

GE_GERICHTE ATAS/116/2012 vom 14. Februar 2012

GE Cour de justice, 2012-02-14, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_116_2012

FR: GE_GERICHTE ATAS/116/2012 du 14 février 2012

IT: GE_GERICHTE ATAS/116/2012 del 14 febbraio 2012

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; 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

A/2515/2011 - 6/10 - 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

La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable.

E. 3

Interjeté dans les forme et délai prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 5 et 60 LPGA ; art. 89B loi de la sur la procédure administrative, du 12 septembre 1985 (LPA ; RS E 5 10).

E. 4

L'objet du litige consiste à déterminer si la suspension du droit aux indemnités de chômage de la recourante pendant 31 jours était justifiée, singulièrement d'examiner si une faute grave peut lui être reprochée en raison d'un abandon d'emploi convenable et/ou d'un refus d'emploi sans motifs valables.

E. 5

Selon l'art. 30 al. 1er LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est notamment suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (let. a) ou encore qu'il refuse un travail convenable. À teneur de l'art. 44 al. 1er de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI), est notamment réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (let. b) ou a refusé un emploi convenable de durée indéterminée (let. d). Selon l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Or, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI, in fine ; SVR 1999 Alv 22

53). En particulier n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI). L'assuré ne saurait être sanctionné s'il existe des motifs légitimes à l'abandon de l'emploi (ATF 124 V 238 consid. 4b/aa ; ATFA non publié du 4 septembre 2001, C 378/00, consid. 2). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut ainsi être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures

A/2515/2011 - 7/10 - supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 26).

E. 6

Selon l'art. 30 al. 2 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. a à c OACI). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). Le SECO a établi un barème des suspensions selon lequel si l'assuré refuse un emploi convenable ou un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné ou qu'il a trouvé lui-même, pour la première fois une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours est prononcée; s'il s'agit de la seconde fois une suspension de 46 à 60 jours est prononcée (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 72). 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 p. 130 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1).

E. 7

En ce qui concerne la preuve, 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. 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, 125 V 195 consid. 2 et les références; 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 recourante a exercé la profession d'avocate collaboratrice à 100% au sein d'une étude d'avocats pendant près de quatre ans. En raison de problèmes liés à sa grossesse, elle a été mise en arrêt de travail, dès avant son accouchement. Il ressort de ses déclarations que ce n'est que suite à la détérioration de son état de

A/2515/2011 - 8/10 - santé et à la modification de la structure de X_____ pour laquelle elle travaillait, qu'elle a envisagé de mettre un terme à son activité antérieure. Aussi a-t-elle, suite à la séparation des associés fondateurs de X_____, décidé de démissionner de ses fonctions, en raison de son état de santé et d'une probable augmentation de son cahier des charges. Il n'est pas contesté que la volonté de mettre un terme au contrat de travail venait exclusivement de la recourante, l'un des associés lui ayant proposé de poursuivre les rapports de service, malgré la séparation de X_____. Il n'est par ailleurs pas non plus contesté que la recourante ne s'est pas assurée préalablement d'obtenir un nouvel emploi. Il convient toutefois d'examiner si l'on pouvait raisonnablement exiger de la recourante qu'elle conservât son emploi de collaboratrice au sein d'une étude d'avocats, soit, en d'autres termes, si cet emploi constituait un travail convenable, au vu notamment de sa nouvelle situation personnelle. Dans un premier grief, la recourante fait valoir que la modification de son état de santé, suite à un accouchement ayant donné lieu à des complications, est la raison principale pour laquelle elle a fait le choix de mettre un terme aux rapports de service. Pour preuve de la détérioration de son état de santé, elle fournit deux certificats médicaux aux termes desquels elle présente un risque, supérieur à la population générale, de développer dans le futur une hypertension artérielle. Dans un second grief intrinsèquement lié au premier, elle estime que la modification structurelle de X_____ aurait inévitablement entraîné une surcharge de travail, partant, un stress accru. L'intimée considère pour sa part qu'aucun élément au dossier ne permet de retenir que la modification des modalités de travail de la recourante auraient exigé d'elle une disponibilité constante, en dehors des horaires de travail, ni même que sa santé aurait été mise en danger par la poursuite de son activité antérieure. Il était dès lors parfaitement exigible pour la recourante de conserver son dernier emploi et de faire un essai de la nouvelle activité proposée, voire d'attendre de trouver un nouveau poste, avant de quitter le précédent. De l'avis de la Cour, s'il est vrai que les médecins traitants de la recourante ont attesté qu'elle présentait un risque accru de développer de l'hypertension artérielle, dans l'hypothèse d'une nouvelle grossesse, ceux-ci n'ont pas pour autant recommandé à leur patiente de changer radicalement de profession, estimant que l'activité d'avocate impliquait un stress excessif. Tout au plus ont-ils suggéré à leur patiente d'adopter de nouvelles mesures d'hygiène de vie au quotidien. S'agissant de l'argument selon lequel la modification structurelle de X_____ aurait inévitablement impliqué une surcharge de travail conséquente, la Cour de céans l'écartera également. En fait, il n'apparaît pas hautement vraisemblable que le fait

A/2515/2011 - 9/10 - de collaborer pour un seul associé de X_____ aurait entraîné une surcharge particulière de travail pour la recourante. Il s'agit-là d'une simple supposition, impossible à vérifier en l'état, la recourante ayant refusé de faire un essai de la nouvelle activité proposée. La Cour de céans ne remet évidemment pas en doute que la recourante ait dû, à un moment ou un autre, être appelée à effectuer des heures supplémentaires dans son activité antérieure. Il n'en demeure pas moins que dans toute autre activité, et même dans celle exercée actuellement par la recourante, un employé peut être appelé à effectuer des heures de travail supplémentaires, pour pallier à une surcharge occasionnelle de travail. Pour autant, le simple fait que l'activité en cause soit stressante et que la recourante ait vécu une grossesse difficile ne saurait justifier l'abandon d'emploi litigieux. L'emploi de collaboratrice au sein de X_____ constituait en effet un travail convenable et avant de le quitter, la recourante aurait dû s'assurer d'une autre place de travail. Le fait que la recourante ait rapidement trouvé un autre emploi par ses propres moyens n'y change rien.

E. 9

Au vu de ce qui précède, la Cour de céans considère que la recourante s'est retrouvée sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et que la suspension de son droit aux indemnités de chômage pendant 31 jours - soit la sanction minimale en cas d'abandon d'emploi convenable - était justifié.

E. 10

Le recours, mal fondé, doit dès lors être rejeté.

A/2515/2011 - 10/10 - 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.