

GE_GERICHTE ATAS/490/2024 vom 24. Juni 2024

GE Cour de justice, 2024-06-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_490_2024

FR: GE_GERICHTE ATAS/490/2024 du 24 juin 2024

IT: GE_GERICHTE ATAS/490/2024 del 24 giugno 2024

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) 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 LACI. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 1.2

Interjeté en temps utile, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

E. 2

Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de la recourante de 45 jours, pour chômage imputable à une faute.

E. 3.1

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]). La résiliation d'un contrat de travail procurant un revenu pris en considération à titre de gain intermédiaire constitue un chômage fautif si le salaire répondait aux exigences d'admissibilité de l'art. 24 al. 3 LACI (DTA 1998 p. 41 ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 32 ad art. 30 LACI).

A/3626/2023 - 8/13 - 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). Généralement des conditions de travail difficiles (chantiers, centres d'appels, etc.), 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 (Boris RUBIN, op. cit., pp. 309-310).

E. 3.2

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral C.254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). L'OACI distingue trois catégories de faute – à savoir les fautes légères, moyennes et graves – et prévoit, pour chacune d'elles, une durée minimale et maximale de suspension, qui 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 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 3 OACI). Des antécédents remontant à moins de deux ans justifient une prolongation de la durée de suspension (art. 45 al. 5 OACI ; Boris RUBIN, op. cit., n. 114 ss ad art. 30 LACI).

E. 4.1

Destinées à assurer l'application uniforme des prescriptions légales, les directives de l'administration n'ont pas force de loi et, par voie de conséquence, ne lient ni les administrés ni les tribunaux ; elles ne constituent pas des normes de droit fédéral au sens de l'art. 95 let. a de la loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF - RS 173.110) et n'ont pas à être suivies par le juge. Elles servent tout au plus à créer une pratique administrative uniforme et présentent à ce titre une certaine utilité ; elles ne peuvent en revanche sortir du cadre fixé par la norme supérieure qu'elles sont censées concrétiser. En d'autres termes, à défaut de lacune, les directives ne peuvent prévoir autre chose que ce qui découle de la législation ou de la jurisprudence (ATF 132 V 121 consid. 4.4 et les références ; 131 V 42 consid. 2.3 et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_283/2010 du 17 décembre 2010 consid. 4.1). En tant qu'autorité de surveillance, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a adopté un barème indicatif à l'intention des organes d'exécution (Bulletin LACI/IC). Un tel barème constitue un instrument précieux pour les organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire des sanctions 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 d'espèce 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

A/3626/2023 - 9/13 - valoir son droit à des prestations et de fixer la sanction en fonction de la faute (arrêt du Tribunal fédéral 8C_425/2014 du 12 août 2014, consid. 5.1).

E. 4.2

Selon le Bulletin LACI/IC valable dès le 1er janvier 2017, D75 (Échelle de suspensions à l'intention des caisses de chômage) n° 1.D, la résiliation du contrat de travail par l'assuré ou d'un commun accord sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi, constitue une faute grave. Selon 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. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, dans le cas concret, d'un motif lié à la situation subjective de la personne concernée ou à des circonstances objectives (ATF 141 V 365 consid. 4.1 ; 130 V 125 consid. 3.5). Si des circonstances particulières le justifient, il est donc possible, exceptionnellement, de fixer un nombre de jours de suspension inférieur à trente et un jours. Toutefois, les motifs de s'écarter de la faute grave doivent être admis restrictivement (BORIS RUBIN, op. cit., n. 117 ad art. 30 LACI et les références ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_693/2022 du 14 juin 2023).

E. 4.3

Selon le Bulletin LACI/IC D26, une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricts. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire, tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées, de même qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical. Si l'assuré résilie un contrat de travail sur appel en raison du caractère trop extrême et imprévisible des fluctuations, il n'y a pas lieu de le suspendre de son droit à l'indemnité de chômage pour chômage fautif.

E. 4.4

L'exigibilité de la continuation des rapports de travail est examinée plus sévèrement que le caractère convenable d'un emploi au sens de l'art. 16 LACI (ATF 124 V 234 consid. 4b/bb ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_1021/2012 du 10 mai 2013 consid. 2.2 ; 8C_958/2008 du 30 avril 2009). Les conditions fixées par l'art. 16 LACI n'en constituent pas moins des éléments d'appréciation importants du critère d'exigibilité. On pense ici notamment à la situation personnelle protégée par l'al. 2 let. c de cette disposition (âge, situation personnelle, santé), à l'inadéquation manifeste entre les exigences du poste et de la formation ou l'expérience professionnelle du travailleur (al. 2 let. b et d) ou au temps de déplacement maximal exigible fixé par l'al. 2 let. f. Un changement de circonstances à cet égard doit être pris en considération et peut devoir faire admettre qu'un emploi réputé convenable à un moment donné ne l'est plus ensuite, de sorte que la continuation des rapports de travail n'est plus exigible

A/3626/2023 - 10/13 - (arrêt du Tribunal fédéral C.378/00 du 4 septembre 2001 ; Boris RUBIN, op.cit., p. 310). Le Bulletin LACI/IC D76 prescrit qu'en matière de chômage fautif, les versions du travailleur et de l'employeur doivent être systématiquement confrontées, car la faute intentionnelle ou le dol éventuel (l'assuré tient pour possible la réalisation du dommage et l'accepte au cas où il se produirait) doivent être clairement établis (Bulletin LACI IC D18). En cas de divergences, des investigations complémentaires sont nécessaires (Bulletin LACI IC D5 ss). Selon le Bulletin LACI/IC D77 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). Ce principe doit également s'appliquer en cas de faute légère et moyenne (art. 45 al. 3 let. a et b OACI). Et aux termes du Bulletin LACI/IC D78 les facteurs pris en compte pour la détermination du degré de la faute dans la présente échelle ne sont pas exhaustifs. Ils peuvent se combiner avec d'autres facteurs aggravants ou atténuants.

E. 5.1

Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la gravité de la faute, mais également du principe de proportionnalité (ATF 125 V 197 consid. 6a ; Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung in

Schweizerisches Bundes- verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd. 2007, n. 855 p. 2435).

E. 5.2

La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif (« Ermessensüberschreitung ») ou négatif (« Ermessensunterschreitung ») de son pouvoir d'appréciation ou abuser (« Ermessensmissbrauch ») de celui-ci (arrêts du Tribunal fédéral 8C_658/2009 du 19 janvier 2010 consid. 1.2 ; 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1, non publié in ATF 133 V 640 mais dans SVR 2008 ALV n. 12 p. 35).

E. 5.3

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 (ATF 123 V 150 consid. 2 et les références).

A/3626/2023 - 11/13 - 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 (ATF 116 V 307 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 2.2).

E. 6.1

Selon l'art. 29 al. 1 LACI, si la caisse a de sérieux doutes que l'assurée ait droit, pour la durée de la perte de travail, au versement par son ancienne employeuse d'un salaire ou d'une indemnité au sens de l'art. 11 al. 3 LACI ou que ces prétentions soient satisfaites, elle verse l'indemnité de chômage. Selon l'art. 29 al. 2 1re phrase LACI, en opérant le versement, la caisse se subroge à l'assuré dans tous ses droits, y compris le privilège légal, jusqu'à concurrence de l'indemnité journalière versée par la caisse.

E. 6.2

Le versement de l'indemnité au sens de l'art. 29 LACI intervient dans un contexte où il faut parfois prononcer une sanction pour chômage fautif (art. 30 al. 1 let. a LACI). Cela se présente par exemple en cas de licenciement immédiat, justifié ou non. Le droit à une indemnisation n'est alors fixé définitivement qu'au terme d'une procédure de droit du travail, laquelle peut être longue. Comme l'exécution d'une suspension est caduque six mois après le début du délai de suspension (art. 30 al. 3 4e phrase LACI), les caisses doivent suspendre le droit à titre préventif, afin de respecter le délai précité au cas où il y aurait effectivement un motif de suspension (cf. DTA 1999 p. 30 consid. 5 p. 36 ; Boris RUBIN, Assurance-chômage et service public, 2019, n. 491 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 10 ad art. 29 LACI).

E. 7

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 360 consid. 5b ; 125 V 195 consid. 2 et les références ; 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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 322 consid. 5a).

E. 8.1

En l'occurrence, la question de savoir si l'ancienne employeuse et la recourante ont émis la volonté réelle et concordante de mettre fin, par accord mutuel, au contrat de travail les liant, de manière anticipée, ce qui est susceptible

A/3626/2023 - 12/13 - de tomber sous le coup de l'art. 30 al. 1 let. a LACI (chômage par sa propre faute ; ATF 112 V 323 ; arrêt du Tribunal fédéral C.108/01 du 21 août 2001 consid. 1a ; Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n. 23 ad art. 30 LACI), et celle de savoir si, par ce biais, la recourante, qui était en arrêt de travail au moment de la signature dudit accord, a valablement renoncé à la protection légale contre le congé en temps inopportun (cf. art. 336c al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale complétant le Code civil suisse du 30 mars 1911 (CO - RS 220), peuvent demeurer indécisées à ce stade, afin d'éviter des jugements contradictoires. En effet, ces questions seront tranchées par la juridiction prud'homale que la recourante a saisie récemment, procédure dans le cadre de laquelle elle conteste la validité de l'accord mutuel du 31 mai 2023 et fait valoir ses prétentions salariales. Force est ainsi de constater que la question de savoir si le comportement de la recourante a joué un rôle causal dans la survenance de son chômage, auquel cas le droit à l'indemnité est suspendu dans son principe (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI), ne pourra être résolue qu'à l'issue de la procédure prud'homale. Ce procès civil, qui oppose la recourante à son ancienne employeuse, implique (en principe) des doutes sérieux quant aux droits découlant du contrat de travail selon l'art. 29 al. 1 LACI, notamment en cas de non-respect des délais de congé et de congé en temps inopportun (cf. arrêts du Tribunal fédéral C.15/06 du 20 février 2007 consid. 3.2.1 ; C.24/06 du 25 octobre 2006 5.2.1 ; Boris RUBIN, op. cit., n. 17 ad art. 29 LACI), d'autant plus que l'ex-employeuse contesterait vraisemblablement les prétentions salariales de la recourante compte tenu de l'accord du 31 mai 2023.

E. 8.2

En définitive, l'intimée doit intervenir au procès devant la juridiction prud'homale et se subroger dans les droits de la recourante contre son ancienne employeuse (art. 29 al. 2 LACI), étant relevé que même dans ce cas, une suspension pour chômage fautif à titre provisoire est possible (cf. consid. 6.2 ci-dessus).

E. 9

Au vu de ce qui précède, le recours est partiellement admis, la décision litigieuse annulée et la cause renvoyée à l'intimée pour qu'elle procède conformément au considérant 8.2.

E. 10

La recourante, obtenant très partiellement gain de cause, a droit à une indemnité de CHF 500.- (art. 61 let. g LPGA ; art. 6 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en matière administrative du 30 juillet 1986 [RFPA – E 5 10.03]).

E. 11

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

A/3626/2023 - 13/13 - 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.