

GE_GERICHTE ATAS/1205/2010 vom 25. November 2010

GE Cour de justice, 2010-11-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1205_2010

FR: GE_GERICHTE ATAS/1205/2010 du 25 novembre 2010

IT: GE_GERICHTE ATAS/1205/2010 del 25 novembre 2010

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA ; RS 830.1) qui sont 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

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours.

E. 4

Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Selon l'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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. 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 CO. Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu au congédiement de celui-ci, même sans qu'il y ait des

A/1746/2010 - 9/12 - reproches d'ordre professionnel à lui faire. Tel peut être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenables (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4ème édition Berne 1984, p. 136 ; GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2ème édition, p. 278 ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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. 5 let. b 125 V 195 consid. ch. 2 et les références). 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. 5 let. a). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier 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 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Il y a faute au sens de la LACI lorsque la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs d'ordre conjoncturel mais due à un comportement que l'intéressé pouvait éviter et dont l'assurance-chômage n'a pas à répondre. Par ailleurs, on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il faut se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de toutes les circonstances, on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conservât sa place de travail (MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne, thèse 1992, p. 167 et p. 175).

E. 5

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (OACI), la durée de la suspension est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, de 16 à

A/1746/2010 - 10/12 - 30 jours en cas de faute de gravité moyenne et de 31 à 60 jours en cas de faute grave. Elle est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier tel que le mobile, les circonstances personnelles (âge, état civil, état de santé, dépendance éventuelle, environnement social, niveau de formation, connaissances linguistiques etc.), les circonstances particulières (comportement de l'employeur ou des collègues de travail, climat de travail) et, par exemple, de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi lorsque les rapports de travail ont été résiliés d'un commun accord.

E. 6

En l'espèce il convient de déterminer, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, si c'est le comportement général de la recourante qui a donné lieu à son congédiement. L'employeur a motivé sa décision de licenciement principalement par le fait que l'assurée ne se serait pas conformée aux directives internes au salon en matière de ménage, qu'elle se serait montrée passive et aurait fait preuve d'un "manque de communication". Or, force est de constater, à l'étude du témoignage de l'apprentie, seule personne présente au salon avec la recourante au moment des faits reprochés à cette dernière, que le premier jour de travail s'est "très bien passé" - contrairement à ce qu'avait allégué l'apprentie dans son courrier du 20 février 2010 à l'OCE -, que la recourante n'a jamais délaissé un client pour répondre à un téléphone privé - là encore, contrairement à ce que l'apprentie avait déclaré en date du 20

février 2010 - et que l'assurée s'est effectivement chargée de nettoyages spécifiques tels que ceux des filtres de la machine à café et du lave-linge. La décision de l'employeur de renvoyer la recourante après deux jours de travail seulement, dont on a vu que le premier s'était "très bien passé" apparaît ainsi pour le moins étonnante, d'autant plus que les faits reprochés le second jour (téléphones privés et manque d'enthousiasme à aider sa collègue) ont fait l'objet de déclarations contradictoires, paraissent au demeurant relativement anodins et n'ont jamais donné lieu à aucun reproche direct ou avertissement préalable. Il apparaît bien plutôt au Tribunal de céans que le licenciement a été motivé par d'autres éléments. Ainsi, il est apparu que l'employeur reproche à la recourante d'avoir "fait des histoires" concernant ses horaires. Or, ainsi que le fait fort justement remarquer la recourante, rien ne l'obligeait à conclure un arrangement sur ce point; dans la mesure où il l'a fait et où il a accepté de laisser quelques samedis libres à son employée, il ne saurait invoquer ce motif à l'appui de son licenciement. De même, le fait que la recourante n'ait pas une nouvelle fois confirmé sa présence à son employeur avant sa venue au salon le 18 août 2009 ne saurait être retenu

A/1746/2010 - 11/12 - contre elle puisqu'elle avait accepté le poste en bonne et due forme et s'est présentée en temps et heure à son poste. Quant au défaut de communication invoqué par l'employeur, il apparaît curieux de la part d'un employeur qui, durant les deux jours qu'a duré le contrat de travail, s'est révélé totalement indisponible par tout autre biais que celui de SMS. Il ressort de ce qui précède que les griefs subjectifs semblent s'être accumulés du côté de l'employeur, alors que ce dernier se trouvait soumis à un stress particulier engendré par sa situation personnelle. L'employeur a ainsi admis avoir eu du mal à admettre que son employée consacre son samedi matin à faire du moto-cross avec ses enfants, fait qui ne revêt pourtant aucune pertinence dans la mesure où la manière dont l'assurée occupait son temps libre ne regardait en rien son employeur dès lors que ce dernier avait accédé à sa requête de la libérer ce jour-là. Eu égard à l'ensemble des circonstances, on saurait reprocher à la recourante d'avoir adopté un comportement justifiant son licenciement. En conséquence, dans la mesure où il n'a pas été établi que c'est le comportement de la recourante qui est à l'origine de son licenciement, encore moins qu'il rendait les rapports de travail intenable, il se justifie de renoncer à toute sanction (cf. par ex. ATAS/651/2006 du 6 juillet 2006).

E. 7

Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est admis.

A/1746/2010 - 12/12 -

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