

GE_GERICHTE ATAS/1225/2010 vom 30. November 2010

GE Cour de justice, 2010-11-30, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1225_2010

FR: GE_GERICHTE ATAS/1225/2010 du 30 novembre 2010

IT: GE_GERICHTE ATAS/1225/2010 del 30 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'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 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

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

A/3074/2010 - 6/9 - V 96 et les références citées). 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. 5

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, 124 V 227 consid. 2b, 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 OACI), mais également de celui 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI). Le SECO en a tiré la conclusion que celui qui perd son emploi parce qu'il n'accepte pas les modifications du contrat de travail imposées par son employeur (résiliation pour modification du contrat de travail), doit aussi voir son droit à l'indemnité suspendu dans la mesure où le travail refusé restait convenable au sens de l'art. 16 LACI (circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage [IC] janvier 2007 chiffre D19). D'après la jurisprudence, les circonstances permettant d'admettre que l'on eût pu exiger de l'assuré qu'il

conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 n° 7 p. 89 consid. 1a; voir également NUSS- BAUMER, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeits- losenversicherung, p. 254 et la note n° 1313). b) 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 OACI, la durée de la suspension 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. L'art. 45 al. 3 OACI qualifie de grave la faute de celui qui abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi 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). c) Selon la jurisprudence, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre

A/3074/2010 - 7/9 - n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c). 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 la situation personnelle de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI). Une résiliation du contrat de travail de l'assuré ne peut ainsi être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de l'assuré qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi est examiné à l'aide de critères stricts. Un climat tendu par exemple, ne suffit pas pour qualifier un emploi de non convenable (circulaire du SECO relative à l'indemnité de chômage/janvier 2003/D25).

E. 6

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a provoqué la résiliation de son contrat de travail en refusant la réduction de taux d'occupation qui lui était proposée. Elle ne saurait dès lors échapper à la sanction que si elle était assurée d'un autre emploi - ce qui n'est pas le cas en l'occurrence - ou si on ne pouvait exiger d'elle qu'elle conservât son ancien emploi. En l'occurrence, la recourante a expliqué les raisons pour lesquelles elle a préféré refusé la proposition qui lui a été faite. Le Tribunal de céans a pris note de griefs invoqués par la recourante contre son employeur et comprend que l'accumulation des motifs invoqués et la tension aient pu l'entraîner à refuser la modification de son contrat de travail. Néanmoins, la gravité des faits n'est cependant pas telle qu'on n'ait pu exiger de l'assurée qu'elle conserve sa place en attendant de retrouver un nouvel emploi. On ne saurait dire dans le cas d'espèce que la continuation des rapports de travail était devenue véritablement intolérable. La recourante n'a d'ailleurs pas allégué avoir véritablement cherché un nouvel emploi en

dehors des deux tentatives faites en janvier. En particulier, les courriers produits par la recourante, s'ils suscitent son indignation, ne sont en aucun cas vexants, agressifs ou humiliants.

A/3074/2010 - 8/9 - Quant au certificat de travail qui lui a été délivré, il est vrai qu'il se résume à énumérer qu'elles étaient les tâches ressortant de son cahier des charges et ajoute : "Madame H _____ a assumé ses tâches correctement mais a régulièrement rencontré des difficultés relationnelles avec ses collègues et sa hiérarchie". Il fait également mention du fait que c'est parce qu'elle a refusé une nouvelle proposition de contrat de travail réduisant son taux d'activité que les rapports ont dû être résiliés. Cependant, là encore, rien ne permet de tirer la conclusion que la poursuite des rapports de travail était insupportable. Quant à l'état de santé de la recourante, aucun élément médical n'a été produit confirmant que la prolongation de son engagement de quelques mois l'aurait véritablement mis en danger. Il est simplement fait mention de son besoin de repos, mais sans qu'un diagnostic alarmant ne soit posé ou une relation de causalité établie avec son poste. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de considérer que la situation ne pouvait être qualifiée d'insupportable au point qu'il ne soit pas exigible de la recourante qu'elle prenne son mal en patience quelques semaines de plus, tout en recherchant un autre poste. En conséquence, c'est de manière fautive que la recourante s'est retrouvée sans activité lucrative. Cependant, s'agissant de la qualification de cette faute, le Tribunal est d'avis qu'il conviendrait de tenir compte dans une certaine mesure des tensions internes alléguées en ne retenant à l'encontre de la recourante qu'une faute de gravité moyenne et non grave. En effet, cette tension s'est malgré tout répercutée sur l'état de santé de l'intéressée - même si, ainsi qu'on l'a relevé précédemment, cela ne justifiait pas son attitude. Il n'en demeure pas moins qu'elle a souffert de cette situation, ce qui peut être pris en compte dans la qualification de la faute commise. Eu égard à ces considérations, le recours est partiellement admis et la durée de la suspension ramenée à 21 jours, soit la durée moyenne prévue en cas de faute moyenne.

A/3074/2010 - 9/9 -

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