

GE_GERICHTE ATAS/298/2013 vom 21. März 2013

GE Cour de justice, 2013-03-21, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_298_2013

FR: GE_GERICHTE ATAS/298/2013 du 21 mars 2013

IT: GE_GERICHTE ATAS/298/2013 del 21 marzo 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; 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). La compétence de la Cour de céans pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 18 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

A/338/2013 - 5/8 - 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 intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999). 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.

E. 5

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).

E. 6

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 celui 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 (MUNOZ,

A/338/2013 - 6/8 - La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance- chômage, Lausanne, thèse 1992, p. 167 et p. 175). 19. 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 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. 7

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. Force est de constater que, dans l'attestation d'employeur déjà, et tout au long de la procédure, l'employeur a maintenu son reproche de multiples arrivées tardives. Il est vrai que, selon la jurisprudence citée supra, en cas de conflit avec l'employeur, les seuls propos de ce dernier ne sont pas suffisants. Il est vrai également que le recourant allègue avoir obtenu une dérogation au règlement d'entreprise qui prévoit en son article 13 la présence obligatoire de

chaque collaborateur dès 8h30. Cependant force est de constater que le recourant ne conteste pas être arrivé à plusieurs reprises après 8h30 et que son contrat de travail individuel ne prévoit aucune dérogation audit règlement. On ajoutera qu'il est significatif que la requête déposée par l'intéressé auprès des prud'hommes ait eu pour objectif non de contester les motifs de son licenciement mais les retenues opérées sur son salaire, dont la caisse a constaté qu'elles étaient bel et bien justifiées puisqu'elles correspondaient aux dépassements de forfaits d'essence et de téléphone du recourant. Dans ces circonstances, la Cour de céans ne peut que considérer qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante requis, que le recourant a bel et bien donné à son employeur des raisons de le licencier en multipliant les arrivées tardives. La Cour de céans relèvera au surplus que l'intimée a été favorable au recourant en ne tenant aucun compte des griefs formulés par l'employeur s'agissant de l'utilisation de la ligne fixe de téléphone. En effet, s'il était prévu contractuellement que le dépassement du forfait mobile soit mis à la charge de l'employé, rien de tel ne l'était s'agissant du téléphone fixe (cf. article 9 du règlement d'entreprise), dont

A/338/2013 - 7/8 - l'employeur a relevé qu'il avait été utilisé à plusieurs reprises par le recourant pour des télécommunications internationales que le travail de l'intéressé ne justifiaient pas. Quant au grief de « mobbing » soulevé par le recourant, force est de constater qu'il n'est étayé par aucun fait objectif, si ce n'est celui, bien vague, qu'un collaborateur lui « aurait manqué de respect » en criant après lui. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté, étant souligné que la suspension infligée par l'intimée se situe dans le minimum de la fourchette prévue en cas de faute moyenne.

A/338/2013 - 8/8 - 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.