

VD_OMNI PS.2006.0206 vom 16. Januar 2007

VD Tribunal cantonal, 2007-01-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_omni_PS.2006.0206

FR: VD_OMNI PS.2006.0206 du 16 janvier 2007

IT: VD_OMNI PS.2006.0206 del 16 gennaio 2007

Regeste

X./Service de l'emploi, CAISSE DE CHÔMAGE UNIA, Office régional de placement d'Aigle | Assuré qui se voit assigner un poste comme peintre en carrosserie. Après avoir vu l'employeur le vendredi, l'assuré, qui n'a pas obtenu le salaire demandé, demande un délai de réflexion. Avis adressé par l'employeur à l'ORP le lundi suivant selon lequel l'assuré n'a pas été engagé en raison d'un désaccord sur le salaire, une autre personne ayant été engagée. Constat selon lequel c'est l'employeur qui a rompu unilatéralement les pourparlers, sans qu'une faute puisse être reprochée à l'assuré, notamment en ce qui concerne ses prétentions salariales. Annulation de la suspension du droit à l'indemnité de 31 jours.

Erwägungen

E. 1

Formé dans le délai de trente jours fixé à l'art. 60 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA), le recours est intervenu en temps utile; répondant en outre aux autres conditions prévues à l'art. 61 LPGA, il est recevable en la forme.

E. 2

a) En vertu de l'obligation qui lui incombe de diminuer le dommage causé à l'assurance-chômage, l'assuré est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé (art. 17 al. 3 de la loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité -LACI-), le caractère non convenable d'un emploi étant défini à l'art. 16 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 er lit. d LACI et 40 al. 2 lit. c OACI ; ATF 130 V 125, 124 V 62). De manière générale, une mesure de suspension suppose toujours l'existence d'une faute de l'assuré dont la gravité - légère, moyenne ou lourde - détermine la durée de la sanction (art. 45 al. 2 OACI). La notion de faute prend toutefois, en droit de l'assurance-chômage, une acception très particulière, spécifique à ce domaine. Elle ne suppose pas nécessairement, comme en droit pénal ou civil, que l'on doive imputer à l'assuré un comportement répréhensible; elle est réalisée dès que la survenance du dommage ne relève pas de facteurs objectifs, mais réside dans un comportement que l'assuré pouvait éviter au vu des circonstances et des relations personnelles en cause (DTA 1982 no 4). En outre, intentionnelle ou commise par négligence, la faute doit être clairement établie par preuves ou indices de nature à convaincre l'administration ou le juge (Gerhards, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 11 ad art. 30 LACI). b) Examinant l'ensemble des circonstances du cas concret, le Tribunal administratif vérifie d'abord si l'emploi proposé peut être qualifié de convenable, puis si on peut considérer que l'intéressé a refusé un tel emploi, enfin s'il n'existe aucun motif qui puisse justifier le refus de cet emploi (TA, arrêts

PS 2002/0121 du 14 juillet 2005, PS 2001/0065 du 16 octobre 2001, PS 2000/0159 du 19 mars 2001).

E. 3

En l'occurrence, la question du caractère convenable du travail proposé au recourant se pose exclusivement en relation avec le salaire proposé par la carrosserie du Y. _____. A cet égard, l'art. 16 al. 2 let. a LACI prévoit que n'est pas réputé convenable un 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. L'art 16 al. 2 let. i LACI prévoit pour sa part que n'est pas réputé convenable un travail 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. S'agissant du salaire mensuel brut de 4'600 francs proposé au recourant, l'ORP a relevé dans la décision initiale de suspension du

E. 6

mars 2006 que, bien que la convention collective des métiers de la carrosserie ne s'appliquait pas dans le canton de Vaud, cette rémunération était supérieure à celle proposée dans la Convention nationale et était par conséquent convenable. Dès lors que le recourant ne conteste pas cette appréciation, le tribunal n'a pas de raison de la remettre en cause et il y a lieu par conséquent de constater que le salaire proposé par la carrosserie du Y. _____ était conforme à l'art. 16 al. 2 let. a LACI. De même, il était conforme à la lettre i de cette disposition puisqu'il était supérieur au 70 % du gain assuré (correspondant à 6'270 francs). En réponse à un argument soulevé dans le recours, on relèvera au surplus qu'il importe peu de savoir si le salaire proposé de 4'600 francs était avec ou sans gratifications, dès lors qu'il était de toute manière convenable au sens des dispositions précitées. 4. a) Il convient ensuite d'examiner si le recourant a refusé le travail qui lui était proposé par la carrosserie du Y. _____. On relèvera à cet égard qu'il y a refus d'une occasion de prendre un travail convenable non seulement lorsque l'assuré refuse explicitement d'accepter un emploi, mais aussi lorsqu'il ne déclare pas expressément, lors des pourparlers avec le futur employeur, accepter l'emploi, alors que selon les circonstances, il aurait pu faire cette déclaration. Lors de l'entretien avec le futur employeur, le chômeur doit manifester clairement sa volonté de conclure un contrat de travail, afin de mettre un terme à son chômage. Selon la jurisprudence, les éléments constitutifs d'un refus de travail convenable sont notamment réunis lorsque des prétentions salariales exagérées provoquent le refus d'engagement par l'employeur (ATFA C 284/99 du 20 janvier 2000 et références). 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 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 (cf. Boris Rubin, assurance-chômage droit fédéral survol des mesures de crise cantonales, procédure, p. 252 et références). b) aa) Dans le cas d'espèce, le tribunal n'a pas de motif de s'écarter de la version du recourant selon laquelle il n'a pas à proprement parler refusé le travail et le salaire qui lui étaient proposés à l'issue de l'entretien du 10 février 2006, mais qu'il a demandé un temps de réflexion, ceci après avoir tenté de négocier un salaire plus élevé que celui proposé par l'employeur. Le cas d'espèce se

rapproche ainsi de celui jugé par le tribunal de céans dans la cause PS 2001.0143 où un assuré, après avoir eu un entretien avec un employeur, avait demandé un bref délai de réflexion, compte tenu notamment du fait que le salaire proposé lui semblait insuffisant. Dans ce cas, le tribunal avait considéré que ce délai de réflexion ne pouvait pas déjà être considéré comme une manifestation de refus, les parties étant encore en pourparlers. Il avait ainsi constaté que le lien de causalité entre le comportement du recourant et la non conclusion du contrat n'était pas établi. bb) En l'occurrence, on constate que, après avoir entendu le recourant le vendredi 10 février 2006, le responsable de la carrosserie a immédiatement informé l'ORP le lundi 13 février 2006 du fait qu'il allait engager une autre personne, en raison d'un désaccord au sujet du salaire. Le fait que l'employeur ait reçu d'autres candidats et qu'il ait décidé d'engager immédiatement une personne qui, a priori, devait être d'accord avec les conditions salariales proposées, ne saurait impliquer que le recourant aurait "refusé" l'emploi proposé. Il convient plutôt de retenir que l'employeur a décidé unilatéralement de rompre les pourparlers engagés avec le recourant, en engageant rapidement une autre personne. S'agissant des prétentions salariales du recourant, on relèvera que s'agissant d'une personne de quarante-quatre ans au bénéfice d'une longue expérience professionnelle, celles-ci n'apparaissent pas excessives et ne justifiaient ainsi pas que l'employeur mette un terme immédiatement aux pourparlers. On note au demeurant que, lors de l'entretien du 10 février 2006, la position des parties n'était pas très éloignée et que le recourant pouvait légitimement penser que les discussions reprendraient après le week-end et qu'un accord pourrait être trouvé. Dans son recours, X. _____ a ainsi indiqué qu'il aurait été disposé à transiger sur un salaire brut de 4'800 francs. Vu ce qui précède, on ne saurait considérer que le refus d'engager le recourant est dû à des "prétentions salariales exagérées" au sens de la jurisprudence mentionnée ci-dessus. L'autorité intimée ne prétend au surplus pas que le recourant aurait, d'une autre manière, adopté un comportement inadéquat lors de l'entretien du 10 février 2006, qui aurait pu amener l'employeur à renoncer à l'engager. Certes, on ne saurait exclure, compte tenu notamment des remarques figurant dans sa prise de position du 7 février 2006 à l'attention de l'ORP, qu'il ait formulé certaines critiques vis-à-vis de la manière dont la carrosserie était exploitée. De même, on ne saurait exclure qu'il ait manifesté certaines réticences compte tenu du fait qu'il était en pourparlers pour un autre emploi qui, selon ses dires, avait sa préférence. Force est toutefois de constater que l'existence d'un comportement de ce type, et par conséquent d'une faute susceptible de justifier une sanction, n'est pas clairement établi. L'employeur ne fait ainsi aucunement mention d'un tel comportement dans le document "résultat de la candidature" rempli à l'attention de l'ORP. 5. Il résulte de ce qui précède que le recours doit être admis et la décision attaquée réformée en ce sens que l'opposition formée par X. _____ contre la décision de l'ORP du 6 mars 2006 est admise. Le présent arrêt sera rendu sans frais ni dépens, le recourant n'ayant pas agi par l'intermédiaire d'un mandataire professionnel.