

GE_GERICHTE ATAS/1091/2014 vom 21. Oktober 2014

GE Cour de justice, 2014-10-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1091_2014

FR: GE_GERICHTE ATAS/1091/2014 du 21 octobre 2014

IT: GE_GERICHTE ATAS/1091/2014 del 21 ottobre 2014

Erwägungen

E. 1

a) Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05), en vigueur dès le 1er janvier 2011, la chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des contestations prévues à l'art. 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA ; RS 830.1), relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 25 juin 1982 (loi sur l'assurance-chômage, LACI ; RS 837.0). Sa compétence pour juger du présent recours, dirigé contre une décision sur opposition fondée sur la LACI, est donc établie. b) La procédure devant la chambre de céans est régie par les dispositions de la LPGA et celles du titre IVA (soit les art. 89B à 89I) de la loi sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS E 5 10), complétées par les autres dispositions de la LPA en tant que ses articles précités n'y dérogent pas (art. 89A LPA), les dispositions spécifiques que la LACI contient le cas échéant sur la procédure restant réservées (art. 1 al. 1 LACI). Le recours a été interjeté en temps utile, soit dans le délai légal de 30 jours à compter de la notification de la décision attaquée (art. 60 al. 1 LPGA). Il satisfait aux exigences de forme et de contenu prescrites par l'art. 61 let. b LPGA (cf. aussi art. 89B LPA). La recourante a qualité pour recourir contre la décision attaquée, étant touchée par cette décision et ayant un intérêt digne de protection à son annulation ou modification (art. 59 LPGA). c) Le présent recours sera donc déclaré recevable.

E. 2

a) Selon l'art. 30 al. 1er let. a LACI, le droit de l'assuré à une indemnité de chômage est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'assuré qui, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail (art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI ; RS 837.02]). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du code des obligations. Il suffit mais aussi il faut que l'assuré ait donné lieu à son congédiement, que ce soit en raison de manquements d'ordre professionnel ou du fait de son comportement en général, même en dehors de la sphère professionnelle (ATF 122 V 34 consid. 3a ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance- chômage, 2014, n° 23 ss ad art. 30 ; Charles MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, thèse 1992, p. 167 et 175). Il y a chômage par la faute de l'assuré par exemple lorsque l'employé a manifesté des traits de caractère ayant rendu les rapports de travail intenable (ATF

A/1927/2014 - 8/13 - 112 V 244 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). b) Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci ne suffisent pas à établir une faute contestée par l'assuré et non confirmée par d'autres preuves ou indices aptes à convaincre l'administration ou le juge (ATF 112 V 245 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4 ; Gernard GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungs- gesetz, n. 10 ss ad art. 30). Dans le domaine des assurances sociales, il n'existe pas un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (RAMA 1999 no U 349 p. 478 consid. 2b). Sauf dispositions contraires de la loi, le juge fonde sa décision sur les faits qui, faute d'être établis de manière irréfutable, apparaissent comme les plus vraisemblables, c'est-à-dire qui présentent un degré de vraisemblance prépondérante. Il ne suffit donc pas qu'un fait puisse être considéré seulement comme une hypothèse possible. Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 125 V 195 consid. 2, 121 V 47 consid. 2a, 208 consid. 6b et la référence). c) La durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral C.127/2000 consid. 3a du 20 décembre 2000 ; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd., n° 855, p. 2435). L'OACI distingue trois catégories de faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui 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 (art. 45 al. 3 OACI). L'OACI ne qualifie pas elle-même le degré de faute à attribuer à un licenciement auquel l'assuré a donné lieu (contrairement au refus d'un emploi convenable sans motif valable, constitutif d'une faute grave à teneur de l'art. 44 al. 4 OACI ; ATAS/1035/2014 consid. 2b du 30 septembre 2014) ; la jurisprudence incline à retenir un cas de faute grave dans l'hypothèse d'un licenciement imputable à l'assuré, mais il est imaginable que seule une faute moyenne ne doive être admise (RUBIN, op. cit., n° 119 ad art. 30). Dans ce domaine, le juge ne s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 152 consid. 2).

E. 3

a) En l'espèce, la décision attaquée retient que la recoutante portait une part de responsabilité dans sa situation de chômage, et devait se voir opposer une faute moyenne, son employeur ayant confirmé lui avoir donné le congé en considération de plusieurs avertissements concernant sa façon d'agir lors d'absences (en n'en avertissant que sa cheffe de site par sms et tardivement la responsable des

A/1927/2014 - 9/13 - ressources humaines de l'entreprise), ainsi que de la qualité quelquefois insuffisante de son travail et de mauvaises relations qu'elle avait avec ses collègues et sa hiérarchie. L'instruction de la cause amène à nuancer cette appréciation. b) Il n'y a pas de griefs établis à l'encontre de la recourante remontant à l'année 2012. La responsable des ressources humaines de son employeur n'en a pas évoqué pour cette année-là, à tout le moins de façon emportant la conviction en termes de vraisemblance suffisante, et sa cheffe de site a attesté de la qualité à la fois de son travail et de ses relations professionnelles au début de son engagement, en 2012 et même jusque vers la fin du

printemps 2013. Durant l'année 2013, on ne saurait retenir que la recourante ne serait pas revenue fautivement au travail à la suite de ses vacances de mai-juin, dès lors que le congé non payé qu'elle a alors pris pour suivre une formation lui a bien été accordé par son employeur, le suivi d'une formation d'auxiliaire de santé s'inscrivant au demeurant au crédit de la recourante. La variation des dates annoncées pour ce congé peut certes avoir causé quelques désagréments à son employeur, et, mis en perspective d'autres griefs évoqués à son encontre, témoigner d'une certaine désinvolture ou d'un certain manque d'organisation de la part de la recourante. Il n'est par ailleurs pas contesté et n'apparaît pas contestable que la recourante s'est bloquée le dos le 14 octobre 2013, au point qu'elle a dû se rendre sans tarder chez le médecin, sans qu'il ne soit établi avec un degré de vraisemblance suffisante qu'elle n'a pas essayé de joindre aussitôt, avant même le début de sa tranche horaire de travail, tant sa cheffe de site que la responsable des ressources humaines de son employeur pour les avertir de son empêchement de travailler. Il est en revanche avéré qu'elle a envoyé un sms à sa cheffe de site le soir de ce jour, après sa visite chez le médecin, et les versions sont contradictoires sur le point de savoir si la recourante et la cheffe de site ont eu un contact téléphonique le lendemain et ce qu'elles se sont dit le cas échéant à cette occasion, sans que la version de l'une apparaisse plus crédible que celle de l'autre. Il ne peut en revanche être retenu qu'elle a pleinement satisfait à ses obligations en ne prenant pas contact personnellement, conformément aux règles prévalant en la matière dans l'entreprise considérée, avec la responsable des ressources humaines de son employeur, qui, elle, a fini par l'appeler par téléphone "pour savoir ce qui se passait". c) Dans ce contexte, l'envoi dans l'intervalle de la lettre d'avertissement du 15 octobre 2013 apparaît avoir été quelque peu précipité, à s'en tenir à cette seule absence non annoncée strictement selon les règles. Mais il est révélateur d'un contentieux préexistant et témoigne de l'authenticité d'absences antérieures injustifiées ou annoncées tardivement et simplement par sms, mentionnées liminairement par ledit avertissement écrit. La responsable des ressources humaines de l'employeur a d'ailleurs cité, sans être contredite de façon crédible, que la

A/1927/2014 - 10/13 - recourante ne s'était pas présentée au travail les 11 avril 2013 et 30 septembre 2013, "sans donner d'explication ni avant ni après ces deux absences". Il doit être tenu pour établi que, durant les mois ayant précédé son licenciement, la recourante a fait l'objet de remarques de la part de sa cheffe de site et qu'elle ne les acceptait pas. En objectant que c'était la façon dont les remarques étaient faites et non les remarques elles-mêmes qu'elle n'acceptait pas, elle admet implicitement qu'elle a fait l'objet de remarques. Or, il n'est nullement avéré que ces remarques n'auraient pas été fondées. La recourante perd en outre de sa crédibilité en contestant que la responsable des ressources humaines lui aurait également fait, contrairement aux déclarations de cette dernière, des remarques sur ses absences et son travail, au surplus en jouant sur le fait qu'elles n'auraient pas été qualifiées explicitement d'avertissements oraux. Il appert par ailleurs que la ponctualité de la recourante a suscité des remarques fondées de la part de l'employeur. Le fait que la recourante se soit arrangée avec les secrétaires du site auquel elle était affectée à propos du début de son horaire de travail, et non avec sa cheffe de site et la responsable des ressources humaines, trahit une volonté d'indépendance et une désinvolture peu compatibles avec le devoir d'une employée de se conformer aux instructions reçues de son employeur. L'affirmation de la recourante selon laquelle elle arrivait "à l'heure par rapport à l'heure convenue avec les secrétaires du site" est révélatrice de cette attitude consistant - pour reprendre les termes de l'avertissement écrit du 15 octobre 2013 - à agir "toujours comme bon (lui) semble". d) Il est vrai que ledit avertissement écrit précisait que "si cette situation

(se reproduisait) prochainement", l'employeur prendrait "les mesures qui s'imposent", et que l'employeur a envoyé son licenciement à la recourante, le 19 novembre 2013, sans qu'aucun incident ne soit survenu durant les quelques jours s'étant écoulés depuis sa reprise du travail, le 11 novembre 2013. La validité de ce licenciement, dont le contrôle ne relèverait pas de la chambre de céans, n'en apparaît pas pour autant contestable, au regard de la liberté contractuelle, et elle n'a d'ailleurs pas donné lieu à une contestation judiciaire devant la juridiction des prud'hommes (art. 1 al. 1 let. a de la loi sur le Tribunal des prud'hommes – E 3 10). Il est en revanche pertinent de relever qu'il a été donné en considération de faits imputés à la recourante et dont certains lui étaient effectivement imputables. Il se posait donc la question du prononcé d'une sanction, sous la forme prévue d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage en application des art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. a OACI.

E. 4

Sur le plan du principe, quand bien même tous les griefs émis par l'employeur ne sont pas établis, ceux qui le sont revêtent une importance suffisante pour qu'il soit retenu que la recourante est tombée au chômage par sa propre faute, ayant été licenciée pour des motifs tenant à son attitude et son travail, dont elle avait

A/1927/2014 - 11/13 - connaissance pour avoir fait l'objet de plusieurs remarques et dont elle devait être consciente qu'ils l'exposaient à un congédiement. C'est à juste titre que la caisse intimée a considéré, dans sa décision sur opposition, que la faute imputable à la recourante ne relevait en l'occurrence pas de la faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 let. c et al. 4 OACI). La faute de la recourant dans la survenance de son licenciement atteint le degré de gravité de la faute moyenne, étant précisé qu'on ne voit guère qu'une faute légère pourrait être admise pour un licenciement imputable à une faute d'un assuré, les cas de faute légère s'appliquant surtout à des violations de prescriptions formelles (RUBIN, op. cit., n° 115 ad art. 30).

E. 5

Pour déterminer la durée de la suspension, dans la fourchette des seize à trente jours prévue par l'art. 45 al. 3 let. b OACI, il y a lieu de partir du milieu de cette fourchette (soit de 23 à 24 jours) et de diminuer ou augmenter ce nombre médian en considération de circonstances atténuantes ou aggravantes (ATF 123 V 150 consid. 3.c ; Boris RUBIN, op. cit., ch. 118 ad art. 30). En l'espèce, compte tenu du fait que tous les griefs émis à l'encontre de la recourante ne s'avèrent pas fondés, la chambre de céans estime que la sanction prononcée par la caisse, en partant de l'hypothèse que ces griefs étaient fondés, est excessive, et qu'il s'impose de la diminuer au minimum réglementaire de seize jours. Le recours sera donc admis partiellement et la décision attaquée modifiée dans le sens que le nombre de jours de suspension est de seize jours. c) Il appartiendra à la caisse de calculer le nombre de jours effectifs que cette sanction implique du fait que le gain assuré de la recourante est constitué en l'espèce de deux emplois et qu'elle n'a été licenciée que de l'un d'eux, et d'en tirer les conséquences pécuniaires en découlant (comme il a indiqué l'avoir fait lorsqu'il a passé d'une suspension de quarante jours, dans sa décision du 20 mars 2014, à une suspension de dix-huit jours, dans sa décision sur opposition). Aussi la cause lui sera-t-elle renvoyée pour exécution.

E. 6

a) Exception faite, en dérogation à l'art. 61 let. a LPGA, des recours en matière de contestation portant sur l'octroi ou le refus de prestations de l'AI (art. 69 al. 1bis LAI), la procédure devant la chambre de céans est gratuite, sous réserve de la possibilité de mettre des émoluments de justice et les frais de procédure à la charge de la partie qui agit de manière téméraire ou témoigne de légèreté (art. 61 let. a LPGA ; art. 89H al. 1 LPA). La recourante n'a pas agi témérairement ou à la légère ; elle obtient même partiellement gain de cause. Aussi la présente procédure sera-t-elle gratuite. b) La recourante, étant représentée par un mandataire professionnellement qualifié (art. 9 et 89A LPA) et obtenant partiellement gain de cause, une indemnité de procédure de CHF 300.- lui sera allouée, à la charge de l'autorité intimée, qui est en

A/1927/2014 - 12/13 - l'occurrence la Caisse cantonale genevoise de chômage, et non l'OCE [art. 77 et 81 LACI ; art. 52 de la loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983 – J 2 20 ; art. 1 ss du règlement relatif à la caisse cantonale genevoise de chômage, du 27 juillet 2011 – J 2 20.03), comme la recourante paraît l'avoir compris à teneur de ses conclusions, induite probablement en erreur sur ce point par le papier à-entête utilisé par la caisse.

A/1927/2014 - 13/13 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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