

GE_GERICHTE ATAS/440/2020 vom 5. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-05, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_440_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/440/2020 du 5 juin 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/440/2020 del 5 giugno 2020

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) en vigueur dès le 1er janvier 2011, 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 (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 présent recours est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le point de savoir si c'est à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage de 31 jours en raison de la résiliation des rapports de travail par la recourante. La décision de l'intimée du 19 septembre 2019 sanctionnant la recourante en raison de recherches d'emploi insuffisantes étant entrée en force faute de recours, elle n'a en revanche pas à être examinée dans le cadre de la présente procédure.

E. 4

L'art. 30 al. 1 let. a LACI prévoit que le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. L'art. 44 al. 1 let. b 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 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. Aux termes de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c). Aux termes de l'art. 45 al. 4 let. a OACI, il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi.

A/4662/2019 - 7/12 -

E. 5

La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations 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). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_675/2014 du 12 décembre 2014 consid. 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_577/2011 du 31 août 2012 consid. 3.2.2). Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 150 consid. 2). L'art. 61 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative (LPA – E 5 10) dispose que le recours peut être formé pour violation du droit y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. 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. Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_33/2012 du 26 juin 2012 consid. 2).

E. 6

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 de travail est présumée exigible. Si cette présomption est certes susceptible d'être renversée par l'assuré, c'est de façon stricte qu'il convient de trancher la question de savoir si l'on pouvait exiger de l'assuré qu'il conserve son emploi. Toutes les circonstances doivent être prises en considération (Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, pp. 104-105). En revanche, on ne saurait exiger d'un travailleur qu'il garde son emploi s'il peut se prévaloir d'un motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 du Code des obligations (CO – RS 220) (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 185/04 du 12 avril 2005 consid. 3.2). Aux termes de cette disposition, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1) ; sont notamment considérées comme de

A/4662/2019 - 8/12 - justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). En règle générale, seul un manquement particulièrement grave peut justifier une telle mesure. Si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (arrêt du Tribunal fédéral 8C_10/2019 du 13 février 2020 consid. 4.2). Une activité problématique peut constituer un juste motif de résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO et, en règle générale, délier le travailleur de son devoir de maintenir les rapports de travail jusqu'à ce qu'il soit assuré d'obtenir un autre emploi. L'absence de sanction suppose toutefois que la résiliation intervienne en dernier ressort, après que l'intéressé eut pris toutes les mesures exigibles afin

que l'employeur satisfasse désormais pleinement à ses obligations contractuelles (arrêt du Tribunal fédéral 8C_285/2013 du 11 février 2014 consid. 6.2.2). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_225/2009 du 30 juillet 2009 consid. 5.1 et les références). De même, en cas de modification sensible du contrat par l'employeur, l'assuré doit accepter les nouvelles conditions de travail dans l'attente de retrouver un autre emploi qui corresponde mieux à ses ambitions (arrêt du Tribunal fédéral 8C_510/2017 du 22 février 2018 consid. 3.1). 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 7 août 2018 consid. 3). Ainsi, lorsque 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 des assurances C 74/06 du 6 mars 2007 consid. 3).

E. 7

août 2018 consid. 5 et 4A_245/2009 du 6 avril 2010 consid. 4.2 et les références).

E. 8

Selon les directives, si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (ch. D26 du Bulletin LACI IC). Lorsque l'assuré démontre par un certificat médical clair – ou tout autre moyen de preuve approprié – que la continuation des rapports de travail lui est impossible, il faut admettre une inexigibilité pour des raisons de santé (arrêt du Tribunal fédéral 8C_66/2017 du 9 juin 2017 consid. 2). S'agissant du contenu des certificats médicaux démontrant l'inexigibilité de la poursuite des rapports de travail, le Tribunal fédéral a considéré qu'un certificat indiquant que l'assuré avait dû résilier son contrat de travail en raison d'une pression psychologique à son poste était trop lacunaire pour se prononcer sur ce point (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 228/02 du 12 octobre 2004 consid. 3.3). L'indication d'un médecin, selon laquelle les problèmes de santé de l'assuré les dernières années pourraient être en lien avec sa situation professionnelle, a également été jugée trop vague (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 122/00 du 30 mars 2001 consid. 2b/bb). On peut également rappeler les principes suivants, développés en droit du travail et applicables mutatis mutandis à la présente procédure. La remise d'un certificat médical rétroactif n'est pas d'emblée caduque, mais n'est pas sans poser de problèmes. Un médecin ne peut en effet juger qu'avec une certitude limitée si la prétendue incapacité de travail existait déjà avant l'examen. Un tel certificat doit au moins contenir la date du début de l'incapacité de travail, sa date d'établissement, ainsi que la date du premier traitement. La durée de la rétroactivité du constat ne devrait pas être trop longue (arrêt du Tribunal administratif fédéral n° A-6410/2014 du 1er septembre 2015 consid. 4.3.4.2). Sur un plan scientifique, il est généralement possible au médecin de déterminer, surtout s'il s'agit de son propre patient, que trois ou quatre jours avant, voire plus selon les circonstances et la pathologie constatée, le travailleur était dans l'incapacité de fournir sa prestation. Le caractère rétroactif doit cependant inciter le juge à la prudence. S'agissant de maladies d'origine psychique, la précision avec laquelle il est possible de

déterminer le moment exact où débute l'incapacité de travail décroît rapidement avec l'écoulement du temps, surtout lorsque seules les déclarations du patient fondent le diagnostic du médecin (Olivier SUBILIA / Jean-Louis DUC, Droit du travail, Lausanne 2010, p. 591).

A/4662/2019 - 10/12 -

E. 9

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 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2).

E. 10

En l'espèce, le certificat médical de la Dresse J_____ ne suffit pas à établir au degré de la vraisemblance prépondérante que la poursuite des rapports de travail ne pouvait être exigée pour des raisons de santé. En effet, ce médecin n'a été consulté qu'après la résiliation du contrat de travail par la recourante. L'évocation d'un « état d'angoisse pendant des mois à cause de l'ambiance au travail » ne repose ainsi pas sur les observations cliniques de cette praticienne, mais sur les plaintes de la recourante. Le fait que cette dernière n'ait pas recouru plus tôt à des soins de son médecin ne plaide du reste pas non plus en faveur d'un état de santé fortement ébranlé par ses conditions de travail. Il apparaît en particulier qu'elle n'a pas dû recourir à un arrêt de travail avant la fin des rapports de service. On ne peut dès lors admettre que la poursuite du travail, dans l'attente d'un nouvel emploi, était impossible pour des raisons de santé. Quant au harcèlement psychologique dont la recourante affirme avoir été victime, sous forme de maltraitance, dénigrement et critiques, les incidents qu'elle a rapportés avec précision ne suffisent pas à l'établir, dès lors qu'ils ne revêtent objectivement pas la gravité qu'elle leur prête. On peut ainsi concevoir qu'elle ait été déçue du fait que sa supérieure ne lui ait finalement pas confié son remplacement durant son congé-maternité. On ne saurait cependant y voir une manifestation de harcèlement, d'autant moins que l'explication donnée – soit l'impossibilité de modifier le cahier des charges de la recourante sans augmentation salariale correspondante – n'est pas dénuée de pertinence dans le monde du travail. Il n'existe de plus pas de droit à une promotion. La recourante n'allègue d'ailleurs pas que cette tâche aurait finalement été attribuée à une personne moins compétente, ce qui pourrait le cas échéant constituer un agissement vexatoire. Les reproches formulés à l'encontre de sa supérieure, portant notamment sur le micromanagement et le fait qu'elle ait continué à contrôler le travail de son équipe alors qu'elle était en congé-maternité, ne relèvent pas non plus de harcèlement, mais d'une divergence quant au choix des méthodes de gestion. Les ordres donnés par l'intermédiaire du système de contrôle par sa supérieure ne sont en outre pas d'une fréquence et d'un contenu tels qu'ils puissent être assimilés à un harcèlement. La recourante affirme encore que sa supérieure aurait cherché à « créer un historique et à détruire sa réputation », se référant essentiellement au courriel du 3 juin 2019 de cette dernière. Contrairement à ce qu'elle affirme, ce message, rédigé en termes sobres, n'indique nullement que « toute la campagne était un échec par [la faute de la recourante] ». En outre, la recourante ne prétend pas

A/4662/2019 - 11/12 - qu'elle aurait bien procédé aux publications en cause au moment ordonné, et que les reproches implicites contenus dans ce message seraient ainsi infondés. L'absence de salutations de sa supérieure à quelques occasions est certes révélatrice de relations tendues, désagréables pour tout employé, mais n'est pas en soi constitutive de harcèlement psychologique. En effet, une atmosphère de travail même lourde et désagréable ne suffit pas, conformément à la jurisprudence citée, pour conclure à l'existence d'un harcèlement psychologique. De plus, il faut souligner au plan temporel que le courriel du 3 juin 2019, qui semble avoir déclenché la décision de la recourante de résilier son contrat de travail, est intervenu moins d'un mois avant sa démission. On ne peut ainsi retenir que la recourante a longuement tenté de faire face aux tensions que cet incident a selon elle mises à jour. Il semble du reste que le supérieur ad interim de la recourante ait tenté de désamorcer le conflit qui l'opposait à sa cheffe après cet incident, et il était exigible au vu des circonstances qu'elle attende que ces mesures portent leurs fruits, a fortiori dès lors que les contacts avec Mme H_____ seraient moins réguliers du fait de son congé-maternité. À ce sujet, il faut encore noter qu'hormis la discussion avec le remplaçant de Mme H_____ à la suite du courriel du 3 juin 2019, la recourante ne semble pas avoir initié de démarches avec ses autres supérieurs – avec lesquels elle décrit pourtant de bonnes relations – pour régler la situation. On ne peut ainsi pas considérer qu'elle a fait tout ce qui était en son pouvoir pour résoudre la situation et que sa démission est intervenue en dernier recours. Les arguments de la recourante ayant trait à la durée des trajets, qui ne lui aurait pas permis de dégager un temps suffisant pour ses recherches d'emploi, sont quant à eux sans pertinence sur le sort du présent litige. Compte tenu de ce qui précède, c'est à bon droit que l'intimée a retenu qu'il était exigible que la recourante conservât son emploi, et que sa démission relevait dans ces conditions d'une faute grave. La sanction, dont la quotité correspond au minimum dans un tel cas, ne prête ainsi pas flanc à la critique, y compris sous l'angle de la proportionnalité. La décision de l'intimée doit ainsi être confirmée.

E. 11

Le recours est rejeté. La recourante, qui succombe, n'a pas droit à des dépens (art. 61 let. g LPGA). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA). * * * * *

A/4662/2019 - 12/12 - 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.