

GE_GERICHTE ATAS/1490/2012 vom 18. Dezember 2012

GE Cour de justice, 2012-12-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_1490_2012

FR: GE_GERICHTE ATAS/1490/2012 du 18 décembre 2012

IT: GE_GERICHTE ATAS/1490/2012 del 18 dicembre 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 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 formes et délai prescrits, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).

E. 3

Sont litigieux en l'espèce, le principe, le cas échéant la durée de la suspension du droit aux indemnités de chômage.

E. 4

Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré est suspendu lorsqu'il est établi qu'il est sans travail par sa propre faute. 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 V 96). 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. Afin précisément 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). 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 [ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI ; RS 837.02]), 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 de contrat (art. 44 al. 1 let. a OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; ATF non publié du 6 avril 2008, 8C.316/07, consid. 2.1.2).

E. 5

a) Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance- chômage, si et dans la mesure où la survenance du chômage n'est pas imputable à

A/1356/2012 - 10/14 - des facteurs objectifs, mais qu'elle est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité, ce que l'assurance ne saurait prendre en charge (ATF np C_207/205 du 31 octobre 2005). 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 n'y a chômage 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. Il y a 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). b) La suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour juste motif au sens de l'art. 337 du Code des obligations, loi fédérale, du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, 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 intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire du SECO, n° D20). 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). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22). c) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. a à c OACI). Il y a faute grave lorsque l'assuré a abandonné un emploi réputé convenable sans être assuré de trouver un nouvel emploi ou lorsqu'il refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (art. 45 al. 3 OACI). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 152 consid. 2).

E. 6

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

A/1356/2012 - 11/14 - 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 324 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 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 322 consid. 5a).

E. 7

En l'espèce, l'intimée a réduit la suspension de 16 à 8 jours au motif que les courriers postérieurs au licenciement ne constituaient pas des reproches ou des avertissements mais des explications ultérieures et que l'assuré avait toujours été apprécié par ses précédents employeurs. Toutefois, selon la caisse, le comportement général de l'assuré restait à l'origine - partiellement - de son licenciement. En l'occurrence, aucun reproche concernant la qualité du travail fourni n'a été fait à l'assuré et le licenciement n'est d'ailleurs pas fondé sur ce chef. L'employeur indique qu'il est motivé par une "incompatibilité d'opinions" Il précise les reproches faits à l'assuré comme suit : il omet régulièrement de remettre ses fiches d'heures; il se plaint de la mauvaise ambiance et d'une organisation déficiente sur les chantiers; il rechigne à exécuter certaines tâches; son épouse a eu un entretien téléphonique houleux et agressif avec la responsable du personnel. Les courriers échangés après le licenciement confirment la position respective de l'employeur et de l'employé. Il est ainsi précisé que le comportement récalcitrant de l'assuré, s'agissant de l'exécution de certaines tâches, a été relevé par MM. A_____ et W_____ et que l'assuré a persisté dans son attitude négative malgré les remarques faites, étant le seul membre du personnel à se plaindre de mauvaise ambiance. Entendu par la Cour de céans, le chef d'entreprise a confirmé que le licenciement était dû au fait que l'assuré se plaignait tout le temps, refusait de faire le travail et ne remplissait pas ses feuilles d'heures. Il a précisé que l'assuré et M. A_____ étaient les seuls à poser ce dernier problème, que seul l'assuré se plaignait de la mauvaise ambiance et que les autres employés n'appréciaient pas de faire équipe avec lui. Le témoin a laissé entendre que la question des vacances n'avait pas été, à elle seule, déterminante mais qu'il avait peu apprécié d'être mis devant le fait accompli. Les affirmations du chef de l'entreprise sont contredites par les témoignages recueillis et les pièces produites. Il s'avère effectivement que l'organisation des chantiers laisse à désirer, voire est parfois chaotique. La majorité des employés se plaignent de cette organisation déficiente. Plusieurs employés se sont vus reprocher de ne pas avoir rendu leurs feuilles d'heures, parfois égarées par un collègue chargé de les ramener au bureau, certains ayant même reçu un avertissement pour ce motif. Le chef d'entreprise admet au surplus qu'il y a une mauvaise ambiance au sein de son entreprise (cf. son courrier du 1er juillet 2011). D'ailleurs, le nombre de licenciements intervenus, dont la cause n'est pas clairement établie, et les conflits de plusieurs ouvriers avec leur chef d'équipe permettent aisément de retenir que

A/1356/2012 - 12/14 - l'ambiance était effectivement mauvaise. A cet égard, l'attitude hautaine du chef d'entreprise en audience et ses propos révélateurs du peu de respect qu'il a pour ses ouvriers et leur travail correspondent à l'appréciation que l'un des témoins a faite de ce patron autocratique, qui gère une entreprise de quelques employés comme une multinationale, est rarement présent sur les chantiers et ne salue pas ses ouvriers. L'instruction de la cause n'a pas permis d'établir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'assuré aurait refusé d'exécuter certaines tâches. Ce motif est avancé par le chef d'entreprise, qui suppose que Mme U_____ a fondé ces reproches sur la base d'un entretien avec M. C_____ et mentionne des "retours de chantier", soit des informations qu'il ne parvient pas à préciser. Au surplus, il apparaît que M. B_____ est en conflit avec plusieurs ouvriers, car il se décharge sur eux d'une partie de son travail, ce

qui lui a d'ailleurs valu un avertissement du chef d'entreprise. L'attestation de M. A_____ jointe au procès-verbal du 11 février 2011 mentionne que l'assuré s'était plaint de devoir exécuter certaines tâches, alors que l'assuré expose de façon convaincante les motifs qui l'on conduit à remettre en cause les ordres donnés. Ainsi, c'est sur la base du récit de M A_____ et des plaintes de M. B_____ à M. C_____, relayées à Mme U_____ puis transmises à M. V_____, qu'il a été retenu que l'assuré refusait d'effectuer certaines tâches. A cet égard, il est fort vraisemblable que l'assuré ait clairement signifié à M. B_____ qu'il refusait d'assumer la part de travail que lui n'assumait pas et laissait donc aux autres. De même, on comprend des explications laborieuses mais cohérentes de l'assuré qu'il a parfois contesté certains plans ou ordres, qui se sont ensuite révélés être inexacts, mais qu'il les a finalement exécutés, tout en sachant qu'il faudrait refaire le travail. S'agissant de savoir si d'autres ouvriers refusaient de travailler en binôme avec l'assuré, les témoignages totalement antinomiques des témoins W_____ et B_____ ne permettent pas de l'établir, celui du chef d'entreprise étant exclusivement fondé sur les dires de M. B_____. Au demeurant, compte tenu des certificats de travail élogieux des précédents employeurs, qui soulignent en particulier les contacts agréables que l'assuré entretient avec ses collègues et du témoignage clair de M W_____, rien ne permet de retenir que l'assuré ait eu, sauf en ce qui concerne le chef de chantier B_____, des conflits avec les autres ouvriers. Il s'avère par ailleurs que c'est Mme U_____, agissant en tant que membre du conseil d'administration, chargée de l'administration à distance, qui a rédigé tous les courriers adressés à l'assuré et le procès verbal de l'entretien de février 2011, alors qu'elle ne se trouve pas sur place, n'a aucun contact direct avec les ouvriers et se fonde sur des informations indirectes dans un contexte conflictuel. Surtout, c'est suite à l'entretien qu'elle a eu avec l'épouse de l'assuré au sujet des vacances le 10 février 2011 que la situation s'est très rapidement dégradée : entretien de service, réunion avec prise de PV, obtention d'une déclaration écrite de M. A_____, alors que depuis décembre 2009, aucun reproche n'a été fait à l'assuré, ni quant à

A/1356/2012 - 13/14 - ses plaintes liées à la mauvaise ambiance et à l'organisation déficiente, ni quant à ses feuilles d'heures, ni quant à des refus d'exécuter certaines tâches. Finalement, la Cour a eu l'occasion de constater que l'assuré était peu coutumier et mal à l'aise dans l'expression orale, ne serait-ce que pour expliquer les désaccords intervenus sur les chantiers à propos de certaines tâches. On peut ainsi aisément imaginer que ces difficultés ont d'une part engendré des malentendus (l'assuré tente d'exposer qu'un plan est faux et qu'il convient de se fonder sur un autre plan et le chef de chantier comprend qu'il refuse d'exécuter le travail) et, d'autre part, permis de focaliser sur l'ouvrier se défendant le moins bien l'ensemble des tensions existantes dans l'entreprise. Il s'avère ainsi à l'issue de l'instruction de la cause que le seul reproche que l'on puisse faire à l'assuré est d'avoir persisté à émettre des critiques quant à l'organisation de l'entreprise malgré les conseils avisés de ses collègues l'enjoignant, tout comme eux, à se taire et à faire son travail. En effet, sauf si les problèmes rencontrés sont importants au point de mettre en danger l'intégrité, l'équilibre ou la personnalité du salarié, il n'a pas à émettre des critiques permanentes quant à l'organisation d'une entreprise qu'il ne dirige pas. S'il est mécontent, il cherche un autre emploi. En l'espèce toutefois, l'assuré a une vision idéale de la relation contractuelle entre salarié et employeur, dans laquelle le second tirerait profit des critiques constructives émises par le premier, soucieux de contribuer à l'amélioration de l'organisation et de l'ambiance dans l'entreprise. Ainsi, compte tenu de l'ensemble des circonstances décrites, du nombre de licenciements intervenus sans motifs économiques, de

l'attitude de l'employeur, du fait que les autres employés se plaignaient aussi et oubliaient aussi leurs feuilles d'heures, il convient de retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que l'attitude critique de l'assuré n'a joué qu'un rôle relégué à l'arrière plan dans la décision de licenciement, l'assuré ayant finalement été le bouc émissaire. Surtout, l'assuré avait manifestement des intentions louables, estimant nécessaire de tenter d'intervenir pour améliorer l'organisation et l'ambiance, de sorte que l'on ne peut en tout cas pas retenir qu'il ait envisagé que son comportement pourrait avoir pour conséquence son licenciement et qu'il ait accepté de courir ce risque, ce qui exclut toute faute. En conséquence, aucune sanction ne peut lui être infligée et il convient d'annuler la décision sur opposition en tant qu'elle prévoit 8 jours de suspension.

E. 8

Ainsi, le recours est admis et la décision sur opposition est annulée, la sanction de suspension de 8 jours d'indemnités n'étant pas fondée.

A/1356/2012 - 14/14 - 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.