

GE_GERICHTE ATAS/360/2020 vom 12. Mai 2020

GE Cour de justice, 2020-05-12, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_360_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/360/2020 du 12 mai 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/360/2020 del 12 maggio 2020

Erwägungen

E. 10

L'intéressé a formé opposition le 11 mai 2019. Il reproche à la caisse de n'avoir pas correctement considéré sa situation professionnelle. Il indique que son contrat de travail ne mentionnait aucun horaire de travail spécifié, mais uniquement le nombre d'heures hebdomadaires, soit 42 heures et que le seul collègue qui travaillait dans les mêmes bureaux que lui commençait régulièrement à 8h30. Il précise qu'il saisissait ses heures d'arrivée et de départ sur un tableau Excel, mais que son collègue lui avait dit que ce n'était pas nécessaire. Il souligne qu'il a toujours réalisé ses heures de travail hebdomadaires (avec compensation selon son arrivée le matin) et parfois des heures supplémentaires, ajoutant qu'« en effet, si on part du principe que l'heure d'arrivée le matin, imposée par l'employeur H_____ au plus tard, était la même heure que pour mon collègue, soit 8h30, je n'étais pas en retard. Lorsque j'arrivais à prendre le train de 7h20 (en partant de la maison à 7h) pour arriver au bureau à 8h10, j'étais en « avance » de 20 minutes par rapport à mon collègue lorsque j'avais la clé du bureau, voir ma proposition d'horaire du 21 septembre 2018 envoyée par mail à mes responsables (à laquelle je n'ai eu aucune réponse de mes responsables d'ailleurs, ni validation ni commentaire écrit). Je suis déjà arrivé une fois, le 4 septembre 2018, à prendre celui de 6h50 (en partant de la maison à 6h30) pour être au bureau à 7h40. Le dernier train que je prenais à Genève, lorsque je n'arrivais pas à prendre ceux d'avant, était celui de 7h50 me permettant d'arriver à 8h40, soit dix minutes après mon collègue. Ceci ne constitue en aucun cas un motif de licenciement ».

E. 11

Par décision du 12 juillet 2019, la caisse a rejeté l'opposition, précisant qu'elle avait fixé la durée de la suspension à 25 jours, pour tenir compte du fait que l'intéressé avait déjà été pénalisé le 7 décembre 2018 pour le même type de comportement fautif auprès de la société C_____ SA.

E. 12

L'intéressé a interjeté recours le 9 août 2019 contre ladite décision sur opposition. Il relève que selon une permanence juridique syndicale qu'il a consultée, des avertissements oraux ne constituent pas des avertissements en soi, compte tenu de tous les moyens de communication disponibles de nos jours. Il considère que son licenciement par G_____ SA - qui ne donne du reste pas de motif de licenciement - est injuste, vu son travail soigné et de qualité. Il précise que s'il n'a pas engagé de procédure auprès du Tribunal des Prud'hommes, c'est parce qu'il avait trouvé un nouvel emploi en temporaire à compter du 10 octobre 2018.

A/382/2019 Il ajoute qu'il avait déjà travaillé pour la société G_____ SA du 24 août au 1er octobre 2009, qu'il avait démissionné de son poste, en raison de l'ambiance au travail « relativement stricte et sévère, plusieurs personnes fumaient dans les bureaux... ». La cause a été enregistrée sous le numéro A/2962/2019.

E. 13

Dans sa réponse du 16 septembre 2019, la caisse a requis la jonction des deux causes. Elle rappelle que dans la première (A/382/2019), l'intéressé ne niait pas ses arrivées tardives, mais faisait valoir que ses horaires ne figuraient pas dans son contrat de travail, que ses arrivées tardives résultaient soit d'un accord passé avec son employeur, soit d'un défaut d'informations, soit encore du fait que son supérieur hiérarchique ne les respectait pas non plus. Il admettait avoir travaillé pour son propre compte dans les locaux de son employeur, avoir effectué des commandes privées auprès d'un fournisseur de celui-ci et ne pas s'être acquitté des factures y relatives, tout en précisant que le montant avait été retenu sur son salaire. Selon l'intéressé, son employeur était au courant. Il contestait en revanche avoir causé un quelconque dommage à la société C_____ SA avec l'accident de scooter, puisqu'il était allé en parler à la police le même jour. La caisse souligne que le second employeur a également fait état d'arrivées tardives (A/2962/2019). Elle explique avoir qualifié la faute commise par l'intéressé de moyenne, pour tenir compte du fait que celui-ci n'avait pas cette fois-ci multiplié les motifs de licenciement et n'avait pas reçu d'avertissement écrit, mais également du fait qu'il avait été suspendu à deux reprises durant la période d'observation de deux ans pour la même raison, de sorte qu'elle a fixé la sanction à 25 jours. Elle conclut au rejet des recours.

E. 14

Dans sa réplique du 30 avril 2019, rédigée dans le cadre de la cause A/382/2019, l'intéressé a annoncé qu'il avait l'intention de porter plainte contre les deux employeurs pour propos diffamatoires, soit « propagations d'informations mensongères pour « retards quotidiens et réguliers » / « pas de constat » / « durée du retard entre une et deux heures sans compensation » / « sans réaction positive ». Il allègue que ses « quelques » retards matinaux n'étaient pas réguliers, pas quotidiens et n'excédaient pas cinq à dix minutes pour les deux employeurs, précisant qu'il arrivait « soit à 8h10, soit à 8h40, donc maximum trente minutes de retard. Selon ma proposition d'horaire du 21 septembre 2018 par e-mail à mes responsable, 8h40 - 8h10 égale trente minutes, pas d'horaire spécifié dans le contrat de travail », ce qui ne constitue à ses yeux pas un motif de licenciement. Il ajoute que ses retards « n'influent pas sur la qualité du travail et les relations avec les collègues (ce n'est pas comme si je devais gérer une équipe de dix monteurs, par exemple, et être présent à 7h00 le matin pour planifier le travail...). J'ai toujours

- 7/16 -

A/382/2019 réalisé mes heures de travail hebdomadaires (avec compensation selon mon arrivée le matin), et parfois des heures supplémentaires. (...) J'ai été habitué dans mes précédents emplois en bureau d'ingénieurs à des horaires libres, flexibles, en dehors des horaires de présence obligatoire ».

E. 15

Par courrier du 24 mai 2019, la caisse a pris note de l'intention de l'intéressé d'introduire une procédure pour propos diffamatoires contre ses anciens employeurs, et sollicite de la

chambre de céans de suspendre la cause A/382/2019 dans l'attente de droit connu sur cette procédure si celle-ci devait être effectivement engagée par l'intéressé.

E. 16

Le 9 août 2019, l'intéressé a entendu compléter son recours enregistré sous le numéro A/382/2019, en produisant une brochure concernant l'allocation de retour en emploi dont bénéficiait C_____ SA et une communication auprès du Service de l'application des peines et mesures (SAPEM) suite au bordereau de jugement reçu du service des contraventions concernant l'accident de scooter du 6 avril 2018. Il informe par ailleurs la chambre de céans qu'un salarié monteur en chauffage a obtenu gain de cause auprès du Tribunal des Prud'hommes contre C_____ SA, de même qu'un salarié au bureau technique engagé peu après son départ en 2018. Il ne répond en revanche pas à la question de savoir s'il a ou non saisi le Tribunal des Prud'hommes d'une action contre ses anciens employeurs.

E. 17

Par courrier du 22 novembre 2019 adressé à la chambre de céans, l'intéressé a déposé une nouvelle demande d'indemnités journalières perte de gain ou de chômage « suite à un jugement de décembre 2018 et un arrêt de février 2019 ».

E. 18

Par écriture du 22 novembre 2019, l'intéressé a sollicité la comparution personnelle des parties, ainsi que l'audition de témoins, soit trois en relation avec la société G_____ SA et cinq ou six en relation avec la société C_____ SA.

E. 19

Le 12 décembre 2019, la chambre de céans a ordonné la jonction des causes A/382/2019 et A/2962/2019 sous le numéro A/382/2019.

E. 20

a. Le 16 décembre 2019, l'intéressé a transmis à la chambre de céans des certificats établis par le docteur I_____ pour les mois de juillet et août 2018. b. Le 20 décembre 2019, la caisse s'est déterminée sur ces certificats. Elle relève des contradictions entre ceux-ci et les IPA et attestations de gain intermédiaire, et considère, soit qu'il s'agit de certificats de complaisance, voire de faux dans les titres, soit que l'intéressé lui a dissimulé ces informations dans le but de percevoir des prestations indues. Le droit aux prestations de l'assurance-chômage a en effet été reconnu à l'intéressé à compter du 12 juin 2018, sur la base du certificat de reprise établi par la docteure J_____ et attestant d'une aptitude à 100% à partir de cette date. Elle prie dès lors la chambre de céans de bien vouloir requérir des Drs J_____, K_____, L_____ et I_____ l'intégralité des certificats établis pour l'intéressé du 12 juin 2018 à ce jour.

- 8/16 -

A/382/2019 c. La chambre de céans a interrogé les quatre médecins le 3 janvier 2020. Les Drs L_____, I_____ et J_____ ont communiqué à la chambre de céans les certificats établis depuis le 12 juin 2018, respectivement les 7 janvier 2020, 10 janvier 2020 et 6 janvier 2020, étant précisé que le médecin exerçant en France n'a pas souhaité répondre.

E. 21

Le 26 février 2020, la caisse a déclaré persister dans ses conclusions. Elle relève que le certificat du Dr L_____, attestant d'une reprise à 100% à compter du 25 juillet 2018 suite à un accident avait été produit par l'intéressé. Or, celui-ci verse à la présente procédure deux certificats supplémentaires du Dr I_____, selon lesquels il était entièrement incapable de travailler du 9 juillet au 31 août 2018 pour maladie, contrairement à ce qui est mentionné dans les formulaires IPA de juillet et août 2018. La caisse se réserve dès lors le droit de déposer une plainte pénale contre l'intéressé. Elle considère enfin que les demandes de l'intéressé tendant au paiement d'indemnités de perte de gain en relation avec le jugement du 13 décembre 2018 et l'arrêt du 5 février 2019, sont irrecevables, dès lors qu'elles ne présentent aucun lien de connexité avec la présente cause.

E. 22

Le 23 mars 2020, l'intéressé a admis que la procédure de 2013 n'avait aucun lien avec la présente cause. Aussi demande-t-il à la chambre de céans de « prendre en considération ce dossier avec la plus grande attention et de me renseigner sur la forme de l'éventuel recours à rédiger contre l'APG M_____ Assurances ou contre l'office cantonal de l'emploi ». Il conteste avoir violé son obligation de renseigner dans les formulaires IPA de juillet et août 2018, expliquant qu'« on m'avait déconseillé de demander les indemnités auprès des PCM du chômage. Aussi, l'APG N_____ Assurances de mon ancien employeur C_____ SA avait refusé de me verser des indemnités journalières en cas de maladie et m'avait aussi conseillé de m'inscrire normalement au chômage. Je n'avais donc pas présenté les certificats médicaux à la caisse. J'avais d'abord hésité à les présenter à la chambre des assurances sociales. Je les présente ici faisant partie de mon dossier de recours aux pénalités de 63 jours (38 + 25) qui me sont infligées par la caisse, afin que Monsieur le ou Madame la Juge ait toutes les informations en sa possession. J'ai le sentiment, comme l'épisode en 2013, de ne pas avoir le droit de tomber malade (cas maladie ou accident) et d'être de ce fait pénalisé (licencié, puis presque sans revenu) ».

E. 23

Ce courrier a été transmis à la caisse et la cause gardée à juger.

EN DROIT 1. Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du

E. 26

septembre 2010 (LOJ - E 2 05), la chambre des assurances sociales de la Cour

- 9/16 -

A/382/2019 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. 2. Interjeté dans les délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 43 LPCC et 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 (LPA- GE - E 5 10)). 3. Le litige porte sur le droit de la caisse de suspendre le droit à l'indemnité journalière pendant une durée totale de 63 jours, au motif que le recourant serait sans travail par sa faute. 4. 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. 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 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 (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 - RS 837.02]). Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; arrêt 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêt 8C_872/2011 du 6 juin 2012, in DTA 2012 n° 13 p. 294 ss; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 24 ad art. 30 LACI). 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 précité et les références; BORIS RUBIN, op.

- 10/16 -

A/382/2019 cit., n° 31 ad art. 30 LACI ; arrêt du Tribunal Fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015). Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal contractuel. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral du 11 juin 2015 8C_370/2014). Il suffit que le comportement général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré, ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail (arrêt C 223/05 du 16 novembre 2005, publié in SVR 2006 ALV No 15 consid. 1 p.51). Il faut cependant que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi et que son comportement (et non une autre circonstance) ait été la cause de son chômage ; il doit s'être rendu compte que son comportement pouvait déboucher sur un renvoi, qu'il ait ainsi commis un dol éventuel (arrêt 8C_872/2011; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n° 490 ss ; Bulletin LACI IC ch. D 16 ss). 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 126 V 360 consid. 5b ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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. 5a). Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPGA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 130 I 183 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les

- 11/16 -

A/382/2019 faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 184 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2). Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 264 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 375 consid. 3). 6. En l'espèce, les deux employeurs pour lesquels l'intéressé a travaillé ont résilié leurs rapports de travail, respectivement le 4 juin 2018, avec effet au 11 juin 2018, et le

E. 28

septembre 2018, avec effet au 7 octobre 2018. Le premier lui a reproché ses arrivées tardives, un accident avec un véhicule de l'entreprise sans avoir effectué de constat à l'amiable, et l'exercice d'une activité indépendante en utilisant les biens et locaux de l'entreprise. Le second a invoqué des arrivées tardives et des heures de retard non-compensé. 7. a. Il y a lieu de constater que les employeurs se sont tous deux plaints de ce que l'intéressé ne respectait pas les horaires. C _____ SA a adressé à l'intéressé un avertissement par écrit le 16 mai 2018 relatif à ses retards qu'elle qualifie de réguliers, et pour lesquels les excuses données sont « peu convaincantes ». Il est vrai que G _____ SA s'est contentée quant à elle de lui signifier des avertissements oraux, ce que l'intéressé ne manque pas de relever. Il n'en reste pas moins que l'employeur a estimé qu'il était nécessaire d'attirer son attention sur le respect des horaires. b. L'intéressé fait valoir qu'il a eu très peu d'arrivées tardives et donne de nombreuses explications et calculs - souvent contradictoires et confus - pour les justifier, les évalue sur la base des horaires appliqués par son collègue, - dont on ne connaît par ailleurs pas les obligations -, et va jusqu'à préciser l'heure à laquelle il prend le train. Il déclare même qu'il a fait des efforts - qui n'ont pas été reconnus - et s'étonne de ne pas avoir reçu de réponse à sa proposition d'horaires du 21 septembre 2018. c. Il résulte de ce qui précède qu'il ne nie pas n'avoir pas respecté les horaires convenus avec son employeur, mais qu'il s'efforce de minimiser et le nombre de ses arrivées tardives et leur importance. Le fait que son contrat de travail ne mentionne que le nombre d'heures de travail à effectuer par semaine ne signifie pas qu'il puisse adapter à sa guise l'horaire de son choix sans tenir compte des exigences de son employeur. Du reste,

rare sont les contrats de travail qui prévoient expressément les horaires des salariés. L'intéressé allègue n'avoir pas été correctement informé de ses horaires, mais reconnaît avoir reçu un sms à cet égard. On ne saurait ainsi retenir qu'il y ait eu en l'occurrence défaut d'informations, de la

- 12/16 -

A/382/2019 part de deux employeurs successivement, au vu des avertissements qui lui ont été adressés, qui plus est. d. L'intéressé fait valoir qu'il compensait ses heures de retard. Or, G_____ SA lui a reproché d'être régulièrement en retard à son travail, « entre une heure et 2 heures de retard non compensé ». e. Force est de constater qu'il répète les mêmes erreurs chez le deuxième employeur. Il persiste dans son comportement inadapté. 8. a. C_____ SA a reproché à l'intéressé d'avoir travaillé pour son propre compte dans les locaux de l'entreprise. Celui-ci ne le conteste pas. Il exerce en effet une activité indépendante depuis le mois de mai 2014, et reconnaît ne disposer ni de bureau, ni de local à titre personnel. Il fait toutefois valoir que son employeur était parfaitement au courant de ce qu'il faisait, savait et était d'accord qu'il utilise l'ordinateur de l'entreprise pour son activité indépendante. Il n'y a à cet égard pas lieu de penser qu'un employeur puisse accepter que l'un de ses salariés exerce son activité indépendante durant les heures de travail en utilisant l'infrastructure de l'entreprise. Ce n'est ni plausible ni vraisemblable au degré requis par la jurisprudence. b. C_____ SA s'est également plaint de ce que l'intéressé ait commandé du matériel au nom de l'entreprise pour son propre usage et utilisé la camionnette pour transporter du matériel sur un chantier privé. Selon l'intéressé, il est courant dans le domaine du bâtiment que les employés profitent des rabais de l'entreprise auprès des fournisseurs, même pour leur usage personnel du moment qu'ils payent eux-mêmes la marchandise. Il admet toutefois que tout dépend de l'entreprise et des accords internes avec les salariés, mais souligne que « pour ma part, j'ai payé ce matériel ». Il résulte de la réaction de C_____ SA qu'en l'occurrence, elle ne lui avait donné aucune autorisation quant à des commandes privées de marchandises en son nom. Le fait qu'il se soit acquitté des factures y relatives, directement ou par retenue sur son salaire, n'y change rien et constitue en réalité le moins qu'il puisse faire. c. L'intéressé ne nie pas non plus s'être servi de la camionnette de C_____ SA sur un chantier privé. 9. L'intéressé a eu un accident avec le scooter de l'entreprise le 6 avril 2018, et n'a pas demandé de constat. C_____ SA considère qu'il a ainsi subi un dommage représenté par la franchise et la plus-value du rachat d'un scooter neuf. L'intéressé allègue que c'est le chauffeur du camion de la voirie avec lequel la collision a eu lieu qui n'a pas voulu faire un constat. Il indique que la procédure est toujours en cours pour prouver la responsabilité de ce chauffeur, ce qui permettra l'indemnisation de C_____ SA. Il ajoute que le soir même de l'accident, il s'est rendu à la Brigade des accidents pour trouver des caméras qui auraient pu filmer l'accident.

- 13/16 -

A/382/2019 Force est de constater que quelle qu'ait été l'attitude du chauffeur, il appartenait à l'intéressé de faire procéder à un constat, dans la mesure où il n'était pas propriétaire du scooter. 10. L'intéressé allègue que son travail a donné entière satisfaction à ses employeurs. Quand bien même ce serait le cas, il n'en demeure pas moins, au vu de ce qui précède, que son comportement est bel et bien à l'origine de la résiliation de ses rapports de service, tant envers son premier employeur qu'envers le second. Il y a lieu d'admettre que les conditions d'une sanction pour chômage fautif sont réalisées. C'est donc à bon droit que la caisse a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage à l'encontre de l'intéressé le 22

octobre 2018, et une autre le 11 avril 2019, confirmées sur opposition, respectivement les 7 décembre 2018 et 12 juillet 2019. 11. Reste à déterminer si la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage prononcée par la caisse est ou non proportionnelle à la faute commise par l'intéressé. 12. La durée de la suspension doit être fixée d'après la gravité de la faute commise (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI), d'éventuels antécédents ayant eu lieu dans les deux dernières années (art. 45 al. 5 OACI) et compte tenu du principe de la proportionnalité (Boris RUBIN, op. cit., n. 569). L'art. 45 al. 3 OACI prévoit trois catégories de fautes, soit les fautes légères, les fautes moyennes et les fautes graves, à sanctionner en principe d'une suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée respectivement de 1 à 15 jours, de 16 à 30 jours et de 31 à 60 jours. Tout chômage fautif ne constitue pas ipso jure un cas de faute grave. L'art. 45 al. 4 OACI érige en effet en faute grave l'abandon d'un emploi réputé convenable sans assurance d'obtenir un nouvel emploi et le refus d'un emploi réputé convenable, dans les deux cas sans motif valable. Parmi les cas de chômage imputable à une faute de la personne assurée que prévoient les échelles de suspensions édictées par le SECO (Bulletin LACI IC ch. D 75 ad n° 1), seul celui visé par le n° 1B entre ici en ligne de compte, à savoir le licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail. Ce cas est qualifié de faute légère à grave, avec la précision que les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction et que leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre en compte. 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: - celui d'un employé de restauration s'étant présenté à de nombreuses reprises en retard à son travail malgré trois avertissements (arrêt du Tribunal fédéral des - 14/16 -

A/382/2019 assurances C 207/05 du 31 octobre 2006), et dans lequel TF a qualifié sa faute de grave et considéré qu'une suspension de 31 jours s'avérait appropriée ; - celui d'un magasinier ayant unilatéralement procédé à la modification de l'affichage des heures d'ouverture et de la fermeture à plusieurs reprises du magasin à des heures avancées pendant l'été, cela lorsqu'il avait seul la responsabilité du magasin. Le TF a retenu dans ce cas qu'il avait certes rompu ainsi le lien de confiance avec son employeur, mais qu'il s'agissait-là d'un unique comportement fautif chez un travailleur ayant exercé l'activité de magasinier et de vendeur-livreur pendant près de huit ans pour le même employeur, apparemment à sa satisfaction, et a tenu compte d'une faute de gravité moyenne qu'il a sanctionnée d'une suspension de 20 jours. (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 127/00 du 20 décembre 2000) ; - le TF a en revanche confirmé une sanction de 36 jours pour un employé aux retards répétés au travail (arrêt du Tribunal fédéral 8C_649/2009 du 30 octobre 2009) ; - ainsi que 31 jours pour une arrivée tardive après deux avertissements (arrêt du Tribunal fédéral C 84/06 du 4 septembre 2006). 13. Le Tribunal fédéral a également jugé un cas dans lequel il avait été établi que le recourant avait utilisé les infrastructures de son employeur pour développer et mener une activité de commerce de meubles à titre indépendant. Constatant toutefois que l'employeur avait également fondé sa décision de mettre fin à l'engagement du recourant en raison d'une incapacité de travail d'une durée indéterminée pour cause de maladie, laquelle ne peut découler d'une faute de ce dernier, le TF a diminué la sanction fixée par le juge cantonal à 35 jours et l'a remplacée par 16 jours (faute se situant à la limite inférieure de la gravité moyenne) (8C_497/2011). Dans un autre cas dans lequel

l'assuré avait fait un usage répété de sa messagerie professionnelle à des fins privées et n'avait pas mis un terme à cet usage malgré les avertissements réitérés de l'employeur, causant ainsi son renvoi, le TF avait jugé sa faute comme étant de gravité moyenne et l'avait sanctionné d'une suspension de 25 jours, pour tenir compte du fait que d'autres comportements encore de l'assuré étaient en cause (arrêt C 282/00 du 11 janvier 2001). 14. a. En l'espèce, la caisse a qualifié de grave la faute commise par l'intéressé s'agissant du congé donné par C_____ SA, au motif que celui-ci a cumulé les comportements fautifs et n'a pas tenu compte de l'avertissement qui lui avait été signifié le 16 mai 2018 par écrit par son employeur. b. Il y a lieu de confirmer que la faute imputable à l'intéressé est grave. Il s'est rendu coupable de plusieurs écarts de comportement. Ceux-ci ne sont nullement anodins et ne sont pas restés isolés. Aucune circonstance ne les justifie d'une quelconque manière.

- 15/16 -

A/382/2019 c. Lorsqu'une faute grave est retenue, la sanction est fixée entre 31 et 60 jours selon l'art. 45 al. 3 let. c OACI. En l'espèce, la caisse a arrêté la durée de la sanction à 38 jours. Compte tenu de la jurisprudence susmentionnée, et, étant rappelé que le juge ne peut substituer son appréciation à celle de l'administration sans motif pertinent (ATF 126 V 81 consid. 6, 123 V 152 consid. 2 et les références), il se justifie de considérer que la caisse n'a pas outrepassé son pouvoir d'appréciation et de retenir une sanction de 38 jours. 15. a. La caisse a en revanche considéré que la faute, s'agissant du second employeur, était moyenne, ce à juste titre. L'intéressé n'a non seulement pas tenu compte des avertissements de son employeur, mais a répété les mêmes erreurs que celles qui lui avaient déjà valu un licenciement par le premier employeur. b. Pour une faute de gravité moyenne, la suspension dure de 16 à 30 jours (art. 45 al. 3 let. b OACI. En l'espèce, la caisse a retenu 25 jours. Il y a à cet égard lieu de rappeler que selon l'art. 45 al. 5 OACI, si l'assuré est suspendu de façon répétée dans son droit à l'indemnité, la durée de la suspension est prolongée en conséquence. Les suspensions subies pendant les deux dernières années sont prises en compte dans le calcul de la prolongation. Aussi la sanction appliquée de 25 jours de suspension du droit à l'indemnité respecte-t-elle les principes qui doivent guider la caisse, et le juge en cas de recours, pour fixer la quotité de la sanction. 16. Les recours sont rejetés.

- 16/16 -

A/382/2019 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.