

GE_GERICHTE ATAS/485/2020 vom 17. Juni 2020

GE Cour de justice, 2020-06-17, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_485_2020

FR: GE_GERICHTE ATAS/485/2020 du 17 juin 2020

IT: GE_GERICHTE ATAS/485/2020 del 17 giugno 2020

Erwägungen

E. 9

L'assuré a formé recours contre la décision précitée auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice, le 12 septembre 2019, concluant à son annulation et à ce qu'il soit dit qu'il avait droit à des indemnités de chômage à

A/3320/2019 - 4/10 - partir du 1er avril 2019, sous suite de dépens. Subsidiairement, il concluait à la réduction de la suspension afin qu'elle corresponde à une faute légère. En l'espèce, le licenciement du recourant n'avait pas été prononcé pour faute grave, puisqu'il n'avait pas été licencié avec effet immédiat, mais de façon ordinaire. Par conséquent, la décision de l'intimée reposait sur un état de fait erroné et devait être annulée.

E. 10

Par réponse du 2 octobre 2019, l'intimée a conclu au rejet du recours. Le recourant n'apportait aucun élément nouveau lui permettant de revoir sa position. Elle avait tenu compte du fait que le licenciement avait finalement été prononcé en respectant le délai de congé pour qualifier la faute commise par l'assuré et fixer la quotité de la suspension du droit aux indemnités de chômage. Les faits à l'origine de la résiliation du contrat de travail relatés par l'employeuse, soit l'accès à des données personnelles sur l'ordinateur d'une employée, l'accès à son compte Facebook et les tentatives d'accès sur son compte bancaire ne pouvaient qu'être qualifiés de graves, au vu de la fonction exercée par le recourant, qui impliquait un support technique sur les ordinateurs de toutes les personnes employées par la société. De par ses agissements, le lien de confiance existant entre le recourant et son employeuse avait été rompu, ce qui avait motivé son licenciement. Conformément à la jurisprudence, l'intimée était partie de la valeur moyenne relative à la faute grave, soit 45 jours, et avait retenu cette quotité en l'absence de circonstances atténuantes ou aggravantes.

E. 11

Par réplique du 23 octobre 2019, le recourant a fait valoir que la sanction prononcée par l'intimée se fondait uniquement sur les déclarations orales de l'employeuse du 26 mars 2019. Ces faits n'avaient été pas été prouvés par l'employeuse, ni établis par une juridiction dans le cadre d'une procédure contradictoire. Le recourant avait démontré que son employeuse était revenue sur sa décision de licenciement immédiat pour justes motifs. Ainsi, il devait être admis, selon toute vraisemblance, qu'il n'avait commis aucune faute grave susceptible de rompre le lien de confiance justifiant la résiliation des rapports de travail avec effet immédiat. Il apparaissait surprenant et arbitraire que l'intimée ne tienne pas compte de cet élément, pourtant primordial, pour revoir la sanction prononcée.

E. 12

Lors d'une audience devant la chambre de céans du 3 juin 2020 : a. Le recourant a déclaré qu'il avait peu de travail à faire. Lors du remplacement d'un ordinateur d'une collègue dont il s'était chargé, une page s'était ouverte, qui avait éveillé sa curiosité. Il avait un peu malencontreusement cliqué sur une page Facebook ouverte et sur un autre lien pendant l'installation pour passer le temps. Il avait commis cette maladresse sans aucune intention de nuire, par simple curiosité. Il avait bien cliqué sur une page web bancaire, qui ne lui permettait toutefois pas d'obtenir des informations sur le compte bancaire de sa collègue. Il n'avait pas essayé de se connecter sur ce compte, ce qui était impossible, car il n'avait pas les codes. Il avait pu accéder au compte Facebook de sa collègue, car celui-ci était préenregistré. Il contestait avoir fait plusieurs tentatives d'accès sur le compte bancaire de sa collègue. Il était possible que les données étaient déjà préenregistrées

A/3320/2019 - 5/10 - sur la page relative à son compte bancaire, mais cela ne lui permettait pas d'entrer dans son compte bancaire, car il y avait une double sécurité. Il ne lui était matériellement pas possible de faire plusieurs tentatives d'accès sur ce compte bancaire. Il n'avait pas un accès général au compte informatique de sa collègue. En tant qu'informaticien administrateur, il n'avait que la possibilité d'installer sur l'ordinateur de sa collègue des logiciels ou des applications auxquels elle n'avait pas encore accès. Il reconnaissait avoir eu un certain tort, soit une curiosité mal placée, pour tuer le temps. Cela faisait presque huit ans qu'il travaillait pour l'employeuse. Il n'avait pas l'intention de lui nuire. Il admettait que son comportement contrevenait aux règles applicables dans son domaine. b. L'administrateur président et directeur de l'employeuse (ci-après le directeur) a déclaré que le recourant travaillait depuis 2012 pour celle-ci comme ingénieur Windows. Il mettait à jour les ordinateurs des personnes employées par la société et de ses clients. Il avait enfreint les règles de sécurité en entrant dans le domaine personnel de l'ordinateur d'une collaboratrice, ce qu'il n'avait pas le droit de faire, selon les directives. Il avait dit avoir agi par inadvertance, ce que le directeur contestait. Le recourant avait ouvert trois pages web auxquelles il n'avait aucune raison d'accéder. Le lendemain, la hiérarchie avait eu un entretien avec le recourant, qui avait, dans un premier temps, refusé de lui montrer ce qu'il avait fait, puis qui avait admis une faute. Le lien de confiance était détruit en raison d'un problème de confidentialité. Le directeur avait d'abord licencié le recourant pour justes motifs, puis, suite à une lettre de l'avocat de celui-ci, avait résilié son contrat avec un délai de congé et accepté de rédiger un certificat de travail ne mentionnant pas les justes motifs. Le recourant avait eu l'intention d'emporter en cachette une clé USB, qui avait été récupérée par la sécurité à sa sortie. Dans un premier temps, il avait refusé de venir décrypter cette clé. Finalement cette dernière ne contenait pas de données sensibles en lien avec les clients. Le recourant ne pouvait ignorer les directives limitant l'accès aux données des ordinateurs, dans la mesure où il travaillait pour l'entreprise depuis sept ans. Ils étaient soumis à des règles de confidentialité extrêmement exigeantes. C'était le cœur de leur métier. Il était impossible à l'employeuse de continuer à travailler avec le recourant. Le directeur n'avait pas changé d'avis quant à la faute commise par celui-ci, qu'il estimait grave. S'il avait accepté de résilier le contrat de travail avec un délai de préavis, c'était par gain de paix, vu la lettre de l'avocat du recourant, pour éviter des procédures et par égard pour celui-ci, qui était un employé de longue date.

E. 13

Sur ce, la cause a été gardée à juger. EN DROIT 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

A/3320/2019 - 6/10 - (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. 2. Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit à l'indemnité de chômage de 45 jours prononcée par l'intimée, au motif que le recourant avait, en raison d'une faute grave, causé son licenciement. 3. a. L'art. 8 LACI énumère les conditions d'octroi de l'indemnité de chômage. L'assuré doit, pour bénéficier de cette prestation prévue par l'art. 7 al. 2 let. a LACI, être sans emploi ou partiellement sans emploi, avoir subi une perte de travail à prendre en considération, être domicilié en Suisse, avoir achevé sa scolarité obligatoire et n'avoir pas encore atteint l'âge donnant droit à une rente AVS et ne pas toucher de rente de vieillesse de l'AVS, remplir les conditions relatives à la période de cotisation ou en être libéré, être apte au placement et satisfaire aux exigences de contrôle (art. 8 al. 1 LACI). Ces conditions sont cumulatives (ATF 124 V 215 consid. 2). Elles sont précisées par plusieurs dispositions de la LACI et de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI - RS 837.02), ainsi que – dans les limites d'admissibilité de telles directives administratives (ATF 144 V 202 ; 144 V 195 ; ATAS/1191/2014 du 18 novembre 2014 consid. 4 p. 5 s. et doctrine et jurisprudence citées) – par les instructions édictées par le Secrétariat d'État à l'économie (ci-après : SECO) en sa qualité d'autorité de surveillance de l'assurance-chômage chargée d'assurer une application uniforme du droit (art. 110 LACI), notamment par le biais du Bulletin relatif à l'indemnité de chômage (Bulletin LACI IC). b. Selon 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. L'art. 44 al. 1 let. a OACI précise qu'est réputé sans travail par sa propre faute notamment 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. La suspension du droit à l'indemnité de chômage prononcée en application de cet art. 44 al. 1 let. a OACI ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220). Pour qu'une sanction se justifie, il suffit que le comportement général de l'assuré, au travail, mais aussi en dehors des heures de service, ait donné lieu au congédiement, même sans qu'il y ait de reproches d'ordre professionnel à faire à l'assuré, ou aussi lorsque l'employé licencié présente un caractère, dans un sens large, qui rendait les rapports de service intenable. Pour qu'une sanction soit justifiée, il faut cependant que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi et que son comportement (et

A/3320/2019 - 7/10 - non une autre circonstance) ait été la cause de son chômage ; il doit s'être rendu compte que son comportement pouvait déboucher sur un renvoi (Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public de l'emploi, 2019, n° 490 ss ; Bulletin LACI IC ch. D 16 ss). 4. La durée de la suspension doit être fixée d'après la gravité de la faute commise (art. 30 al. 3 phr. 3 LACI), d'éventuels antécédents ayant eu lieu dans les deux dernières années (art. 45 al. 5 OACI) et compte tenu du principe de la proportionnalité (Boris RUBIN, op. cit., n. 569). L'art. 45 al. 3 OACI prévoit trois catégories de fautes, soit les fautes légères, les fautes moyennes et les fautes graves, à sanctionner en principe d'une

suspension du droit à l'indemnité de chômage pour une durée respectivement de 1 à 15 jours, de

E. 16

avril 2008 consid. 2.2). 5. En l'espèce, il doit être tenu pour établi que le recourant est responsable de la résiliation de ses rapports de travail. Il a en effet commis une faute grave, en ne respectant pas, dans le cadre de son travail, les directives sur la confidentialité, dont il ne pouvait ignorer la teneur, ce qui était de nature à briser le lien de confiance avec son employeuse. En effet, celle-ci a une activité sensible qui permet aux personnes qu'elle emploie d'avoir accès à des données confidentielles. Elle doit ainsi avoir une pleine confiance en celles-ci. Même si le recourant a peut-être agi plus par ennui que par volonté de nuire, il faut relever qu'il n'a pas spontanément admis les faits et a persisté à en minimiser la gravité. Le fait que le recourant ait finalement été licencié moyennant un délai de congé, et non immédiatement pour justes motifs, est sans incidence sur la quotité de la suspension, dès lors qu'une faute grave, au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, doit être retenue à son encontre. C'est donc à bon droit que l'intimée a prononcé une suspension du droit à l'indemnité de chômage à l'encontre du recourant pour faute grave. Une suspension de 45 jours du droit à l'indemnité, qui se situe au milieu de la fourchette de la durée des suspensions pour une faute grave, peut apparaître sévère, mais n'est pas excessive, au vu des faits reprochés au recourant, vu la jurisprudence précitée. 6. Infondé, le recours sera rejeté. 7. La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/3320/2019 - 10/10 - 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.