

## **GE\_GERICHTE ATAS/439/2010 vom 28. April 2010**

GE Cour de justice, 2010-04-28, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_439\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_439_2010)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/439/2010 du 28 avril 2010

IT: GE\_GERICHTE ATAS/439/2010 del 28 aprile 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 12**

La recourante ne s'est pas présentée à la comparution personnelle des parties du 3 février 2010, mais elle a déposé un certificat médical au guichet avant l'audience. Lors de cette audience, le Tribunal a procédé à l'audition de Madame J \_\_\_\_\_, en qualité de témoin. Celle-ci a expliqué avoir pris beaucoup de temps pour la recourante, qui ne s'est jamais intégrée à leur "super équipe de travail", l'avoir parfois ramenée chez elle après le travail, et avoir eu plusieurs entretiens avec elle dans son bureau afin de savoir si l'équipe était la cause de sa non intégration, mais la recourante ne répondait pas. Toutefois, lorsque la recourante a commencé à critiquer ses collègues auprès des clients, Madame J \_\_\_\_\_ n'a plus accepté son comportement.

A/3052/2009 - 6/11 - A l'issue de l'audience, la Caisse a déclaré persister dans ses conclusions et a proposé au Tribunal de clore l'instruction.

#### **E. 13**

Par courrier du 10 février 2010, la recourante a communiqué ses conclusions au Tribunal de céans. Elle affirme qu'elle a su s'intégrer dans l'équipe, que son travail lui plaisait et que les erreurs de caisse ont été commises par d'autres collaboratrices des stations-service. La recourante réfute que des problèmes soient survenus avec les autres membres du personnel. Elle ajoute avoir demandé à plusieurs reprises un entretien avec Monsieur H \_\_\_\_\_, avoir souhaité le poste de gérante, mais avoir bien accepté que d'autres collaborateurs bénéficiant de plus d'ancienneté qu'elle dans l'entreprise aient obtenu ce poste. Elle accuse Monsieur I \_\_\_\_\_ de mobbing, notamment devant les clients. Elle réitère la thèse du complot entre les stations-services de Perly et de Meyrin dirigée à son encontre. De plus, elle nie avoir dit du mal de ses collègues aux clients. Enfin, elle invoque avoir été licenciée sans motif.

#### **E. 14**

Suite à la transmission des conclusions de la recourante à l'intimée, la cause a été gardée à juger le 11 février 2010. EN DROIT 1. Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, du 6 octobre 2000 (LPGA ; RS 830.1) qui sont 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. La LPGA, entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce. 3. Interjeté dans les formes et le délai prescrits, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA). 4. Le litige consiste à déterminer si l'intimée était fondée à suspendre le droit à l'indemnité de chômage de la

recourante pour une durée de 25 jours. 5. En vertu de l'art. 8 al. 1er LACI, l'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (let. a), s'il a subi une perte de travail à prendre en considération (let. b), s'il est domicilié en Suisse (let. c), s'il a achevé sa scolarité obligatoire, qu'il n'a pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne touche pas de rente de vieillesse de l'AVS (let. d), s'il remplit les

A/3052/2009 - 7/11 - conditions relatives à la période de cotisation ou en est libéré (let. e), s'il est apte au placement (let. f) et s'il satisfait aux exigences du contrôle (let. g). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 218 consid. 2). 6. Selon l'art. 30 al. 1er 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. 1er let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI ; RS 837.02)). 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 civile 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 aussi être le cas lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 ; ATFA non publié du 12 janvier 2001, C 362/00, consid. 4). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant 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 ; ATFA non publié du 12 janvier 2001, C 362/00, consid. 4). 7. Selon l'art. 30 al. 3 3e phrase LACI, 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. Selon l'art. 45 al. 2 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 30 à 60 en cas de faute grave. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute mais également du principe de proportionnalité (ATF non publié du 26 novembre 2007, C 254/06, consid. 5.3). Par exemple, la jurisprudence a admis l'existence d'une faute grave – justifiant une suspension d'une durée de trente et un jours – de la part d'une assurée exerçant la profession de conductrice, qui avait perdu son emploi ensuite du retrait de son permis de conduire motivé par une conduite en état d'ébriété élevée. Le Tribunal fédéral des assurances a considéré qu'en sa qualité de conductrice professionnelle, l'intéressée devait savoir qu'en cas de conduite en état d'ébriété, elle risquait de perdre aussi bien son permis de conduire que son emploi (ATF non publié du 7 novembre 2001, C 221/01). En

A/3052/2009 - 8/11 - revanche, il a admis une faute de gravité moyenne – justifiant une suspension d'une durée de dix-neuf jours – en cas de refus par un assuré d'accepter une modification pourtant exigible de son contrat de travail. Pour qualifier le degré de la faute et, dans le cas concret, réduire la durée de la suspension de trente-huit à dix-neuf jours, le Tribunal fédéral des assurances a tenu compte du fait que l'intéressé n'avait pas remis en cause les conditions de travail existantes et avait travaillé à la pleine satisfaction de son

employeur durant les rapports de travail (ATF non publié du 13 février 2003, C 230/01). 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 est 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 retenu par la jurisprudence est celui du "comportement raisonnablement exigible" de l'assuré. 8. Selon l'art. 61 let. c LPGA, le tribunal établit avec la collaboration des parties les faits déterminants pour la solution du litige; il administre les preuves nécessaires et les apprécie librement. Dans le domaine des assurances sociales, notamment, la procédure est régie par le principe inquisitoire, selon lequel 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. 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). En droit des assurances sociales, les parties supportent le fardeau de la preuve, en ce sens qu'en cas d'absence de preuve, la décision sera défavorable à la partie qui voulait déduire un droit de l'état de fait non prouvé. Cette règle de preuve entre seulement en considération s'il n'est pas possible, dans les limites du principe inquisitoire, d'établir sur la base d'une appréciation des preuves un état de fait qui, au degré de vraisemblance prépondérante, corresponde à la réalité (ATF 117 V 264 consid. 3b et les références). 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 353 consid. 5b p. 360, 125 V 193 consid. 2 p. 195 et les références; cf. ATF 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 p. 324 s.). 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 p. 322).

A/3052/2009 - 9/11 - Par ailleurs, si l'administration ou le juge, se fondant sur une appréciation consciencieuse des preuves fournies par les investigations auxquelles ils doivent procéder d'office, sont convaincus que certains faits présentent un degré de vraisemblance prépondérante et que d'autres mesures probatoires ne pourraient plus modifier cette appréciation, il est superflu d'administrer d'autres preuves (appréciation anticipée des preuves; Kieser, *Das Verwaltungsverfahren in der Sozialversicherung*, p. 212, n° 450; Kölz/Häner, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, 2e éd., p. 39, n° 111, et p. 117, n° 320; Gygi, *Bundesverwaltungsrechtspflege*, 2e éd., p. 274; cf. aussi ATF 122 II 464 consid. 4a p. 469, 122 III 219 consid. 3c p. 223, 120 Ib 224 consid. 2b p. 229, 119 V 335 consid. 3c p. 344 et la référence). Une telle manière de procéder ne viole pas le droit d'être entendu selon l'art. 29 al. 2 Cst. (SVR 2001 IV n° 10 p. 28 consid. 4b), la jurisprudence rendue sous l'empire de l'art. 4 aCst. étant toujours valable (ATF 124 V 90 consid. 4b p. 94, 122 V 157 consid. 1d p. 162 et l'arrêt cité). 9. En l'espèce, l'intimée a d'abord estimé que la recourante avait commis une faute grave en lui infligeant une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 31 jours. Sur opposition de l'assurée, l'intimée a revu son estimation et a réduit la durée de la suspension à 25 jours, sanction applicable aux fautes de gravité moyenne. En effet, la décision du 11 mai 2009 tenait compte de griefs relevant en partie d'un comportement inhérent à la personnalité de l'assurée, alors que seuls les griefs liés à l'exécution du travail pouvaient fonder une

sanction. Entendu en qualité de témoin, l'administrateur de l'ex-employeur de la recourante a expliqué avoir tenté à plusieurs reprises d'arranger la situation, sans succès. En effet, il s'est entretenu avec elle, également en la présence des collègues avec lesquels la recourante rencontrait des problèmes. Toutefois, la recourante n'a pas profité de ces occasions pour expliquer son point de vue, défendre sa position ou tenter de trouver une solution. Lors de son témoignage, il a souligné que durant ces entretiens, la recourante ne répondait pas et prenait acte de ce qui lui était reproché. Entendue en qualité de témoin, la gérante de la station-service de Meyrin a expliqué que, lorsque la recourante a été transférée dans cette station-service, les premiers jours se sont bien passés tant au niveau des horaires que du travail. Pourtant, par la suite, la gérante a reçu de nombreuses réclamations au niveau de la clientèle, et "cela a été la catastrophe dans tous les sens". Elle a souligné que Monsieur H\_\_\_\_\_ avait changé la recourante de station-service, pensant que c'était peut-être à Perly qu'il y avait des problèmes. Or, la recourante a causé les mêmes soucis à Meyrin. Quant à la recourante, elle a certes nié tous les manquements qui lui étaient reprochés dans l'accomplissement de son travail ainsi que les avertissements qui lui ont été communiqués, a accusé certaines de ses anciennes collègues d'avoir commis les erreurs qui lui ont été attribuées, et a même insinué que son ex-employeur l'a

A/3052/2009 - 10/11 - licenciée à cause de son âge. Toutefois, la recourante n'a pas apporté la preuve de ce qu'elle allègue. De plus, le Tribunal de céans, ainsi que l'a fait l'intimée, s'étonne que la recourante n'ait pas introduit une action prud'homale au vu de tous les griefs qu'elle soulève à l'encontre de son ex-employeur dans la présente procédure. Au vu de l'ensemble des circonstances, le Tribunal de céans considère qu'il n'a pas été établi à satisfaction de droit que la recourante ait accompli son travail auprès de son ex-employeur à la pleine satisfaction de ce dernier et qu'un complot ait été monté contre la recourante. Au contraire, l'hypothèse selon laquelle la recourante a occasionné des problèmes auprès de son ex-employeur, tant au niveau des tâches à accomplir qu'en termes d'entente avec ses collègues et supérieurs, apparaît comme étant la plus vraisemblable. Ainsi, force est d'admettre que la recourante est sans travail par sa propre faute, au sens de l'art. 30 al. 1er let. a LACI. 10. En ce qui concerne la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage prononcée par la Caisse, il s'agit de déterminer si elle est proportionnelle à la faute de gravité moyenne retenue contre la recourante. Au vu de la jurisprudence précitée, il apparaît que le comportement raisonnablement exigible de la recourante aurait été d'accomplir les tâches qui lui incombait de la manière prescrite par son ex-employeur et de se rendre sur son lieu de travail aux heures pour lesquelles elle était engagée, ni plus, ni moins. L'assurée aurait également pu, à tout le moins, saisir les diverses occasions offertes par son ex-employeur pour discuter des difficultés rencontrées et trouver des solutions avec l'aide de ce dernier. Cependant, tel n'a pas été le cas en l'espèce. Le Tribunal de céans relève aussi que la recourante n'a pas retiré le pli recommandé de son employeur qui contenait un ultime avertissement quant à la qualité de son travail, à son manquement dans le service à la clientèle et à ses lacunes dans la collaboration avec ses collègues. Un tel comportement ne fait que corroborer les témoignages recueillis par le Tribunal de céans. Ainsi, force est d'admettre que la suspension de 25 jours paraît proportionnelle aux manquements reprochés à la recourante. 11. Par conséquent, le recours sera rejeté.

A/3052/2009 - 11/11 -

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.