

GE_GERICHTE ATAS/378/2025 vom 15. Mai 2025

GE Cour de justice, 2025-05-15, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_378_2025

FR: GE_GERICHTE ATAS/378/2025 du 15 mai 2025

IT: GE_GERICHTE ATAS/378/2025 del 15 maggio 2025

Erwägungen

E. 1.1

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 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. 1.2

Le 1er janvier 2021 est entrée en vigueur la modification du 21 juin 2019 de la LPGA. Dans la mesure où le recours a été interjeté postérieurement au 1er janvier 2021, il est soumis au nouveau droit (cf. art. 82a LPGA a contrario).

E. 1.3

Interjeté dans la forme et le délai – de 30 jours – prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA et 62 ss de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA - E 5 10]).

E. 2

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension de 20 jours du versement de l'indemnité infligée par l'intimée à la recourante pour avoir démissionné de son poste de travail sans s'être préalablement assurée d'un autre emploi.

E. 2.1

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 (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 A/1204/2024 - 7/14 - (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, p. 309, n°32 et les références citées).

E. 2.2

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu

éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_316/2007 du 16 avril 2008 consid. 2.1.2).

E. 2.3

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).

E. 2.4

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 pourrait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conserve son emploi (Boris RUBIN, op. cit., p. 309, n°33 à 37 et les références citées). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent par exemple pas à justifier l'abandon d'un emploi. 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).

E. 2.5

Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI n'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, 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), - ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée (let. b), - ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (let. c),

A/1204/2024 - 8/14 - - compromet, dans une notable mesure, le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable (let. d), - doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail (let. e), - nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés (let. f), - exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie (let. g), - doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires (let. h), - ou procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire, let. i). En conséquence, un travail est réputé convenable si toutes les conditions énoncées à l'art. 16 al. 2 LACI sont exclues cumulativement (ATF 124

V 62 consid. 3b ; cf. également arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 239/00 du 18 octobre 2000 consid. 1a).

E. 2.6

S'agissant en particulier de l'art. 16 al. 2 let. c LACI, n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré. Les critères de l'âge, de la situation personnelle et de l'état de santé dépendent de la situation de chaque assuré. La notion d'emploi convenable est donc relative. Les critères précités permettent à un assuré de refuser un emploi qui, par ailleurs, remplirait les autres critères d'admissibilité. Si l'assuré fait valoir des motifs supplémentaires de restriction à la disponibilité (horaire de disponibilité, préférence pour un poste bien précis, etc.), son aptitude au placement pourrait devoir être niée dans le cadre d'une appréciation globale de celle-ci (Boris RUBIN, op. cit., n. 31 ad art. 16 LACI). Un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter ou refuser un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique ((Boris RUBIN, op. cit., n. 37 ad art. 16 LACI).

E. 2.7

Il sied de souligner que l'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de

A/1204/2024 - 9/14 - l'art. 16 LACI. Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité. La notion d'inexigibilité au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI doit être interprétée conformément à la Convention OIT n° 168 qui permet de sanctionner celui qui a quitté volontairement son emploi « sans motif légitime » (ATF 124 V 234 consid. 3b ; arrêt du 8 octobre 2004 [C 22/04] consid. 3 ; v. l'art. 20 let. c de la Convention OIT précitée). Cette notion coïncide par ailleurs avec celle figurant à l'art. 44 al. 1 let. c OACI, rédigée dans les mêmes termes (arrêt du Tribunal fédéral C 302/01 du 4 février 2003 consid. 3.1 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 36 ad art. 30 LACI). Généralement, des conditions de travail difficiles, des relations tendues avec les collègues et les supérieurs, une mauvaise atmosphère de travail ou des problèmes de santé non attestés médicalement ne suffisent pas à faire admettre que la continuation des rapports de travail n'était pas exigible (DTA 1989 p. 88 consid. 1a ; 1986 p. 90 ; 1976 p. 114 ; 1953 p. 68 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_12/2010 du 4 mai 2010, C 8/04 du 5 avril 2004 et C 104/02 du 2 septembre 2002 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 37 ad art. 30 LACI).

E. 3

octobre 2003 consid. 2.3.2 et la référence citée).

E. 4

En l'espèce, l'intimée considère que la recourante, en démissionnant sans s'être assurée d'un nouveau poste, a commis une faute.

A/1204/2024 - 10/14 - La recourante, pour sa part, soutient en substance qu'il était évident pour elle que son environnement professionnel était néfaste à son état de santé, raison pour laquelle elle a résilié son contrat de travail.

E. 4.1

Il n'est pas contesté que la recourante a démissionné de son emploi sans s'être préalablement assurée d'un nouveau poste, ce qu'elle justifie par le fait qu'elle était convaincue que la poursuite des rapports de travail nuirait à son état de santé. Se pose donc la question de savoir s'il était exigible de sa part qu'elle conservât son poste le temps de trouver un autre emploi. La notion de travail convenable sert de référence pour déterminer à la fois les postes de travail qui doivent être acceptés et ceux qui doivent continuer à être occupés. On relèvera que la recourante ne produit aucun certificat médical circonstancié attestant que la poursuite de son emploi n'aurait pas été compatible avec son état de santé, étant rappelé qu'un assuré qui entend se prévaloir d'un motif de santé pour quitter un poste de travail doit en principe fournir un certificat médical circonstancié, reposant sur une analyse clinique et technique. En effet, la Dre C_____, qui la suivait au moment des faits pertinents – c'est-à-dire au moment où la recourante a donné sa démission, fin mai 2023 – a souligné que, dans le contexte et au vu du traitement mis en place, il n'y avait aucune urgence à démissionner. La recourante avait pu reprendre le travail à plein temps depuis décembre 2022 et, au moment de donner sa démission, elle n'était pas menacée d'une nouvelle incapacité. Un travail thérapeutique était en cours, qui avait précisément pour objectif de permettre à l'assurée de continuer à travailler en faisant face aux difficultés. Selon le psychiatre traitant, la recourante disposait des ressources pour travailler. Certes, la Dre D_____ émet un avis différent. Cela étant, cet avis, émis plusieurs mois a posteriori et basé pour l'essentiel sur les dires de la recourante, ne saurait suffire à établir la nécessité de démissionner sans attendre d'avoir pu s'assurer d'un autre emploi. D'autant moins qu'il est contredit par l'avis d'un médecin spécialiste qui suivait l'assurée au moment des faits. La recourante échoue ainsi à démontrer que sa démission se justifiait pour des motifs de santé. Dès lors, le poste litigieux ne saurait être qualifié de non convenable. On pouvait donc exiger de l'intéressée qu'elle le conserve jusqu'à ce qu'elle en trouve un autre. En d'autres termes, la continuation des rapports de travail était exigible de sa part, aucune des hypothèses énoncées par l'art. 16 al. 2 LACI n'étant réalisée. Dans ces conditions, c'est à bon droit que l'intimée a retenu que les éléments constitutifs d'un chômage fautif étaient réunis en l'espèce (art. 30 al. 1 let. a LACI cum 44 al. 1 let. b OACI).

A/1204/2024 - 11/14 -

E. 5

Reste à déterminer si la durée de la suspension est bien fondée.

E. 5.1

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 de 1 à 15 jours en cas de faute légère (al. 3 let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (al. 3 let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3 let. c).

E. 5.2

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) ; 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). Selon la jurisprudence, lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas nécessairement faute grave en cas d'abandon d'un emploi 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 d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2011 du 9 mars 2012 consid. 4.2). Si l'existence d'une faute de l'assuré doit être admise, mais que celui-ci peut faire valoir des circonstances atténuantes, par exemple une situation comparable à du mobbing ou des provocations continuelles de la part de l'employeur, la durée de la suspension sera réduite en fonction de la gravité de la faute concomitante commise par l'employeur (arrêt du Tribunal fédéral C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3). Dès lors, 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, en présence de circonstances particulières, objectives et subjectives (arrêt du Tribunal fédéral 8C_775/2012 du 29 novembre 2012 consid. 3.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_616/2010 du 28 mars 2011 consid. 6 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI). Il n'en demeure pas moins que, dans les cas de chômage fautif au sens de l'art. 30 al. 1 LACI, l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception (arrêt du Tribunal fédéral C 161/06 du 6 décembre 2006 consid. 3.2 in fine). Les motifs permettant de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (Boris RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI).

E. 5.3

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). Contrairement au pouvoir d'examen du Tribunal fédéral, celui de l'autorité judiciaire de première instance n'est, concernant notamment la quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret, pas limité à la violation du droit (y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation), mais s'étend également à l'opportunité de la décision administrative (« Angemessenheitskontrolle »).

A/1204/2024 - 12/14 - En ce qui concerne l'opportunité de la décision en cause, l'examen du tribunal porte sur le point de savoir si une autre solution que celle que l'autorité, dans un cas concret, a adoptée dans le cadre de son pouvoir d'appréciation et en respectant les principes généraux du droit, n'aurait pas été plus judicieuse quant à son résultat. Le juge des assurances sociales ne peut cependant, sans motif pertinent, substituer sa propre appréciation à celle de l'administration. Il doit s'appuyer sur des circonstances de nature à faire apparaître sa propre appréciation comme la mieux appropriée (ATF 137 V 71 consid. 5.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_758/2017 du 19 octobre 2018 consid. 4.3).

E. 5.4

En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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 concret, notamment des circonstances personnelles, en particulier celles qui ont trait au comportement de l'intéressé au regard de ses devoirs généraux d'assuré qui fait valoir son droit à des prestations (cf. arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1, non publié in ATF 139 V 164 et les références citées). Pour la détermination de la faute individuelle et de la quotité de la suspension dans le domaine de la faute grave, il faut partir, selon le Tribunal fédéral, du milieu de la

fourchette de 31 à 60 jours (art. 45, al. 3, let. c OACI), soit 45 jours, et tenir compte des facteurs aggravants, atténuants et du principe de proportionnalité (ATF 123 V 153). Il résulte de l'échelle des suspensions établie par le SECO que lorsque l'assuré a résilié son contrat de travail sans motif valable, sa faute est considérée comme grave (cf. bulletin LACI IC / D 75 1D). 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 / D 64). Le comportement général de la personne assurée doit également être pris en considération. Lorsque la suspension infligée s'écarte de ladite échelle, l'autorité qui la prononce doit assortir sa décision d'un exposé des motifs justifiant sa sévérité ou sa clémence particulière (Bulletin LACI IC / D 72).

E. 5.5

En l'espèce, la recourante a résilié son contrat de travail de sa propre initiative et sans s'assurer préalablement d'un autre emploi. Comme constaté ci-dessus, il

A/1204/2024 - 13/14 - n'a pas été établi que la poursuite de la relation de travail aurait conduit à la dégradation de son état de santé. L'emploi quitté étant réputé convenable, l'assurée a commis une faute grave au sens de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, pour laquelle le barème du SECO prévoit une sanction d'une durée oscillant entre 31 et 60 jours. La sanction infligée est en dessous du minimum de la fourchette prévue par le barème du SECO. Il apparaît donc que l'intimée a déjà opté pour une solution très favorable à l'assurée et ce, alors même qu'aucun motif valable pour démission sans attendre n'a été admis et que l'admission de fautes moyennes ou légères doit rester l'exception. Partant, le recours, mal fondé, est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite.

A/1204/2024 - 14/14 - 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.