

GE_GERICHTE ATAS/334/2023 vom 16. Mai 2023

GE Cour de justice, 2023-05-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_334_2023

FR: GE_GERICHTE ATAS/334/2023 du 16 mai 2023

IT: GE_GERICHTE ATAS/334/2023 del 16 maggio 2023

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 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 forme et délai prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de vingt jours du droit à l'indemnité, ainsi que sur la restitution d'un montant de CHF 5'548.-, à titre d'indemnités versées indûment.

E. 4.1

Aux termes 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 réputé sans travail par sa propre faute l'assuré qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans avoir été préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi

A/3510/2022 - 6/13 - (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 [OACI - RS 837.02]). Ce motif de suspension s'applique aussi lorsque l'assuré avait trouvé lui-même l'emploi qu'il décide ensuite de quitter. Cette circonstance n'atténue pas sa faute (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 32 ad. art. 30 LACI et la référence citée).

E. 4.2

Pour qu'un assuré puisse être sanctionné en vertu de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, trois conditions doivent être réunies. Il faut premièrement que l'assuré ait donné lui-même son congé. Il importe ensuite qu'au moment de résilier son contrat de travail, l'assuré n'ait pas eu d'assurance préalable d'un nouvel emploi. Enfin, il faut qu'aucune circonstance ne se soit opposée à la poursuite des rapports de travail (critère de l'exigibilité). Dans le cadre de l'art. 44 al. 1 let. b OACI, l'emploi quitté est présumé convenable, de sorte que la continuation des rapports est réputée exigible. Cette présomption est susceptible d'être renversée et il sied de ne pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe alors à l'assuré. Cela étant,

c'est de façon restrictive qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi (Boris RUBIN, op. cit., n. 33 à 37 ad. art. 30 LACI et les références citées).

E. 4.3

Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI n'est notamment pas réputé convenable tout travail qui n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail (let. a). Les éléments déterminants sont les prescriptions légales, les conditions de salaire et de travail pour un même travail dans l'entreprise ou dans la branche, ainsi que les conventions collectives et les contrats-type de travail (Secrétariat d'Etat à l'économie [SECO], Bulletin LACI IC / B284). Le respect de l'usage comprend le respect des règles du droit public et du droit privé (Boris RUBIN, op. cit., n. 19 ad. art. 16 LACI et les références citées). Il incombe à l'employeur privé (art. 328 CO), de protéger et respecter la personnalité du travailleur (art. 328 al. 1 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO, Code des obligations - RS 220]). Cette obligation comprend notamment un devoir de protection contre les atteintes émanant d'autres membres du personnel ou de tiers (Karine LEMPEN, in Commentaire romand, Code des obligations I, 2021, n. 3 ad. art. 328 CO et références citées). S'agissant du salaire, les directives des organisations professionnelles ou les statistiques des salaires peuvent également fournir des indications sur les tarifs en usage. L'administration dispose à cet égard d'une certaine liberté d'appréciation dans l'évaluation (SECO, Bulletin LACI IC / B284).

E. 4.4

Généralement des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement, ainsi

A/3510/2022 - 7/13 - que des désaccords sur le montant du salaire ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi. Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 4.1 et les références citées ; Boris RUBIN, n. 37 ad. art. 30 LACI et références citées). Il est toutefois admis que des activités problématiques, des injures de la part de l'employeur, des voies de fait ou encore l'omission, par l'employeur, de prendre des mesures de sécurité adéquates puissent constituer des motifs rendant la continuation des rapports de travail inexigibles (Boris RUBIN, n. 37 ad. art. 30 LACI et références citées).

E. 5

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 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 319 consid. 5a).

E. 6

En l'espèce, le recourant a démissionné de son emploi en raison des conditions salariales insuffisantes, des conditions de travail insatisfaisantes avec un matériel obsolète et des agressions.

E. 6.1

Certes, selon ses déclarations, une connaissance lui a fait miroiter la possibilité de travailler dans son magasin, ce qui ne s'est par la suite pas concrétisé. Il n'en demeure pas moins qu'au moment de la résiliation du contrat de travail, le recourant n'avait pas signé un autre contrat de travail et s'était contenté d'une promesse verbale qui n'a pas été tenue. Au demeurant, c'est pour la première fois que le recourant a allégué qu'un autre employeur était prêt à l'engager, et ce fait n'est de surcroît pas établi. Quoi qu'il en soit, il doit être retenu qu'en se contentant d'une promesse d'engagement au lieu d'exiger un contrat écrit, le recourant a pris le risque de se trouver sans emploi.

E. 6.2

Quant au caractère convenable de son ancien emploi, le recourant soutient que le salaire n'était pas conforme à ce que pouvait prétendre un employé dans sa branche d'activité. Il a déclaré lors de son audition que le salaire usuel de la branche était entre CHF 6'000.- et CHF 7'000.-, selon le calculateur des salaires sur internet, tout en admettant qu'il était difficile de trouver un emploi à ces

A/3510/2022 - 8/13 - montants, selon son expérience. Certains employeurs offraient 15 à 20% de plus que le montant de CHF 4'100.-, qu'il avait touché chez son ancien employeur. Toutefois, le salaire que le recourant a réalisé chez Art Computer SA en gain intermédiaire en 2022 n'était également que de CHF 4'100.-. Le recourant a en outre admis lors de son audition qu'il était difficile de trouver un emploi dans sa branche. Cela rend encore moins vraisemblable que des postes de travail mieux rémunérés se trouvent sur le marché. Par conséquent, il n'appert pas que le salaire du recourant était inférieur aux salaires usuels de la branche. En tout état de cause, il était exigible qu'il conserve son emploi, même s'il ne répondait pas en tous points à ses aspirations salariales, dans l'attente de retrouver un autre emploi correspondant mieux à ses prétentions. Le recourant invoque également trois agressions par des tiers sur son lieu de travail les 13 octobre 2018, 11 septembre 2019 et du 8 octobre 2021. Toutefois, la dernière infraction a eu lieu pendant son absence et il ne s'agissait pas d'une agression contre sa personne, selon ses déclarations lors de son audition. Quant à celle du 11 septembre 2019, au cours de laquelle le recourant a reçu un coup au visage, elle était certes marquante. Cependant, elle ne l'a pas incité à ce moment à quitter son emploi et ce n'est que plus d'une année après qu'il a résilié le contrat de travail en respectant le délai de résiliation. Cela démontre qu'au degré de la vraisemblance prépondérante, le recourant ne se sentait pas vraiment en danger. Au demeurant, dans le formulaire concernant la résiliation signée le 6 mars 2022, il a répondu par la négative à la question de savoir s'il avait donné son congé pour des raisons de santé. L'employeur n'a enfin pas respecté l'avenant au contrat de travail signé le 13 janvier 2018, dans lequel il s'engageait à payer au recourant une formation ACiT. Cependant, le non-respect de cet avenant ne constitue pas un motif suffisant permettant de considérer que l'emploi n'était pas convenable. Il pouvait néanmoins être attendu du recourant qu'il s'assure d'obtenir un

nouvel emploi, avant de mettre fin au contrat de travail. Il lui aurait été aussi loisible de mettre l'employeur en demeure de respecter ses obligations. Cela étant, il était exigible que le recourant conserve son ancien emploi jusqu'à ce qu'il en trouve un autre. Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimée a retenu que les éléments constitutifs d'un chômage fautif sont réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. a LACI cum 44 al. 1 let. b OACI).

E. 7

août 2018 consid. 3).

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. En vertu de 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).

A/3510/2022 - 9/13 - Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 4 let. a OACI) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 142/06 du 3 juillet 2007 consid. 3 et les références citées). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. 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 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_73/2013 du 29 août 2013 consid. 5.2). 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). Le comportement général de la personne assurée doit également être pris en considération. Si les conditions de travail difficiles ne sont pas suffisantes pour justifier une résiliation et ainsi empêcher une sanction, elles peuvent toutefois être prises en compte dans la fixation de la durée de la suspension (arrêt du Tribunal fédéral 8C_107/2018 du

E. 7.2

En l'espèce, le recourant ayant abandonné un emploi convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, alors même qu'il était exigible qu'il le conserve en attendant de trouver un autre travail, le prononcé par l'intimée d'une suspension de vingt jours du droit à l'indemnité du recourant n'est pas critiquable. En retenant une faute moyenne, l'intimée a suffisamment tenu compte des circonstances du cas d'espèce, étant précisé que la perte de l'emploi fautive constitue en principe une faute grave, selon l'art. 45 al. 4 let. a OACI. Partant, la sanction de vingt jours prononcée par l'intimé doit être considérée comme

conforme au barème précité et proportionnelle à la faute.

E. 8

Reste à examiner si la demande en restitution des prestations est justifiée.

E. 8.1

Aux termes de l'art. 25 LPGA, auquel renvoie l'art. 95 al. 1 LACI, les prestations indûment touchées doivent être restituées. La restitution ne peut être exigée lorsque l'intéressé était de bonne foi et qu'elle le mettrait dans une situation

A/3510/2022 - 10/13 - difficile (al. 1). Conformément à l'art. 3 de l'ordonnance sur la partie générale du droit des assurances sociales du 11 septembre 2002 (OPGA - RS 830.11), l'étendue de l'obligation de restituer est fixée par une décision (al. 1), dans laquelle l'assureur indique la possibilité d'une remise (al. 2). Selon l'art. 25 al. 2 LPGA en vigueur dès le 1er janvier 2021, le droit de demander la restitution s'éteint trois ans après le moment où l'institution d'assurance a eu connaissance du fait, mais au plus tard cinq ans après le versement de la prestation. Si la créance naît d'un acte punissable pour lequel le droit pénal prévoit un délai de prescription plus long, celui-ci est déterminant.

E. 8.2

Les délais de l'art. 25 al. 2 LPGA sont des délais (relatif et absolu) de péremption, qui doivent être examinés (ATF 146 V 217 consid. 2.1 et les références; ATF 142 V 20 consid. 3.2.2 et les références). Le délai de péremption relatif de trois ans commence à courir dès le moment où l'administration aurait dû connaître les faits fondant l'obligation de restituer, en faisant preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 et les références; ATF 140 V 521 consid. 2.1 et les références; ATF 139 V 6 consid. 4.1 et les références). L'administration doit disposer de tous les éléments qui sont décisifs dans le cas concret et dont la connaissance fonde - quant à son principe et à son étendue - la créance en restitution à l'encontre de la personne tenue à restitution (ATF 148 V 217 consid. 5.1.1 et 5.2.1 et les références ; ATF 146 V 217 consid. 2.1 et les références; ATF 140 V 521 consid. 2.1 et les références). Si l'administration dispose d'indices laissant supposer l'existence d'une créance en restitution, mais que les éléments disponibles ne suffisent pas encore à en établir le bien-fondé, elle doit procéder, dans un délai raisonnable, aux investigations nécessaires (arrêt du Tribunal fédéral 8C_754/2020 du 11 juin 2021 consid. 5.2 et les références). À défaut de mise en œuvre des investigations, le début du délai de péremption doit être fixé au moment où l'administration aurait été en mesure de rendre une décision de restitution si elle avait fait preuve de l'attention que l'on pouvait raisonnablement exiger d'elle (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2. et les références). En revanche, lorsqu'il résulte d'ores et déjà des éléments au dossier que les prestations en question ont été versées indûment, le délai de péremption commence à courir sans qu'il y ait lieu d'accorder à l'administration du temps pour procéder à des investigations supplémentaires (ATF 148 V 217 consid. 5.2.2 et les références; arrêt du Tribunal fédéral 8C_754/2020 précité consid. 5.2 et les références). Le délai de péremption absolu de cinq ans commence à courir à la date du versement effectif de la prestation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2009 du 14 décembre 2009 consid. 3.2 et les références).

E. 8.3

L'art. 30 al. 3 LACI prévoit que l'exécution de la suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension.

A/3510/2022 - 11/13 - Conformément à l'art. 45 al. 1 let. a OACI, le début du délai de suspension prendra effet à partir du premier jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute. Il peut commencer à courir avant que l'assuré ne se soit inscrit au chômage, il ne correspond donc pas forcément au moment à compter duquel les jours de suspension peuvent être effectivement déduits (ATF 114 V 350 consid. 2.c ; Boris RUBIN, op. cit., n. 132 ad art. 30 LACI). Si l'assuré n'a plus droit aux indemnités au moment où la décision de suspension est rendue, la sanction est alors exécutée sous forme de restitution des indemnités versées. La décision en restitution doit être prononcée pendant le délai d'exécution de six mois (art. 30 al. 3 LACI ; SECO, Bulletin LACI IC, D50). La restitution ne pourra concerner que des indemnités qui auraient pu être versées pour la période débutant le premier jour selon les critères de l'art. 45 OACI et se terminant six mois plus tard (Boris RUBIN, op. cit., n. 128 ad art. 30 LACI).

E. 9

En l'occurrence, les décisions de l'OCE prononçant les suspensions du droit à l'indemnité du recourant pendant un total de vingt-sept jours sont entrées en force. Elles ont été rendues les 1er, 4 et 5 avril 2022, soit dans le délai d'exécution de six mois à compter de la cessation du rapport de travail le 31 décembre 2021. Le recourant ayant mis fin à son chômage le 10 avril 2022 et ne bénéficiant plus d'indemnités journalières, les sanctions ne pouvaient être exécutées que sous forme d'une restitution des indemnités versées. Il en va de même pour la présente décision de suspension ayant été rendue le

E. 12

L'intimée conclut à l'octroi de dépens. Or, en sa qualité d'institution chargée d'une tâche de droit public et non représentée dans le cas d'espèce, la caisse n'a pas droit à des dépens, sauf en cas de recours téméraire ou interjeté à la légère par l'assuré (ATF 126 V 143 consid. 4b ; ATAS/1029/2022 du 24 novembre 2022 consid. 12), ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

E. 13

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis a contrario LPGA en lien avec l'art. 1 al. 1 LACI).

A/3510/2022 - 13/13 - 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.