

GE_GERICHTE ATAS/374/2023 vom 24. Mai 2023

GE Cour de justice, 2023-05-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_374_2023

FR: GE_GERICHTE ATAS/374/2023 du 24 mai 2023

IT: GE_GERICHTE ATAS/374/2023 del 24 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 en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pendant 18 jours pour chômage fautif.

E. 4

A/8/2023 - 5/7 -

E. 4.1

Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité de chômage celui qui est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de 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 du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). 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 du Code des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO - RS 220]). 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 ; arrêt du Tribunal fédéral C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). Il n'y a chômage fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative à l'indemnité de chômage, janvier 2015, D18). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut

être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci 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; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, §D22). Il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage (Circulaire du SECO, D15). 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. 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.

E. 4.2

Une preuve absolue n'est pas requise en matière d'assurances sociales. L'administration et le juge fondent leur décision, sauf dispositions contraires de la

A/8/2023 - 6/7 - loi, sur les faits qui, faute le cas échéant 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 ; 126 V 353 consid. 5b ; 125 V 193 consid. 2 et les références).

E. 5

En l'espèce, la CJCAS constate que ne figurent au dossier que deux avertissements écrits au recourant, qui datent de 2013 et 2017, soit plusieurs années avant son licenciement et dans lesquels l'employeur se plaignait de comportements inadéquats et d'arrivées tardives. Ces avertissements ne permettent pas de considérer que le licenciement survenu en 2022, soit cinq ans et neuf ans plus tard, était fautif. L'employeur n'a pas donné d'information sur les dates et motifs des avertissements oraux qui auraient été faits au recourant, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte. Quant au dernier manquement reproché au recourant juste avant son licenciement, l'employeur n'a pas produit le message reproché au recourant, ni de pièces attestant de la réaction du client concerné. Il n'est dès lors pas possible d'apprécier la gravité exacte du comportement reproché. Elle apparaît toutefois relative, puisque le recourant a, selon les pièces du dossier, agi sous le coup d'une émotion et qu'il s'est spontanément excusé auprès du client concerné. Un tel manquement sur 25 ans de rapport de travail n'apparaît pas assez grave pour que le licenciement apparaisse fautif. Par ailleurs, comme l'a relevé le recourant, le lien de confiance avec lui n'était apparemment pas rompu, puisque son employeur l'a fait travailler normalement pendant son délai de congé, ce qui est établi par le contenu de la lettre de licenciement et la fiche de salaire pour le mois de juillet 2022 produite par le recourant, dont il ressort qu'il a touché une indemnité pour une permanence faite ce mois-là. Le recourant n'a enfin pas agi dans le but de se faire licencier. Dans ces circonstances, il n'est pas établi au degré de la vraisemblance prépondérante que le recourant se trouve au chômage de manière fautive, de sorte que les conditions d'une

suspension de l'indemnité de chômage, au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, ne sont pas remplies.

E. 6

Le recours sera en conséquence admis et la décision sur opposition annulée. Il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure au recourant, qui n'est pas assisté d'un conseil et qui n'a pas fait valoir de frais engendrés par la procédure (art. 61 let. g LPGA).

E. 7

La procédure est gratuite.

A/8/2023 - 7/7 - 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.