons. 2).

- 9 - e) Il convient donc de déterminer si l'attitude adoptée par la recourante, particulièrement son absence de réaction à l'égard d'un potentiel futur employeur, réalise les conditions d'un refus d'emploi au sens des exigences de la jurisprudence et de la doctrine susmentionnées.

E. 5

a) En l'occurrence, l'assurée a postulé le 18 mars 2019 auprès de la Pharmacie J. _____ et a décroché un stage du 1er au 5 avril 2019. Elle en a informé sa conseillère ORP le 28 mars 2019, raison pour laquelle une décision d'assignation à un stage d'essai a été rendue le 2 avril 2019. C'est la conseillère ORP qui a pris contact le 4 avril 2019 avec l'assurée à la suite d'informations de la Pharmacie, laquelle n'avait pas de nouvelles de l'intéressée. Il sied de constater qu'en n'avisant pas immédiatement le futur employeur de son empêchement de se présenter au stage d'essai, la recourante n'a pas fait preuve de toute la diligence requise. La recourante a allégué, dans le cadre de la procédure administrative, avoir téléphoné à la Pharmacie le 1er avril sans succès. Or en insistant un peu, il ne fait aucun doute qu'elle aurait pu avertir la Pharmacie qu'elle ne se présenterait pas. Elle n'a en outre pas réitéré au plus vite son intérêt pour le poste en question. Il ressort du dossier qu'une autre personne a finalement été engagée, mais le poste n'a été repourvu qu'en date du 1er avril 2019 soit précisément à la date à laquelle la recourante était attendue pour effectuer son stage d'essai. Elle ne saurait dès lors prétendre, qu'il n'y avait plus de sens à ce qu'elle se présente à cette date auprès de la Pharmacie. Elle fait en outre valoir qu'elle allait signer un contrat de travail avec effet au 1er mai 2019 en qualité de gérante d'une W.P. _____, lui permettant de ne plus émarger à l'assurance-chômage à compter de la date précitée. Toutefois, outre le fait que la recourante n'était alors pas au bénéfice d'un contrat écrit, il s'agissait finalement d'un contrat à 50% qui n'avait pas permis à la recourante de ne plus émarger à l'assurance-chômage. b) Dans son courriel du 4 avril 2019 à sa conseillère ORP, la recourante allègue implicitement ne pas avoir effectué le stage d'essai, car elle le présentait comme étant contre-indiqué pour sa santé, sans

- 10 - toutefois à ce stade avoir présenté un quelconque certificat médical. Certes, l'intéressée a produit ultérieurement un certificat médical établi le 24 mai 2019 par le Dr B. _____, retenant une incapacité de travail de 100% du 1er au 5 avril 2019 inclus pour cause de maladie, mais n'apportant pas la moindre précision sur les causes de cette incapacité, les activités qui seraient temporairement contre-indiquées ou les troubles dont souffrait passagèrement l'assurée. Dans son rapport du 13 décembre 2019, la Dre K. _____ a précisé que l'événement malheureux de janvier 2019 avait eu un effet important sur l'état psychologique de la patiente, ce qui avait empêché toutes activités professionnelles et de formations durant plusieurs mois et en tous cas jusqu'à fin avril 2019. Cette assertion est toutefois contredite par les faits et éléments au dossier. En effet, l'assurée a, durant la même période, été tout à fait capable de présenter ses services auprès de nombreux autres employeurs potentiels pour des postes d'assistante en pharmacie ou pour un poste de gérante d'un magasin W.P. _____. Il ressort d'ailleurs du procès-verbal d'entretien de conseil du 12 mars 2019 qu'elle allait avoir un entretien la semaine d'après avec le groupe W. _____ dans le but de reprendre éventuellement la gérance de l'établissement W.P. _____ à [...]. A la lecture du procès-verbal d'entretien de conseil du 18 avril 2019, on apprend que la recourante a eu plusieurs entretiens pour le poste de gérante auprès de la W.P. _____ à [...] et qu'elle allait être engagée pour une formation dès le 1er mai 2019. En outre, elle a effectué des postulations les 3 et 5 avril 2019 en qualité d'assistante en pharmacie. On ne saurait à cet égard comprendre pourquoi, entre des postes de travail semblables, certains seraient adaptés à la capacité de travail et d'autres pas. Par ailleurs, il ressort du procès-verbal d'entretien du 12 mars 2019 que l'assurée a sollicité un nouveau délai-cadre d'indemnisation en février, en mentionnant un taux d'activité souhaité de 100% alors même qu'au jour du dépôt de son recours, elle affirme avoir été en incapacité

totale de travailler pour cette même période, certificat médical rétroactif à l'appui de la Dre K. _____ qui évoque même une incapacité de travail durant plusieurs mois jusqu'à fin avril en tout cas. De deux choses l'une; soit l'assurée était apte à travailler durant cette période et l'emploi proposé était conforme à son état de santé, soit elle n'était pas capable de

- 11 - travailler et n'avait pas droit à des prestations de l'assurance-chômage, ce qui signifie qu'elle s'est inscrite à l'assurance-chômage alors qu'elle était inapte au placement. Au demeurant, un certificat médical dont le contenu se résume à une simple description de l'état de santé du patient, ne reposant sur aucune investigation clinique ou technique, ou qui a été dressé plusieurs mois après une consultation n'a pas de force probante (Rubin, op. cit., p. 416 n° 5.8.7.4.5 et les références citées). Dans ce contexte, on ne saurait retenir que la recourante était empêchée d'effectuer le stage d'essai début avril 2019 pour des raisons de santé, alors qu'aucun élément au dossier ne fait état d'une capacité de travail restreinte durant cette période, si ce n'est le certificat médical non motivé du Dr B. _____ établi près de deux mois après le refus du stage d'essai et celui de la Dre K. _____ près de huit mois après le refus précité, étant précisé qu'une incapacité totale de travail avait été dûment attestée pour la période 18 au 24 janvier 2019 et du 29 janvier au 10 février 2019. c) Par conséquent, force est de conclure que la recourante n'a pas fait tout ce que l'on pouvait raisonnablement attendre d'elle, en l'occurrence accepter un emploi convenable, afin de diminuer son dommage et de retrouver un travail. Au vu de ce qui précède, c'est à juste titre que l'intimé a confirmé la suspension de son droit à l'indemnité de chômage prononcée par l'ORP.

E. 6

a) La sanction étant justifiée dans son principe, il reste à en examiner la quotité. aa) La durée de la suspension est proportionnelle à la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Il y a faute grave, notamment, lorsque, sans motif valable, l'assuré refuse un emploi réputé convenable (art. 45 al. 4 let. b OACI).

- 12 - Le Conseil fédéral n'a pas énuméré les cas de faute légère et moyenne. Il a par contre précisé que l'abandon d'un emploi convenable (art. 44 al. 1 let. b OACI) et le refus d'un emploi convenable (art. 30 al. 1 let. d OACI) constituaient des fautes graves au sens de l'art. 45 al. 4 OACI. Il a ajouté que ces deux motifs de suspension ne devaient être qualifiés de fautes graves que si l'assuré ne pouvait pas faire valoir de motif valable. Cette précision laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Dès lors, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances particulières, objectives ou subjectives (cf. notamment ATF 130 V 125 et TF 8C_342/2017). Précisément, toutes les circonstances, tant objectives que subjectives, doivent en principe être prises en considération dans l'évaluation de la gravité de la faute (mobiles, situation personnelle, état de santé, efforts généraux pour diminuer le dommage à l'assurance, fausses hypothèses quant à l'état de fait, difficultés des conditions de travail dans le cadre d'un chômage fautif, fait qu'un chômage fautif intervienne durant le temps d'essai, faute concomitante de l'employeur ou de l'ORP, etc.). Certains facteurs ne jouent en revanche aucun rôle dans l'évaluation de la gravité de la faute, tels que les problèmes financiers de l'assuré, la pertinence d'une mesure de marché du travail assignée, la durée de l'instruction du cas

(Boris Rubin, Assurance-chômage et service public de l'emploi, Genève/Zurich/Bâle 2019, n. 573-574, p. 119 et les références citées), les faibles chances d'obtenir le poste assigné, le fait que l'inscription au chômage soit récente ou l'imprécision de la description du poste assigné (Rubin, Commentaire, n° 117 ad art. 30 LACI et les références citées). Ainsi, exceptionnellement, en présence de circonstances particulières objectives ou subjectives, il est possible, dans le cas de l'abandon d'un emploi convenable, de retenir une faute moyenne ou légère, avec la précision que les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (cf. notamment ATF 130 V 125 et TF 8C_342/2017). Constituent notamment de telles circonstances le type

- 13 - d'activité proposée, la durée de l'activité, lorsqu'il est certain qu'elle sera courte (ATF 130 V 125 consid. 3.5 ; DTA 2000 p. 45 – s'agissant en l'occurrence d'un contrat d'une durée d'un mois). Une faute moyenne sera ainsi retenue en cas de refus d'emploi de durée déterminée, lorsque celle-ci est courte (Rubin, Commentaire, n° 116 ad art. 30 LACI). bb) En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'Etat à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Pour sanctionner un refus d'emploi convenable assigné à l'assuré, les directives du SECO prévoient une suspension de 31 à 45 jours en cas de premier refus d'un emploi à durée indéterminée (faute grave), de 20 à 27 jours en cas de refus d'un emploi d'une durée de deux mois (faute moyenne) et de 15 à 20 jours en cas de refus d'un emploi d'une durée de quatre semaines (faute légère - faute moyenne) (cf. Bulletin du SECO relatif à l'indemnité de chômage [Bulletin LACI IC], D79). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire dans les différents cantons. 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 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 (TF 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 ; DTA 2006 n° 20 p. 229 consid. 2). b) L'intimé a fixé la durée de la suspension du droit à l'indemnité de la recourante à 31 jours, ce qui correspond à la quotité minimale prévue par l'art. 45 al. 3 let. c OACI en cas de faute grave, sans discuter les éventuels motifs qui pourraient justifier une réduction de la faute, tels que la durée du contrat refusé. Or, il ressort du dossier que le contrat était de durée déterminée soit de la mi-avril 2019 au 31 mai 2019, soit d'une durée de six semaines environ. Or, le SECO considère que le refus d'un tel contrat constitue une faute moyenne et justifie une sanction de 20 à 27 jours.

- 14 - Eu égard à l'ensemble des circonstances, il y a lieu d'admettre que la faute peut être qualifiée de moyenne et qu'une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 20 jours est conforme au barème du SECO vu l'absence d'antécédents.

E. 7

a) En définitive, le recours doit être partiellement admis et la décision entreprise réformée en ce sens que la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de la recourante à compter du 2 avril 2019 est réduite de 31 à 20 jours. b) Il n'y a pas lieu de percevoir de frais judiciaires, la procédure étant gratuite (art. 61 let. a LPGA), ni d'allouer des dépens, la recourante ayant agi sans le concours d'un mandataire (art. 61 let. g LPGA ; ATF 127 V 205 consid. 4b). Par ces motifs, la juge unique p r o n o n c e : I. Le recours est partiellement admis. II. La décision sur opposition rendue le 19 juillet 2019 par le Service de l'emploi,

Instance juridique chômage, est réformée en ce sens que Z._____ est suspendue pour une durée de 20 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage à compter du 2 avril 2019. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires, ni alloué de dépens. La juge unique :
La greffière :

- 15 - Du L'arrêt qui précède est notifié à : - Z._____, - Service de l'emploi, Instance juridique chômage, - 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). La greffière :

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