

GE_GERICHTE ATAS/1159/2019 vom 5. Dezember 2019

GE Cour de justice, 2019-12-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1159_2019

FR: GE_GERICHTE ATAS/1159/2019 du 5 décembre 2019

IT: GE_GERICHTE ATAS/1159/2019 del 5 dicembre 2019

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ - E 2 05), 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

A/3765/2018 - 8/15 - 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 cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 31 jours infligée par l'intimée à la recourante pour refus d'un emploi réputé convenable.

E. 3

a. L'art. 8 al. 1 let. g LACI dispose que l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il satisfait, entre autres, aux exigences du contrôle (art. 17 LACI). À ce titre, l'art. 17 al. 1 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. L'art. 17 al. 3 LACI spécifie en outre que l'assuré est tenu d'accepter tout travail convenable qui lui est proposé. Par ailleurs, l'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. b. Ainsi, le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 88 et les références citées). En font notamment partie les prescriptions de contrôle et les instructions de l'office du travail prévues à l'art. 17 LACI. Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

E. 4

Afin, justement, de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; ATF 124 V 227 consid. 2b ; ATF 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa). Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b de

l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI - RS 837.02). Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions cumulatives doivent donc être remplies. Premièrement, l'assuré doit avoir lui-même donné son congé. Deuxièmement, l'assuré n'avait pas, au moment de résilier le contrat de travail, d'assurance préalable d'un nouvel emploi.

A/3765/2018 - 9/15 - Troisièmement, aucune circonstance ne s'opposait à la poursuite des rapports de travail. L'emploi quitté était présumé convenable de sorte que la continuation des rapports de travail était réputée exigible. Il s'agit d'une présomption pouvant être renversée, la preuve incombant à l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 36-37 ad art. 30). A cet égard, il faut souligner que, selon la jurisprudence, les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi sont évaluées de manière restrictive (ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a ; voir également NUSSBAUMER, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, p. 254 et la note n° 1313).

E. 5

Il résulte de ce qui précède que la notion de « travail convenable » joue un rôle central dans l'assurance-chômage. Elle entre en jeu chaque fois que la loi implique un certain comportement de la part de l'assuré (cf. art. 15, 17, 24 et 30 LACI ; Bulletin LACI B281). Le législateur a ainsi fixé le principe selon lequel tout travail est réputé convenable; il a exhaustivement énuméré les exceptions (art. 16 al. 2 let. a à i LACI). Ainsi, n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail 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-type 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 ; d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable ; e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail ; f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés ; g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie ; h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires ; ou 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

A/3765/2018 - 10/15 - 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. De ce qui précède suit qu'un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 let. a à i sont exclues cumulativement (ATF 124 V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt C 239/00 du 18 octobre 2000). S'agissant plus particulièrement de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, il sied de préciser que l'incompatibilité avec la situation personnelle comprend notamment l'organisation de la vie, les conditions de vie et la situation familiale, étant rappelé que les

motifs de pure convenance personnelle ne sont pas pris en compte. L'art. 36 de la loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr ; RS 822.11) impose à l'employeur de tenir compte des responsabilités familiales dans la fixation des horaires de travail. Pour qu'elles puissent être prises en compte au sens de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, l'âge des enfants doit être inférieur à 15 ans, par analogie avec ce qui prévaut en droit public du travail (arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 21 août 2006 C 179/04). Toutefois, il n'appartient pas à l'assurance-chômage de résoudre les difficultés liées à l'organisation familiale des assurés (arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 21 mars 2003 C 169/03 consid. 2.2). L'exigence de disponibilité (d'aptitude au placement au sens de l'art. 15 LACI) prime sur les considérations familiales. L'aptitude au placement doit être admise avec beaucoup de retenue lorsqu'une personne au chômage ne peut travailler qu'à des heures déterminées de la journée en raison d'obligations familiales. A noter que la jurisprudence est plus conciliante avec les mères d'enfants de moins de 15 ans qui refusent un emploi impliquant un travail en partie après 23 heures, qu'avec celles qui quittent un tel emploi (arrêts du Tribunal fédéral des assurances du 18 avril 2006 C 60/05 et du 27 janvier 2004 C 169/02 (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 34-35 ad art. 16).

E. 6

a. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, soixante jours. Conformément à l'art. 45 OACI, la suspension dure d'un à quinze jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (al. 3 let. c). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (al. 4 let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (al. 5). b. Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 3 OACI) ; demeurent toutefois réservées des

A/3765/2018 - 11/15 - circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral C 128/04 du 20 septembre 2005). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 consid. 3.4.3 et 3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire et de l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150

consid. 2). c. En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : le SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC). 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 des sanctions 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 d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC [juillet 2018] / n°D64). Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de trente-et-un à quarante-cinq jours en cas de premier refus (Bulletin LACI IC / D79 2. B ch. 1).

A/3765/2018 - 12/15 - d. Pour toute suspension, le comportement général de la personne assurée doit être pris en considération. Lorsque la suspension infligée s'écarte de ladite échelle, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI / n°D72).

E. 7

Le juge des assurances sociales fonde sa décision, sauf dispositions contraires de la loi, 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 ; la vraisemblance prépondérante suppose que, d'un point de vue objectif, des motifs importants plaident pour l'exactitude d'une allégation, sans que d'autres possibilités ne revêtent une importance significative ou n'entrent raisonnablement en considération (ATF 139 V 176 consid. 5.3 et les références). Parmi tous les éléments de fait allégués ou envisageables, le juge doit, le cas échéant, retenir ceux qui lui paraissent les plus probables (ATF 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références citées ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). Aussi n'existe-t-il pas, en droit des assurances sociales, un principe selon lequel l'administration ou le juge devrait statuer, dans le doute, en faveur de l'assuré (ATF 126 V 322 consid. 5a).

E. 8

En l'espèce, la décision attaquée prononce la suspension durant 31 jours du droit aux indemnités de la recourante au motif qu'elle a abandonné un emploi réputé convenable sans s'être assurée d'en obtenir un nouveau. La recourante ne conteste pas avoir résilié les rapports de travail sans être assurée un nouvel emploi. Ce comportement, visé par l'article 30 al.1 let. a LACI, est fautif sauf s'il ne pouvait être exigé de la recourante qu'elle conservât son emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI). Il s'agit donc de déterminer si la poursuite de ses rapports de travail auprès de C_____ était exigible dans la mesure où ce travail pouvait être considéré, ou non, comme convenable au sens de l'art. 16 al. 2 let. a à i LACI.

A ce titre, la recourante invoque sa situation personnelle et familiale et allègue que le poste proposé aurait impliqué des horaires irréguliers, notamment entre 22h30 et 4h30 et ne pouvait être qualifié de convenable puisque ne lui permettant pas d'assumer de manière adéquate son devoir de garde (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 10/01 du 30 juillet 2003). De l'avis de l'intimée, rien n'indique que le nouveau contrat de travail proposé par C_____ - dont on ignore la teneur - n'aurait pas été convenable. La Cour relève qu'en présence de garanties quant au salaire, droit aux vacances, ancienneté et taux d'activité, seule la question des horaires doit être examinée afin de déterminer si le contrat de travail proposé par C_____ peut être qualifié de convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI.

A/3765/2018 - 13/15 - Il sied de rappeler brièvement que tout travail est présumé convenable, à moins qu'il ne souffre d'une exception listée à l'art. 16 al. 2 lettres a à i LACI dont la preuve incombe à l'assuré (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 36-37 ad art. 30). La jurisprudence a en outre souligné que les circonstances justifiant un abandon d'emploi sont évaluées restrictivement (ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a). En l'occurrence, les conditions horaires auxquelles aurait été soumise la recourante dès le 1er juin 2018 ne sont pas connues. Sa malheureuse expérience auprès du même employeur entre 2013 et 2014 ainsi que les coupures de presse et horaires de ses collègues postérieurs à la résiliation des rapports de travail ne permettent pas d'admettre, au degré de la vraisemblance prépondérante, que ses propres horaires auraient été incompatibles avec son devoir de garde et, partant, avec sa situation personnelle. Ces seuls éléments ne suffisent pas à renverser la présomption légale selon laquelle tout emploi est réputé convenable (art. 16 al. 2 let. a à i LACI) et à justifier un abandon de travail, dont les circonstances doivent être appréciées restrictivement (cf. ATF 124 V 24 ; DTA 1989 n° 7 p.89 consid. 1a). Vu sa méconnaissance des horaires exigés par C_____, la recourante n'était pas admise à penser que son nouveau contrat de travail n'était pas convenable en raison d'une incompatibilité avec sa situation personnelle. Au demeurant, elle ne s'est jamais directement adressée à C_____ sur cette question et s'est contentée de suppositions. Dès lors, il semble que la résiliation soit davantage justifiée par de purs motifs de convenance personnelle, expressément exclus de l'application de l'art. 16 al. 2 let. c LACI. Il en aurait été différemment si elle avait résilié ses rapports de travail après réception de ses horaires de travail et que ceux-ci avaient été nocturnes, irréguliers ou autrement incompatibles avec son devoir de garde, étant rappelé qu'il aurait appartenu à la recourante de le prouver. Ainsi, à défaut de remplir l'un des critères exhaustivement énumérés à l'art. 16 al. 2 LACI, il sied de constater que l'emploi auprès de C_____ doit être considéré comme convenable. La recourante qui ne pouvait abandonner un tel travail est par conséquent fautive au sens des articles 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI.

E. 9

Reste à déterminer si l'intimée a outrepassé son pouvoir d'appréciation en fixant la quotité de la sanction. Selon le Bulletin LACI/IC n°D1ss, la suspension du droit à l'indemnité est une sanction prévue par le droit de l'assurance-chômage. Elle a pour but de faire participer de manière appropriée l'assuré au dommage qu'il a causé à l'assurance par son comportement fautif. Elle a en outre pour but d'exercer une certaine pression sur l'assuré afin qu'il remplisse ses obligations. La durée de la suspension se mesure

A/3765/2018 - 14/15 - d'après le degré de gravité de la faute commise et non en fonction du dommage causé. En l'espèce, l'abandon d'un emploi, réputé convenable, sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, de même que le refus d'un emploi convenable sont considérés

comme une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. b et c OACI. La faute grave est sanctionnée d'une suspension de 31 à 60 jours maximum selon l'art. 45 al. 3 let. c OACI. Force est de constater qu'en fixant la sanction au minimum prévu par la loi, l'intimée n'a pas abusé de son pouvoir d'appréciation. Partant, le recours, mal fondé, est rejeté. Pour le surplus la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/3765/2018 - 15/15 -

PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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