

GE_GERICHTE ATAS/1260/2014 vom 3. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1260_2014

FR: GE_GERICHTE ATAS/1260/2014 du 3 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE ATAS/1260/2014 del 3 dicembre 2014

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/GE E 2 05) en vigueur depuis 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 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). La compétence de la chambre de céans pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable à la présente procédure.

E. 3

Les décisions sur opposition sont sujettes à recours dans les 30 jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 56 et 60 LPGA ; cf. également l'art. 62 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 – LPA ; RS/GE E 5 10). Les délais en jours ou en mois fixés par la loi ou par l'autorité ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclusivement (art. 38 al. 4 let. b LPGA et art. 89C let. b LPA). Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours du 14 août 2014 contre la décision sur opposition de l'intimée du 19 juin 2014 est recevable (art. 56ss LPGA ; art. 89B LPA).

E. 4

Le litige porte sur la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pendant 21 jours, singulièrement sur le caractère fautif de son comportement.

E. 5

A teneur de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. Est notamment

A/2361/2014 - 5/10 - 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Le chômage n'est fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié et dol éventuel lorsque l'assuré

sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO] relative à l'indemnité de chômage, janvier 2007, n° D18). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de 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. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail. 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. 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 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22).

E. 6

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, 60 jours. En application de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 125 V 197 consid. 6a).

A/2361/2014 - 6/10 - La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 8C_658/2009 du 19 janvier 2010 consid. 1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1 in SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). 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 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 2.2).

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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2). Il n'existe 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 319 consid. 5a).

E. 8

En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute. Il ressort du courrier de l'employeur du 18 juin 2013 que le recourant a proféré, en date du 22 mai 2013, des propos grossiers et injurieux à l'encontre de sa directrice, avec colère et agitation, de manière tonitruante, et ce sur son lieu de travail et en présence de trois témoins. La tenue de ces paroles inconvenantes lui a été reprochée dès le lendemain et a motivé la mesure de suspension d'activité prise le 3 juin 2013, soit dès le retour au travail du recourant après une période de maladie et de vacances, puis la décision de licenciement notifiée dès l'échéance du délai de protection contre la résiliation en temps inopportun.

A/2361/2014 - 7/10 - Si le recourant a dans un premier temps déclaré à son employeur ne pas se souvenir des termes utilisés à l'égard de sa supérieure (courriers des 7 et 27 juin 2013), il s'est ensuite formellement excusé pour ses « mots insultants », reconnaissant avoir perdu le « contrôle de ses sentiments » (lettre du 3 juillet 2013). Désormais, il conteste le prononcé de termes injurieux au profit de simples « mots incorrects » (opposition du 9 juin 2014) et « malheureux » (acte de recours § 18), en raison de la perte de son « sang-froid » (opposition du 9 juin 2014) et d'une « réaction d'humeur » (acte de recours § 18), soutenant avoir été invité à rédiger la lettre d'excuse pour apaiser les tensions. La chambre de céans constate ainsi que les dénégations du recourant ne portent que sur la nature injurieuse du vocabulaire utilisé pour parler de sa responsable, et qu'il ne conteste pas avoir provoqué un esclandre sur son lieu de travail le 22 mai 2013. S'agissant de la teneur de ses propos, il sied de relever la divergence des versions présentées par le recourant à son employeur, d'une part, et à l'intimée, d'autre part. Dans le premier cas, il a affirmé avoir oublié les mots prononcés puis a présenté des excuses écrites, alors que dans le cadre de la procédure relative à la suspension de son droit à l'indemnité de chômage, il a allégué que ses propos ne revêtaient aucun caractère insultant. Cette nouvelle argumentation n'apparaît pas convaincante. En effet, si le recourant estimait que son discours n'était pas injurieux, nul doute qu'il aurait recouru contre la décision de suspension d'activité du 3 juin 2013, étant rappelé qu'il était alors assisté d'un représentant syndical et que la mesure était exclusivement motivée par les insultes proférées à l'égard de la directrice. Il lui aurait été en particulier loisible de solliciter une confrontation avec l'un des nombreux témoins de la scène afin que ses propos exacts soient établis. Partant, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le recourant a bien tenu les propos irrévérencieux mentionnés par l'employeur dans son courrier du 18 juin 2013.

E. 9

Il convient à présent d'examiner si le comportement du recourant est excusable, étant rappelé qu'il soutient que les événements du 22 mai 2013 s'inscrivent dans le cadre d'une situation conflictuelle, de mobbing et d'accusations diverses. La chambre de céans constate que les pièces produites dans le cadre de la présente procédure ne permettent pas de retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le recourant aurait été victime de mobbing. Cet argument a d'ailleurs été invoqué pour la première fois par le recourant à l'appui de son opposition, soit en juin 2014, sans avoir été évoqué à l'époque de la décision de suspension d'activité. De surcroît, le recourant ne s'est pas opposé à son licenciement. S'agissant des accusations de vol, le recourant a lui-même relevé, dans son courrier du 7 juin 2013, que le directeur des ressources humaines lui avait reproché, le 23 mai 2013, d'avoir mal interprété les demandes d'information de la directrice. Dans le même sens, l'employeur a formellement contesté toute accusation de vol

A/2361/2014 - 8/10 - dans sa missive du 18 juin 2013. Il appert ainsi que le recourant a uniquement été questionné sur la remise d'une enveloppe, interrogations qui apparaissent au demeurant des plus légitimes, dès lors qu'on comprend du courrier du recourant du 27 juin 2013 que celui-ci avait oublié qu'une enveloppe contenant de l'argent lui avait été remise en main propre. Quant au climat de travail tendu, la chambre de céans rappellera, d'une part, que le comportement du recourant a largement contribué à alimenter les rumeurs dont il se plaint et, d'autre part, que la mesure de suspension d'activité a été dictée par les seuls propos inadmissibles du recourant, et en aucun cas en raison de la prétendue commission d'une infraction. Dans ces circonstances, la faute commise par le recourant n'apparaît pas excusable.

E. 10

Enfin, le recourant conteste tout lien de causalité entre l'incident du 22 mai 2013 et la résiliation de ses rapports de travail. La chambre de céans observe toutefois que la relation de causalité entre les propos inadmissibles et le licenciement ne fait aucun doute, dès lors que le recourant a immédiatement été suspendu suite aux événements du 22 mai 2013, puis a été licencié dès l'échéance du délai de protection contre la résiliation en temps inopportun. Le fait que le courrier de licenciement mentionne d'autres manquements, notamment de nature professionnelle, n'est pas déterminant. Eu égard aux considérations qui précèdent, la chambre de céans considère que le recourant est responsable de son chômage en raison de l'attitude adoptée vis-à-vis de son employeur, de sorte que la suspension de son droit à l'indemnité de chômage est justifiée.

E. 11

Reste à examiner la gravité de la faute du recourant et partant, la durée de la suspension. L'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de moyenne et fixé la durée de la sanction à 21 jours. Elle a retenu des circonstances atténuantes, et plus particulièrement la longue durée des rapports de travail, l'octroi d'une indemnité de départ et la contribution du recourant à l'établissement des faits. Cette argumentation ne prête pas le flanc à la critique, étant à nouveau rappelé que le comportement irrespectueux du recourant apparaît totalement démesuré et est à l'origine de son chômage. La durée de la suspension, laquelle se situe dans la limite inférieure de celle prévue en cas de faute moyenne, n'apparaît pas disproportionnée à la faute commise et tient compte de plusieurs circonstances atténuantes. A titre comparatif, 31 jours de suspension (faute grave) ont été prononcés à l'encontre d'un travailleur licencié suite à la tenue de propos irrévérencieux à l'encontre de son patron (arrêt

du Tribunal fédéral des assurances C 190/06 du 20 décembre 2006).

A/2361/2014 - 9/10 - La chambre de céans considère ainsi que l'appréciation de l'intimée n'est pas critiquable et respecte au demeurant le principe de la proportionnalité.

E. 12

Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer tant la qualification moyenne de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Eu égard à ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/2361/2014 - 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.