

GE_GERICHTE ATAS/1242/2009 vom 7. Oktober 2009

GE Cour de justice, 2009-10-07, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1242_2009

FR: GE_GERICHTE ATAS/1242/2009 du 7 octobre 2009

IT: GE_GERICHTE ATAS/1242/2009 del 7 ottobre 2009

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) 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 dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA).

E. 3

Le litige porte principalement sur la suspension du droit du recourant 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 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).

A/1693/2009 - 6/10 - 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 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 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

A/1693/2009 - 7/10 - 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 du recourant qui a donné lieu à son congédiement. L'employeur a motivé sa décision de licenciement par le comportement inadéquat de l'intéressé et par le fait que celui-ci a fait savoir qu'il ne pouvait plus venir travailler certains samedis, sans être en mesure d'avertir préalablement. En ce qui concerne le comportement du recourant, deux avertissements écrits lui ont été adressés en date des 2 mai et 3 septembre 2008, l'invitant à se montrer plus respectueux vis-à-vis du matériel et des employés du centre commercial qui avait mandaté X_____ SA pour le nettoyage des locaux. Le recourant ne conteste ni le fait de les avoir reçus, ni le fait que les incidents à l'origine de ces avertissements ont bien eu lieu, même si son interprétation des événements

est différente. Selon le premier avertissement, ce n'était pas la première fois qu'il faisait l'objet de remarques au sujet de son comportement. Il ressort du reste du compte-rendu d'audition du 12 février 2009, que le recourant a déclaré, au sujet du fait qu'il avait failli renverser une employée du centre commercial avec la machine de nettoyage, qu'il « y a des gens qui abuse et qu'il faut les remettre en place de temps en temps ». Cette réaction du recourant est de nature à confirmer le bien-fondé des avertissements au sujet de son comportement déplacé et désagréable vis-à-vis des clients et de leurs collaborateurs. De plus, le recourant a écrit à son employeur, le 6 octobre 2008, pour l'informer qu'il ne pouvait pas, pour des raisons personnelles, venir travailler tous les samedis matin et qu'il n'était pas non plus en mesure d'avertir à l'avance. Le recourant a ainsi signifié unilatéralement à son employeur son indisponibilité pour travailler un jour de la semaine pendant lequel il était censé travailler, et ce dans un contexte de travail déjà tendu. Il s'agit là d'un manquement grave aux obligations contractuelles. Le fait que le recourant ait ainsi voulu s'assurer de pouvoir être disponible pour un nouvel emploi lui permettant de travailler davantage le samedi, justifie d'autant moins l'envoi d'un courrier mettant l'employeur devant le fait accompli. Il ne s'agit en effet pas d'un cas de force majeure excusable (enfants malades, décès, soins aux proches, etc.). Le ton désinvolte employé par le recourant pour signifier son indisponibilité, sous prétexte de raisons personnelles très vagues, n'est pas compatible avec les obligations de diligence et de fidélité vis-à-vis de son employeur (cf. art. 321a CO). Force est ainsi de constater que X_____ SA avait des motifs valables de mettre fin aux rapports de travail et que l'assuré aurait pu éviter son licenciement en

A/1693/2009 - 8/10 - adoptant un comportement qui ne prête pas le flanc à des critiques répétées, au demeurant étayées par les éléments au dossier. Le comportement du recourant est dès lors clairement à l'origine de son chômage et, compte tenu de la violation de ses obligations et de son comportement irrespectueux, doit être qualifié de grave, de sorte qu'il convient de confirmer la suspension de 31 jours, minimum légal pour une faute d'une telle gravité (cf. par exemple : arrêt du Tribunal fédéral du 20 décembre 2006, C 190/06 ; arrêt du Tribunal fédéral du 14 avril 2005, C 48/04).

E. 7

Dans un second moyen, le recourant reproche à la caisse d'avoir fait partir le délai-cadre d'indemnisation le 1er janvier 2009, soit à l'échéance du délai de congé contractuel. Il allègue que dans la mesure où il n'a plus reçu de salaire à compter du

E. 9

En tous points mal fondé, le recours ne peut être que rejeté.

A/1693/2009 - 10/10 -

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