

GE_GERICHTE ATAS/287/2022 vom 23. März 2022

GE Cour de justice, 2022-03-23, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_287_2022

FR: GE_GERICHTE ATAS/287/2022 du 23 mars 2022

IT: GE_GERICHTE ATAS/287/2022 del 23 marzo 2022

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 – E 2 05), 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

E. 6

En l'occurrence, il est constant que l'employeur a résilié le contrat du recourant le

E. 6.1

Dans un premier moyen, le recourant soutient qu'il s'est vu notifier un congé- modification sans qu'aucune justification cohérente puisse être apportée tant d'un point de vue financier que structurel, et sans qu'un délai de réflexion suffisant lui ait été initialement octroyé. Il s'ensuivrait que le congé-modification signifié serait abusif non seulement quant à ses motifs mais aussi quant à sa forme et, partant, le refus de la modification contractuelle proposée excusable. S'agissant tout d'abord du moyen tiré du délai de réflexion insuffisant, force est de relever que l'employeur a prolongé ce délai du 15 au 22 janvier 2020, à la demande du recourant (cf. pièce 18 intimée), permettant ainsi à ce dernier de

A/3781/2021 - 12/18 - prendre conseil auprès du syndicat de son choix et de se déterminer en toute connaissance de cause sur la proposition de modification contractuelle lors de l'entretien ayant eu lieu avec l'employeur le 22 janvier 2020, soit au terme de la prolongation de délai accordée par ce dernier. Le congé-modification du 7 janvier 2020 ne saurait donc être qualifié d'abusif en raison d'un délai de réflexion trop bref. Il s'ensuit que le recourant ne saurait pas non plus tirer de cet état de fait un quelconque argument qui excuserait le refus de la modification contractuelle proposée faute d'avoir eu le temps d'en examiner la portée. En ce qui concerne les motifs du congé, il est exact qu'un congé-modification peut être abusif s'il est utilisé comme moyen de pression, aux fins de susciter un comportement déterminé des employés, ou pour imposer des changements inévitables des conditions de travail, qui ne seraient commandés ni par la marche de l'entreprise, ni par les exigences du marché (cf. arrêt du Tribunal fédéral 4C.234/2001 consid. 3b, non publié dans l'ATF 128 III 129 ; Rémy WYLER, Boris HEINZER, Droit du travail, 3ème éd. 2014, pp. 657-658). Sous l'angle de l'assurance-chômage, l'ancien Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'un assuré n'est pas sans travail par sa faute et, partant, ne saurait se voir infliger une suspension de son droit à l'indemnité lorsque son employeur subordonne la continuation des rapports de travail à l'entrée en vigueur immédiate de la modification contractuelle proposée (réduction de salaire ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 151/04 du 30 novembre 2004 consid. 2.2). En l'espèce, il y a lieu de constater que la modification de poste proposée le

E. 6.2

À cet égard, le recourant s'en prend en substance aux mauvaises conditions de travail, empreintes de mobbing, qui régneraient dans l'entreprise, notamment au sein de la division habillement, pour justifier son refus d'un poste d'opérateur dans ce secteur précis de l'entreprise. Dans son opposition à la décision (initiale) du 16 avril 2021, le recourant a indiqué, dans un premier temps, par l'intermédiaire de sa mandataire, avoir été victime de mobbing. Invité par l'intimée à étayer ces allégations par des éléments de preuve, le recourant a renvoyé, par courrier du 17 septembre 2021, aux explications développées dans sa requête en conciliation du 21 mai 2021. Il ressort toutefois de cette écriture (pièce 13 recourant) et de la prise de position personnelle du recourant annexée au questionnaire du 9 avril 2021, que ce dernier n'indique pas avoir été lui-même la cible d'un tel mobbing mais en avoir souffert indirectement (stress mental considérable tant sur le plan professionnel que privé) pour avoir dû gérer, en tant que responsable d'atelier – mais sans l'aide escomptée de son supérieur avec qui les relations étaient tendues –, un cas de harcèlement subi par une nouvelle collaboratrice arrivée dans son équipe en 2015, qui n'avait pas été acceptée par certaines de ses collègues déjà en place. Dans la prise de position précitée, le recourant ajoute que cette situation, qui avait également induit de l'absentéisme dans son équipe, n'avait trouvé une issue qu'avec le licenciement d'une des collaboratrices impliquées mais qu'en ce qui le concernait, il n'avait jamais été absent ne serait-ce qu'un jour et toujours donné le meilleur de lui-même. Il ressort de ses éléments que les difficultés décrites par le recourant concernaient au premier chef une de ses anciennes subordonnées et, par ricochet, lui-même en tant que responsable d'atelier. On ne saurait toutefois inférer d'emblée de ces circonstances qu'en acceptant le poste d'opérateur au sein de la division habillement, proposé le 7 janvier 2020, le recourant, une fois déchargé de son rôle de responsable d'atelier, aurait fait un choix qui n'aurait pas convenu à son état de santé. À cet égard, le recourant a produit : - une attestation (pièce 20) établie le 21 mai 2021 par le docteur C_____, par laquelle ce spécialiste en psychiatrie et psychothérapie atteste que l'épouse du recourant est en traitement régulier chez lui. Quant au recourant, ce médecin indique qu'il « aurait dénoncé une situation de mobbing à son travail [...] et aurait entrepris des démarches légales pour défendre ses droits. Tout ceci aurait affecté et stressé [le recourant] (avec augmentation de son eczéma, plus nerveux et tendu), ainsi que la relation de couple avec [son épouse]. Dans ce contexte, [le recourant et son épouse étaient] venus consulter en couple une fois le 26 août 2019 » ;

A/3781/2021 - 14/18 - - un courrier du 14 janvier 2021 du docteur D_____, psychiatre, à un confrère, indiquant que le recourant souffrait encore d'une symptomatologie dépressive résiduelle qui justifiait une incapacité de travail de 20% encore pour le mois de décembre 2020 et janvier 2021. Aussi le Dr D_____ demandait à ce confrère (NDR : vraisemblablement médecin conseil de l'assureur maladie perte de gain de l'employeur) d'en tenir compte pour la poursuite du versement des indemnités de perte de gain. En effet, il continuait à souffrir d'une humeur dépressive mais une reprise à 100% était prévue dès le 1er février 2021. La chambre de céans relève que le premier rapport se réfère aux problèmes endurés par le recourant alors qu'il était responsable d'atelier alors que le second concerne l'arrêt de travail qui a commencé le 22 janvier 2020, au terme du délai de réflexion prolongé. À la lumière des critères jurisprudentiels évoqués plus haut (ci-dessus : consid. 4.3.2), ces deux rapports ont toutefois pour point commun de ne pas indiquer en quoi l'acceptation du poste d'opérateur au sein de la Division habillement aurait été médicalement contre-indiquée. Il s'ensuit que ces rapports ne prouvent pas une telle

incompatibilité et ne sont par conséquent pas de nature à justifier le refus de la modification contractuelle proposée. Pour le surplus, il ressort certes des explications données par le recourant lui-même, dans sa prise de position annexée au questionnaire du 9 avril 2021, que les difficultés qu'il avait rencontrées en tant que responsable d'atelier étaient la cause principale de sa demande (exprimée au cours de l'entretien du 22 janvier 2020 avec l'employeur), de pouvoir travailler dans une autre division de l'entreprise afin de retrouver du plaisir au travail. On rappellera toutefois que selon la jurisprudence précitée (ci-dessus : consid. 4.3.2), l'existence d'un mauvais climat de travail ou des tensions entre un assuré et ses collègues ou supérieurs – circonstances qu'en l'espèce, le recourant a rendues plausibles – ne constituent pas un motif valable de refuser une modification des rapports de travail. Il s'ensuit que les éléments versés au dossier ne permettent pas de retenir que le refus de l'offre formulée le 7 janvier 2020 par l'employeur aurait été justifié, notamment d'un point de vue médical. Dans ces circonstances, on était en droit d'attendre du recourant qu'il maintienne sa collaboration avec l'employeur sous la forme modifiée qui lui était proposée, dans l'attente de retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses attentes (cf. l'arrêt 8C_510/2017 précité, consid. 3.1).

E. 6.3

S'agissant des autres critères énoncés par l'art. 16 al. 2 LACI, qui permettraient de considérer le travail proposé au recourant comme n'étant pas convenable, ils ne sont pas invoqués et ne trouvent pas application non plus dans le cas particulier. Il en va notamment ainsi des aptitudes du recourant (let. b) – que personne ne remet en cause à un poste d'opérateur – ou de la rémunération (let. i), cette dernière représentant, en l'espèce, une perte de gain d'environ 12.5%.

A/3781/2021 - 15/18 - Il résulte des considérants qui précèdent que les éléments avancés et ressortant du dossier ne sont pas de nature à renverser la présomption d'emploi convenable posée par l'art. 16 al. 1 LACI.

E. 6.4

Il convient encore de se demander si le recourant ne s'est pas retrouvé au chômage sans sa faute puisqu'il a fait part à l'employeur, notamment lors de l'entretien du 22 janvier 2020, qu'il était prêt à demeurer à son service si ce dernier lui attribuait un « poste au quai ». Un tel argument ne saurait être suivi. Il ressort en effet clairement du congé- modification du 7 janvier 2020 que les rapports de travail en tant que responsable d'atelier prendraient fin à moins que le recourant accepte le poste d'opérateur au terme du délai de réflexion imparti à cet effet – et prolongé jusqu'au 22 janvier 2020. En formulant de son côté une contre-proposition le 22 janvier 2020 (« poste au quai »), le recourant ne pouvait pas s'attendre à ce que celle-ci soit acceptée. Il s'ensuit qu'en n'acceptant pas la modification contractuelle telle qu'elle avait été proposée et formulée par l'employeur, le recourant savait que son comportement aurait – ou à tout le moins pouvait avoir – pour conséquence son licenciement, issue dont il a à tout le moins accepté le risque qu'elle se produisît. Ce manquement justifie le prononcé d'une suspension de son droit à l'indemnité de chômage, conformément à l'art. 30 al. 1 LACI.

E. 7

Il reste à déterminer le degré de la faute et la quotité de la sanction qui en découle.

E. 7.1

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, soixante jours. Conformément à l'art. 45 OACI, la suspension dure d'un à quinze jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de trente-et-un à soixante jours en cas de faute grave (al. 3 let. c). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (al. 4 let. a) ou qu'il refuse un emploi réputé convenable (al. 4 let. b). Si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation (al. 5).

E. 7.2

Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré refuse un emploi réputé convenable sans motif valable (cf. art. 45 al. 4 let. b OACI). La précision apportée par cette disposition (absence de « motif valable ») laisse donc une certaine marge d'appréciation à l'autorité. Par conséquent, même en cas d'abandon ou de refus d'emploi, il est possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à 31 jours, en présence de circonstances objectives ou subjectives particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme

A/3781/2021 - 16/18 - plus légère (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 2). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 4 OACI, il n'y a pas forcément faute grave, même en cas de refus d'un emploi assigné et 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 consid. 3.4.3 et 3.5 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances 245/06 du 2 novembre 2007 consid. 4.1).

E. 7.3

En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI IC). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions dans les différents cantons. Cela ne dispense cependant pas les autorités décisionnelles d'apprécier le comportement de l'assuré compte tenu de toutes les circonstances – tant objectives que subjectives – du cas d'espèce et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014 consid. 5.1). La durée de la suspension est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (l'âge, l'état civil, l'état de santé, une dépendance éventuelle, l'environnement social, le niveau de formation, les connaissances linguistiques, etc.), des circonstances particulières (le comportement de l'employeur ou des collègues de travail, le climat de travail, etc.), de fausses hypothèses quant à l'état de fait (par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi (Bulletin LACI IC, D64). Selon le barème du SECO, le refus d'un emploi convenable ou d'un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné à l'assuré ou qu'il a trouvé lui-même est considéré comme une faute grave et sanctionné d'une suspension de l'indemnité de 31 à 45 jours en cas de premier refus (Bulletin LACI IC, D79 2.B ch. 1).

E. 7.4

En l'espèce, l'intimée a considéré dans sa décision (initiale) du 16 avril 2021 qu'il se justifiait, en dérogation à l'art. 45 al. 4 let. b OACI, de ne pas retenir une faute grave mais de gravité moyenne à la charge du recourant, justifiant une suspension de 18 jours, eu égard notamment à son ancienneté dans l'entreprise et à la « convenance [sic] » des nouvelles conditions contractuelles. Sur opposition, l'intimée a confirmé cette sanction en indiquant que les circonstances atténuantes reposaient sur l'ancienneté du recourant dans l'entreprise. Sachant que dans un cas similaire, le Tribunal fédéral des assurances a retenu l'existence d'une faute moyenne et fixé à 23 jours la suspension prononcée à l'encontre d'un assuré qui, s'il avait accepté l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions différentes, aurait dû s'accommoder d'une réduction de

A/3781/2021 - 17/18 - salaire de 25%, d'une relation tendue avec son supérieur et ses collègues ainsi que d'une rétrogradation du rang de chef de groupe à celui de collaborateur (cf. arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 133/03 du 29 octobre 2003 consid. 4.2), ni la faute moyenne, ni la quotité de la sanction fixée à 18 jours – qui se situe dans la fourchette inférieure de la faute moyenne – ne prêtent le flanc à la critique.

E. 8

Compte tenu de ce qui précède, le recours est rejeté.

E. 9

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 LPGA et 89H al. 1 LPA).

A/3781/2021 - 18/18 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES
SOCIALES : Statuant À la forme :

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