

## **VD\_OMNI PS.2004.0280 vom 16. Mai 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-05-16, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2004.0280](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2004.0280)

FR: VD\_OMNI PS.2004.0280 du 16 mai 2006

IT: VD\_OMNI PS.2004.0280 del 16 maggio 2006

### **Regeste**

X./Service de l'emploi, 1ère instance cantonale de recours en matière, Office régional de placement d'Echallens | Le fait que l'employeur ne respecte pas le délai de congé en cas de licenciement ne correspond à aucune des hypothèses dans lesquelles le travail ne peut pas être qualifié de convenable selon l'art. 16 al. 2 LACI. Dans le cas d'espèce l'assuré avait établi une liste d'entreprises de placement avec lesquelles il ne voulait plus travailler et auxquelles il reprochait de ne pas respecter le délai de congé légal de 2 jours en cas de fin de mission. Le fait qu'une entreprise n'ait pas respecté ce délai lors d'une précédente mission ne lui permettait pas de refuser toute nouvelle mission qu'elle aurait pu lui confier par la suite. Suspension de 31 jours pour faute grave confirmée.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de 30 jours prévu par l'article 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), le recours est au surplus recevable en la forme, de sorte qu'il y a lieu d'entrer en matière sur le fond. 2. a) L'art. 17 al. 1 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI) prévoit que 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 lui incombe, en particulier, de chercher du travail, au besoin en dehors de la profession qu'il exerçait précédemment; il doit pouvoir apporter la preuve des efforts qu'il a fournis (al. 1); l'art. 17 al. 3 LACI dispose en outre que l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. L'art. 16 al. 2 LACI précise que, en règle générale, tout travail est réputé convenable; ne l'est en revanche pas et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail répondant à certaines conditions négatives, parmi lesquelles, celui qui: "a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-types de travail; b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée; c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré; (...) i. 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 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à 70 % du gain assuré." La jurisprudence fédérale a précisé que ces conditions sont énumérées de manière exhaustive (ATF 122 V 41, consid. 4d); en outre, elles doivent être exclues cumulativement pour qu'un travail puisse être considéré comme convenable (ATF 124 V 62). b) Selon l'art. 30 al. 1 LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu

lorsqu'il est établi notamment que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a), ne fait pas tout ce qu'on peut raisonnablement exiger de lui pour trouver un travail convenable (let. c) ou n'observe pas les prescriptions de contrôle du chômage ou les instructions de l'autorité compétente, notamment en refusant un travail convenable (let. d). Les recherches d'emploi sont également considérées comme insuffisantes lorsque l'assuré refuse un travail réputé convenable qui ne lui a pas été assigné officiellement (Seco, Circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 2003, D 32). aa) La suspension du droit à l'indemnité n'a pas le caractère d'une peine au sens du droit pénal, mais bien celui d'une sanction administrative dont le but est de combattre le danger d'un recours abusif à l'assurance-chômage (cf., outre Gerhard Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, ad art. 30 n. 52, Gabriela Riemer-Kafka, Die Pflicht zur Selbstverantwortung, Fribourg 1999, p. 460). Le Tribunal fédéral des assurances rappelle à cet égard qu'une telle mesure constitue une manière appropriée et adéquate de faire participer l'assuré au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations (v. ATF 125 V 197, cons. 6a; 124 V 227, cons. 2b; 122 V 43, cons. 4c/aa; références citées). Or, le devoir de l'assuré de ne pas se trouver par sa propre faute sans emploi fait partie de ces incombances dont la violation est précisément sanctionnée par une suspension temporaire du droit à l'indemnité. bb) La durée de la suspension est fixée d'après le degré de gravité de la faute commise; aux termes de l'art 45 al. 2 de l'ordonnance d'application du 31 août 1983 de la LACI (OACI), la durée de suspension est de un à quinze jours en cas de faute légère (lit. a), de seize à trente jours en cas de faute moyenne (lit. b), de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (lit. c). L'art. 45 al. 3 OACI précise au surplus qu'il y a faute grave notamment "(...)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". A cet égard, le Tribunal administratif a confirmé plusieurs mesures de suspension pour faute grave. Ainsi, lorsqu'il est assigné à offrir ses services pour un travail qu'il estime au-dessus de ses compétences, un assuré ne peut se dispenser de contacter l'employeur en spéculant seul sur l'opportunité ou les chances de succès de sa postulation (arrêt PS.2003.0231 du 5 mai 2004). Il en est de même lorsque l'assuré refuse de se présenter à un emploi assigné pour discuter avec l'employeur des conditions de travail et des horaires (PS.2001.0016 du 19 décembre 2002) ; en outre, constitue une faute grave le comportement d'une assurée qui, au bénéfice d'un 4<sup>ème</sup> délai-cadre, se rend tardivement à l'entretien d'embauche pour un emploi, réputé convenable, qui lui est assigné, "pro forma" par surcroît, et laisse comprendre à qui veut l'entendre que ce travail ne lui convient pas (PS.1999.0072 du 20 décembre 1999). Pour sa part, le TFA, dans un arrêt C152/01 du 21 février 2002, a estimé qu'e n s'abstenant pendant plus de dix jours de donner suite à l'injonction de se présenter à un emploi convenable, l'assuré avait commis une faute grave, peu important que, dans l'intervalle, le poste en question soit repourvu.

### **E. 3**

Dans le cas d'espèce, la sanction prononcée à l'encontre du recourant est motivée par le fait que ce dernier aurait refusé un emploi qui lui était proposé par Y. \_\_\_\_\_ et qui pouvait être qualifié de convenable. Le recourant ne conteste pas que Y. \_\_\_\_\_ lui a proposé des emplois convenables. En particulier, il ne conteste pas que les postes proposés correspondaient à ses qualifications ainsi qu'au domaine d'activité recherché (monteur-électricien) ni que le salaire proposé était convenable (30 francs de l'heure, soit environ 5'100 francs brut par mois selon les courriers de Y. \_\_\_\_\_ SA du 5 juillet 2004

et de l'ORP du 7 juillet 2004). Il soutient toutefois qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir refusé ces emplois dès lors que Y. \_\_\_\_\_ n'aurait pas respecté les exigences de la loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de service (LSE) à l'occasion d'une précédente mission effectuée auprès de l'entreprise Z. \_\_\_\_\_ SA à partir du 11 mars 2004. Il lui reproche en particulier de n'avoir pas respecté le délai de congé légal de deux jours prévu par l'art. 19 al. 4 let. a LSE. Les versions du recourant et de Y. \_\_\_\_\_ divergent en ce qui concerne les circonstances du licenciement du recourant par Z. \_\_\_\_\_ SA, notamment s'agissant du moment où ce licenciement est intervenu. Quelle que soit la version retenue, il apparaît effectivement que Y. \_\_\_\_\_ n'a pas respecté le délai de congé de deux jours de l'art. 19 al. 4 let. a LSE. Ceci résulte notamment des explications fournies par Y. \_\_\_\_\_ dans ses observations du 16 mars 2006 selon lesquelles, après avoir été rapidement informée par Z. \_\_\_\_\_ SA lors de la première journée de travail (soit le 11 mars 2004) du fait qu'elle ne pourrait pas garder le recourant, elle aurait demandé à cette entreprise de le garder à son service jusqu'à la fin de la journée. Y. \_\_\_\_\_ admet ainsi implicitement que, outre la seule journée durant laquelle le recourant a travaillé pour Z. \_\_\_\_\_ SA, elle n'a pas jugé nécessaire de le rémunérer, ceci contrairement aux exigences de l'art. 19 al. 4 let. a LSE. On relève au surplus que les conditions d'un éventuel licenciement avec effet immédiat n'étaient pas réunies dès lors que, selon les explications fournies par Y. \_\_\_\_\_, le motif du licenciement résidait dans un problème d'adéquation entre les compétences du recourant et le travail proposé (s'agissant du licenciement avec effet immédiat du travailleur intérimaire par l'agence de travail intérimaire, voir. JAR 1998 p. 300ss) Contrairement à ce que soutient le recourant, le fait que Y. \_\_\_\_\_ n'ait pas respecté à une occasion le délai de congé de l'art. 19 al. 4 let. a LSE ne l'autorisait pas à refuser ultérieurement les emplois proposés par cette société. On note à ce propos que le risque que l'employeur ne respecte pas le délai légal de congé en cas de licenciement ne correspond à aucune des hypothèses dans lesquelles le travail ne peut pas être qualifié de convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. On ne saurait ainsi considérer que le travail proposé au recourant par Y. \_\_\_\_\_ n'était pas conforme aux usages professionnels et locaux ni qu'il ne satisfaisait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. c) du seul fait que cette entreprise n'aurait pas respecté le délai de congé prévu par le contrat lors d'une précédente mission. L'existence d'une violation fautive de l'art. 17 al. 3 LACI doit par conséquent être confirmée et il se justifie par conséquent, sur le principe, de suspendre le recourant dans son droit à l'indemnité pour refus d'accepter un travail convenable (art. 30 al. 1 let. d LACI).

4. a) Une fois la faute clairement établie, le Tribunal administratif en apprécie la gravité au regard de l'ensemble des circonstances du cas concret. Par exemple, il cherche à déterminer si l'assuré peut être tenu pour responsable d'avoir refusé un emploi convenable et ensuite, s'il ne peut se prévaloir d'aucun motif qui puisse justifier le refus de l'emploi en cause. C'est dans ce cas seulement qu'il sera réputé avoir commis la faute grave prévue à l'art. 45 al. 3 OACI et devra être ipso iure suspendu pour une durée minimum de 31 jours (TA, arrêts PS.1997.0014 du 19 juin 1997, PS.1996.0387 du 11 mars 1997, PS.1995.0070 du 6 mai 1996). Les règles selon lesquelles il y a faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable et que la durée de la suspension de la faute grave est de 31 à 60 jours n'ont ainsi pas un caractère absolu ; le juge peut s'en écarter lorsque les circonstances particulières le justifient et il dispose d'un pouvoir d'appréciation qui n'est pas limité à une durée de suspension dans le cadre d'une faute grave (v. ATFA C12/03 du 10 juillet 2003, TA arrêt PS. 2003. 0175 du 13 janvier 2005). b) En l'occurrence, dès lors que Y. \_\_\_\_\_

n'avait pas respecté les exigences de la LSE à l'occasion d'une première mission, on peut certes comprendre que le recourant ait éprouvé certaines réticences à travailler à nouveau pour cette société. Tout bien considéré, le tribunal estime cependant que cette circonstance n'est pas suffisante pour que l'on puisse considérer que l'on ne serait plus en présence d'une faute grave. Au demeurant, on constate que la sanction querellée est de 31 jours, soit le minimum prévu par l'art. 45 al. 2 let. c OACI en cas de faute grave. Si l'on se réfère aux pièces du dossier, on constate par surabondance que le recourant semble avoir délibérément choisi d'écarter les propositions d'emplois provenant d'une certaine catégorie d'entreprises auxquelles il reproche de ne pas respecter le délai de congé légal et qu'il se réserve le droit de refuser toute proposition émanant d'une entreprise ne remplissant pas les conditions qu'il a lui-même fixées, indépendamment du fait de savoir si l'emploi est convenable ou non au sens de l'art. 16 LACI. Ainsi, C.\_\_\_\_\_ SA, autre société de placement à avoir reçu le recourant sur assignation de l'ORP, indiquait dans une note du 26 janvier 2004 qu'elle avait renoncé à l'engager car il était difficile à placer et que de nombreuses entreprises lui étaient fermées; de même, D.\_\_\_\_\_ SA indiquait dans une note du 26 janvier 2004 qu'elle ne pouvait pas engager le recourant car il refusait de travailler pour certaines entreprises dont il avait établi une liste; E.\_\_\_\_\_ SA indiquait quant à elle dans un courrier du 19 mai 2003 qu'elle avait renoncé à prendre en compte sa candidature en évoquant des "problèmes avec lui"; enfin, Y.\_\_\_\_\_ SA relevait dans son courrier du 15 avril 2004 que le recourant ne "voulait tout simplement pas se présenter ou même téléphoner à nos clients avant de prendre ses fonctions, sous prétexte qu'il est un employé qualifié et qu'il n'a pas à faire ce genre de démarches" . Ce comportement est à l'évidence en contradiction avec l'obligation de diminuer le dommage en acceptant tout travail convenable résultant de l'art. 17 al. 3 LACI.

#### **E. 5**

Il résulte des considérants qui précèdent que le recours doit être rejeté et la décision attaquée confirmée. Aucun dépens ne sera alloué au recourant qui succombe (art. 55 LJPA).

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