

## **VD\_OMNI PS.2005.0130 vom 6. Juli 2006**

VD Tribunal cantonal, 2006-07-06, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_omni\\_PS.2005.0130](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2005.0130)

FR: VD\_OMNI PS.2005.0130 du 6 juillet 2006

IT: VD\_OMNI PS.2005.0130 del 6 luglio 2006

### **Regeste**

X./Service de l'emploi, Instance juridique chômage, Caisse cantonale de chômage, Office régional de placement de l'Ouest Lausannois ORPOL | Suspension du droit à l'indemnité de 31 jours (20.9 indemnités compte tenu des indemnités compensatoires) justifiée à l'égard d'une assurée qui donne des indications quant à sa disponibilité de nature à décourager un employeur potentiel.

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Déposé dans le délai de l'art. 60 de la loi sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), le recours est intervenu en temps utile, Répondant aux conditions de l'art. 61 LPGA, il est recevable à la forme. 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'abrèger; 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. Le Tribunal administratif vérifie d'abord, au regard de l'ensemble des circonstances du cas concret, si l'assuré peut être tenu pour responsable d'avoir refusé un emploi convenable, respectivement si son comportement peut être assimilé à un tel refus, ensuite s'il ne peut se prévaloir d'aucun motif qui puisse justifier le refus de l'emploi en cause, auquel cas seulement il sera réputé avoir commis la faute - grave - prévue à l'art. 45 al. 3 OACI et devra être suspendu pour une durée minimum de 31 jours (arrêts du Tribunal administratif PS.2002.0005 du 15 avril 2002, PS.2001.0065 du 16 octobre 2001, PS.1997.0014 du 19 juin 1997, PS.1996.0387 du 11 mars 1997, PS.1995.0070 du 6 mai 1996). 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 (manifestation de volonté pas claire, retard à l'entretien d'embauche, prétentions 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 de conclusion du contrat de travail. 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. Les seules conceptions ou interprétations subjectives de l'employeur ne permettent pas de justifier une sanction. Par exemple, il arrive parfois que l'employeur demande à l'assuré qui se présente d'indiquer son précédent salaire. La réponse de l'assuré à cette question précise ne doit pas forcément être interprétée comme si elle correspondait à ses prétentions salariales. Or, en réalité, il n'est pas rare que les employeurs fassent cette interprétation et que, pour cette raison, ils mettent un terme aux pourparlers (Rubin, Assurance-chômage, n.5.8.7.4.4. p. 252 et réf. cit.).

3. En l'espèce, B. \_\_\_\_\_ SA a expliqué le 23 juillet 2005 que la recourante ne semblait pas motivée à retravailler dans l'immédiat, qu'elle n'était disponible qu'à partir de début octobre 2004 et que ses prétentions de salaire étaient beaucoup trop élevées. Le 7 février 2005, cette entreprise a affirmé que la recourante avait fait part de ses prétentions salariales (entre 120'000 et 130'000) et de sa disponibilité au 1<sup>er</sup> octobre 2004. On ne saurait reprocher à la recourante, qui ignorait, semble-t-il, le montant de salaire proposé, d'indiquer un salaire trop élevé lors d'un entretien d'embauche. Il ne ressort pas du dossier que la recourante ait indiqué des prétentions exagérées qui ne correspondent pas à ses qualifications. Il est vraisemblable que B. \_\_\_\_\_ SA ait interprété cette indication comme une prétention excessive, mais on ne saurait en déduire, au vu du dossier, que la recourante a commis une faute. Le grief fait à la recourante d'avoir donné des indications quant à sa disponibilité de nature à décourager l'employeur est en revanche fondé. Même si le 30 juin 2004, elle avait des problèmes de garde d'enfant, il ressort du dossier qu'elle a trouvé très rapidement une solution. Or, elle ne pouvait pas le 30 juin 2004 indiquer à un employeur potentiel qu'elle ne serait pas disponible avant fin septembre ou avant le 1<sup>er</sup> octobre, soit près de trois mois plus tard, et ensuite rester passive, alors même qu'elle avait résolu ses problèmes de garde. Elle devait en conséquence informer Léo SA de sa disponibilité immédiate. Dans ces circonstances, en restant passive, elle a eu un comportement inadéquat qui ne pouvait qu'être interprété comme un manque de motivation. Selon la recourante, son non engagement est dû au fait qu'elle est surqualifiée pour le poste proposé. Ce point de vue n'est pas corroboré par les indications fournies par l'employeur. Selon son courrier du 14 août 2004, seul l'agent de planning lui avait déclaré, le 30 juin 2004, qu'elle lui semblait trop qualifiée. Elle ne pouvait pas en déduire que ses trois interlocuteurs dans cette entreprise partageaient ce point de vue et qu'elle ne devait pas informer B. \_\_\_\_\_ SA de sa disponibilité. Il y a lieu en conséquence de retenir que ses déclarations ont conduit à son non engagement. Au vu de la jurisprudence rappelée ci-dessous, cette faute ne peut qu'être considérée comme grave et justifier une suspension de principe de 31 jours. Compte tenu des indemnités compensatoires auxquelles elle aurait eu droit, la sanction doit être arrêtée à 20.9 indemnités journalières comme l'a retenu l'autorité intimée.

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