

GE_GERICHTE ATAS/477/2022 vom 27. Mai 2022

GE Cour de justice, 2022-05-27, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_477_2022

FR: GE_GERICHTE ATAS/477/2022 du 27 mai 2022

IT: GE_GERICHTE ATAS/477/2022 del 27 maggio 2022

Erwägungen

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). L'assuré qui accepte expressément et valablement une résiliation anticipée de son contrat de travail ne respectant pas le délai de congé ou qui refuse, en toute connaissance de cause, de travailler jusqu'au prochain terme légal de congé (licenciement en temps inopportun) renonce non à des prétentions de salaire, mais à la poursuite des rapports de travail. Il doit donc être suspendu dans son droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (Bulletin LACI, n° D24 et D29 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 23 ad art. 30 et référence citée ; arrêt du Tribunal fédéral C 108/01 du 21 août 2001 consid. 2.a).

E. 6

L'art. 61 al. 1 let. a LPA 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). 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). 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

A/1689/2019 - 7/11 - compte dans la fixation de la durée de la suspension (arrêt du Tribunal fédéral 8C_107/2018 du 7 août 2018 consid. 3).

E. 7

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 continues 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_74/2006 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 trente-et-un jours, 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 ; RUBIN, op. cit., 117 ad art. 30). 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 (RUBIN, op. cit., 117 ad art. 30).

E. 8

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. 9

En l'espèce, le Tribunal fédéral a confirmé, dans son arrêt 8C_99/2021, consid. 5.3, du 27 octobre 2021, que l'assurée était en droit de résilier son contrat de travail en raison des actes d'hostilité et de dénigrement commis ou tolérés par l'employeur ; cet aspect n'a donc pas besoin d'être revu par la chambre de céans. En revanche, s'agissant du respect du délai de résiliation, le Tribunal fédéral considère qu'au vu du certificat médical joint à la lettre de résiliation, une reprise effective du travail durant le délai de résiliation n'entraîne pas en ligne de compte d'une part et que, d'autre part, le droit au salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler était garanti jusqu'à la fin du délai de congé. Par conséquent, si l'assurée avait respecté le délai de congé de trois mois, compte tenu du fait qu'elle n'était pas tenue de retourner travailler auprès de son

A/1689/2019 - 8/11 - employeur, le salaire aurait continué à être payé par son employeur pendant ce délai, respectivement l'assureur perte de gain aurait dû verser les indemnités perte de gain maladie, pendant tout ou partie de cette période. En ne tenant pas compte de ces éléments, l'assurée a fait supporter à la caisse le préjudice financier pendant le délai de congé de trois mois, alors même qu'elle pouvait éviter ce dommage tout en ne s'exposant pas elle-même à devoir continuer à supporter des actes de mobbing. À l'aune de ce qui

précède, le principe de la faute de l'assurée doit donc être confirmé.

E. 10

Il s'agit, à présent, d'examiner la question de la quotité et de la proportionnalité de la sanction de suspension des indemnités pendant trente-et-un jours. Aux termes de l'art. 45 al. 3 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (ordonnance sur l'assurance- chômage, OACI - RS 837.02), la suspension dure de un à quinze jours en cas de faute légère (let. a), de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de trente-et-un à soixante 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. Selon l'échelle des sanctions figurant dans le Bulletin LACI IC, ch. D75, 1G, 3, l'assuré qui, au bénéfice d'un certificat médical, résilie son contrat de travail sans respecter le délai de congé et renonce ainsi aux salaires auxquels il aurait droit en vertu de l'art. 324a CO durant le délai de congé contractuel, commet une faute. Celle-ci est qualifiée de légère jusqu'à un mois de prétentions salariales perdues, moyenne jusqu'à deux mois de prétentions salariales perdues, et moyenne à grave lorsqu'il est renoncé à plus de deux mois de prétentions salariales. 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). Dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'un et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54 ; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C_160/2003 du 18 mai 2006 consid. 2). Le juge ne s'écarter de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 152 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 378/00 du 4 septembre 2001 consid. 5a).

A/1689/2019 - 9/11 -

E. 10.1

L'échelle des sanctions citée supra prévoit que lorsque l'assuré renonce à plus de deux mois de prétentions salariales, la faute doit être considérée de moyenne à grave.

Il s'ensuit que la renonciation par l'assurée de son droit aux salaires ou aux indemnités perte de gain pendant une durée de trois mois ne doit pas automatiquement être qualifiée de faute grave, mais bien plutôt de faute moyenne à grave. Les explications données par l'assurée lors de sa comparution personnelle, selon lesquelles elle ne pouvait plus continuer et voulait faire une « coupure nette » car elle n'était pas bien, ne permettent pas de justifier l'abandon de son droit au salaire, respectivement aux indemnités, pour une durée de trois mois.

Cependant, lorsqu'on met en perspective cette déclaration avec le certificat médical rédigé par son médecin et les témoignages concernant les actes d'hostilité et de dénigrement dont faisait l'objet la recourante, on peut admettre que l'assurée était plongée dans le désarroi, ce qui pouvait influencer sa capacité à faire des choix raisonnables.

E. 10.2

À cet égard, la chambre de céans considère qu'il est établi au degré de la vraisemblance prépondérante que la recourante était à ce point touchée par les actes subis sur son lieu de travail qu'elle voulait, par tous les moyens, se distancer de son employeur, fût-ce par une mesure aussi radicale que celle consistant à ne pas respecter le délai de résiliation, quand bien même le respect de ce dernier n'impliquait pas qu'elle doive retourner travailler. Ces circonstances particulières doivent être prises en compte dans la fixation de la quotité de la sanction et conduire à prononcer une sanction moins sévère que celle correspondant au plancher minimum de la faute grave. Dans un arrêt 8C_24/2021 du 10 juin 2021, le Tribunal fédéral a eu à connaître de la situation d'un assuré qui, par son comportement, notamment au niveau de ses exigences salariales, avait, sans renoncer formellement à une offre d'emploi, accepté que le poste proposé soit offert à une autre personne. Le Tribunal fédéral a pris en compte ces circonstances personnelles qui l'on conduit à descendre en dessous du cadre de la sanction pour faute grave et à réduire la suspension du droit aux prestations à dix-huit jours (consid. 4.2 : fourchette inférieure en cas de faute moyennement grave selon l'art. 45 al. 3 let. b OACI). Gardant toutefois à l'esprit que la faute de la recourante doit être qualifiée de moyenne à grave, il se justifie de rester dans le segment supérieur de la fourchette pour faute moyenne de seize à trente jours. La valeur médiane étant de vingt-trois jours, la chambre de céans considère qu'une sanction de vingt-quatre jours de suspension du droit à l'indemnité est adéquate et proportionnée à la faute commise, à l'aune des circonstances personnelles mentionnées supra.

A/1689/2019 - 10/11 -

E. 10.3

Compte tenu de ce qui précède, le recours sera partiellement admis et la sanction réduite à vingt-quatre jours de suspension du droit à l'indemnité en lieu et place de trente-et-un jours.

E. 11

La recourante obtenant partiellement gain de cause et étant assistée d'un mandataire professionnellement qualifié, une indemnité de CHF 400.- lui est accordée à titre de participation à ses frais et dépens, à charge de l'intimée (art. 61 let. g LPGA ; art. 89H al. 3 LPA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 [RFPA - E 5 10.03]).

E. 12

Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. fbis LPGA).

* * * * *

A/1689/2019 - 11/11 -

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.