

GE_GERICHTE ATAS/24/2013 vom 16. Januar 2013

GE Cour de justice, 2013-01-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_24_2013

FR: GE_GERICHTE ATAS/24/2013 du 16 janvier 2013

IT: GE_GERICHTE ATAS/24/2013 del 16 gennaio 2013

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; RSG 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).

A/2647/2012 - 6/10 - Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

Interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, le présent recours est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 31 jours.

E. 4

L'art. 30 al. 1 let. a LACI prévoit que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI ; RS 837.02) dispose qu'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. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de un à quinze 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). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations 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 8C_316/2007 du 16 avril 2008, consid. 2.1). La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute, mais également du principe de proportionnalité (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in Schweizerisches Bundes-verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd. 2007, n. 855 p. 2435). Le motif de suspension visé à l'art. 44 al. 1 let. a OACI, soit le fait de donner à son employeur un motif de résiliation du contrat, entraîne souvent une suspension pour faute grave (Boris

RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, procédure, 2ème éd., Zurich 2006, p. 461). 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 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 du Code des obligations (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement général de l'assuré ait donné lieu à son licenciement, 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 (ATFA non publié C 190/06 du 20 décembre 2006, consid. 1.2 et les références citées).

E. 5

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (ATF non publié

A/2647/2012 - 7/10 - 8C_577/2011 du 31 août 2012, consid. 3.2.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 150 consid. 2). Les points de procédure non réglés par la LPGA sont régis par la loi fédérale sur la procédure administrative (PA; RS 172.021), comme cela ressort de l'art. 55 al. 1 LPGA. L'art. 49 let. a PA dispose que le recourant peut invoquer la violation du droit fédéral, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation. 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. 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 non publié 8C_33/2012 du 26 juin 2012, consid. 2).

E. 6

Parmi l'abondante casuistique relative aux sanctions prononcées dans les cas visés par l'art. 44 al. 1 let. a OACI, on peut citer les exemples suivants: 31 jours pour un chauffeur d'une entreprise de livraison qui a une violente altercation avec un employé de la poste dans le cadre de son travail et qui est licencié avec effet immédiat (ATFA non publié C 281/02 du 24 septembre 2003); 31 jours pour un assuré ayant à plusieurs reprises falsifié le pointage de ses heures de travail, ce qui a conduit à son licenciement immédiat (ATFA non publié C 154/03 du 16 février 2004); 31 jours pour un employé de restauration s'étant présenté à de nombreuses reprises en retard à son travail malgré trois avertissements (ATFA non publié C 207/05 du 31 octobre 2006); 20 jours pour un magasinier ayant unilatéralement modifié ses horaires de travail, rompant ainsi le lien de confiance avec son employeur (ATFA non publié C 127/00 du 20 décembre 2000); 25 jours dans le cas d'un chômeur placé dans une commune, ne s'impliquant pas dans son travail et dont l'attitude avec ses supérieurs laisse à désirer (ATFA non publié C 307/02 du 27 janvier 2004); 25 jours pour une employée de chenil ayant fait acquérir un chiot pour son compte par un tiers au mépris des instructions de son employeur (ATFA non publié C 58/06 du 31 mai 2006); 25 jours pour un employé qui

manque de motivation, ne réalise pas les objectifs qui lui sont fixés et s'arroge des pauses non autorisées malgré plusieurs discussions avec son employeur sur la nécessité de s'améliorer (ATFA non publié C 281/06 du 9 octobre 2007); sanction réduite par le Tribunal fédéral de 32 à 16 jours pour un employé qui ne respecte pas suffisamment les directives de son employeur en matière de suivi administratif du travail (ATFA non publié C 277/06 du 3 avril 2007); suspension réduite à 16 jours pour un employé qui malgré un avertissement déploie une activité privée pendant son temps

A/2647/2012 - 8/10 - de travail au moyen de l'infrastructure de l'employeur (ATF non publié 8C_497/2011 du 4 avril 2012).

E. 7

Comme cela ressort de la jurisprudence citée, le licenciement imputable à une faute de l'assuré n'entraîne pas systématiquement une suspension pour faute grave. En effet, ni la loi ni l'ordonnance n'attachent de telles sanctions au congé qui résulte d'un comportement fautif d'un employé. Ainsi, en se cantonnant au barème des suspensions pour faute grave sans autre examen des critères permettant de qualifier la faute du recourant, l'intimée a commis un excès négatif de son pouvoir d'appréciation. La Cour de céans est ainsi fondée à réexaminer la durée de la sanction prononcée. Dans ce cadre, il convient de souligner en préambule que 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, suppose que le comportement reproché à celui-ci soit clairement établi (ATFA non publié C 206/00 du 17 novembre 2003, consid. 3a). Par ailleurs, 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). En l'occurrence, si le recourant minimise la portée des erreurs qui lui sont reprochées par son employeur en soutenant qu'il s'agit de détails sans incidence sur la marche de l'entreprise, il ne nie pas les avoir commises. L'avertissement que l'employeur a donné au recourant en juillet 2011 était assorti de plusieurs mesures concrètes à prendre afin de parer aux manquements qui lui étaient signalés. On peut donc considérer qu'il est établi que ce sont bien les défauts dans l'exécution du travail que le recourant n'a pas corrigés qui sont à l'origine de son licenciement et non le conflit allégué avec un autre collaborateur - et ce même s'il ressort effectivement des documents produits que le recourant a sollicité un changement d'équipe, comme il l'affirme dans son opposition. S'agissant de la gravité de ces manquements et de la qualification de la faute du recourant, la Cour de céans retiendra que les précédents entretiens d'évaluation sont dans l'ensemble favorables au recourant, puisqu'ils soulignent notamment des progrès en août 2009, une bonne compliance aux directives en mars 2010 et des objectifs presque intégralement atteints en février 2011. On ne trouve au demeurant pas trace au dossier d'autres avertissements que celui qui a été signifié en juillet 2011. On peut ainsi en déduire que l'employeur était jusqu'à l'entretien ayant eu lieu à cette date globalement satisfait du travail du recourant. Le licenciement ayant été signifié en septembre de la même année, les critiques adressées au recourant portent ainsi sur une assez brève période. De plus, si au vu de ces reproches, on doit admettre que le recourant a fait preuve d'une certaine légèreté dans l'accomplissement de son travail, il s'agit plutôt de négligences que d'erreurs graves. L'employeur l'admet d'ailleurs dans ses explications du 16 mai 2012. Ces éléments

A/2647/2012 - 9/10 - concourent à démontrer que si l'on peut effectivement reprocher au recourant de ne pas avoir réagi aux remarques de son employeur et de ne pas avoir amélioré ses performances sur les points qui posaient problème, il ne s'agit aucunement d'une faute grave mais tout au plus d'une faute moyenne. Compte tenu de l'ensemble des circonstances et de la jurisprudence, il se justifie de réduire la durée de la sanction de 31 à 20 jours.

E. 8

Eu égard à ce qui précède, le recours est partiellement admis.

E. 9

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/2647/2012 - 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.