

GE_GERICHTE ATAS/501/2015 vom 25. Juni 2015

GE Cour de justice, 2015-06-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_501_2015

FR: GE_GERICHTE ATAS/501/2015 du 25 juin 2015

IT: GE_GERICHTE ATAS/501/2015 del 25 giugno 2015

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 (loi sur l'assurance-chômage, LACI - RS 837.0). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 2

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 56V al. 1 let. a ch. 9 LOJ et 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur le bien-fondé de la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de seize jours.

E. 4

À teneur 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, 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. 1 let. a OACI). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au sens de l'assurance- chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (ATF non publié C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Le chômage n'est fautif que si la résiliation est consécutive à un dol ou à un dol éventuel de la part de l'assuré. Il y a dol lorsque l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié et dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral

A/1040/2015 - 7/10 - 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 4.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_165/2015 du 20 mai 2015 consid. 4 ; Bulletin LACI/D18). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'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 al. 2 CO. 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 être le cas aussi lorsque l'employé présente un caractère, dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 242 consid. 1 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999). Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail, telles le devoir de diligence, de fidélité et de respect des instructions de l'employeur (Pierre-Yves GREBER, Bettina KAHIL-WOLFF, Ghislaine FRÉSARD-FELLAY, Romolo MOLO, Droit suisse de la sécurité sociale, vol. 1, 2010, n. 1959). Conformément à l'art. 321a CO, le travailleur exécute avec soin le travail qui lui est confié et sauvegarde fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur (al. 1). La mesure de la diligence incombant au travailleur se détermine notamment compte tenu du risque professionnel et de l'instruction du travailleur (cf. art. 321e al. 2 CO). Les activités qui, par nature présentent de forts risques d'erreur entraînent nécessairement une responsabilité atténuée (JAR 1984 112). Selon l'art. 321d CO, le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données (al. 2) et qui ne sont subordonnées au respect d'aucune forme particulière (Rémy WYLER, Boris HEINZER, Droit du travail, 5ème éd., 2014, p. 112). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2.). Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de ce dernier 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 242 consid. 1 et les arrêts cités ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4 ; DTA 2001 n. 22 p. 170 consid. 3 ; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Bulletin LACI/D22).

E. 5

L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours. En application 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). Elle est notamment fixée en

A/1040/2015 - 8/10 - tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier, telles que le mobile, les circonstances personnelles (âge, état civil, état de santé, dépendance éventuelle, environnement social, niveau de formation, connaissances linguistiques, etc.), les circonstances particulières (comportement de l'employeur, des collègues de travail, climat de travail ; Bulletin LACI/D64). 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. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 125 V 197 consid. 6a). 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_658/2009 du 19 janvier 2010 consid. 1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 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). 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). 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

En ce qui concerne la preuve, 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 130 III 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 consid. 2). Il n'existe 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).

A/1040/2015 - 9/10 -

E. 7

En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si la recourante a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et si elle est sans travail par sa propre faute. La chambre de céans constate que d'une part, aucun élément au dossier ne corrobore les motifs de licenciement invoqués par l'employeur en relation avec des erreurs récurrentes de caisse, de facturation et de gestion de la part de la recourante, laquelle est décrite par son ancienne directrice comme une employée faisant preuve de bonne volonté et de conscience professionnelle. Durant huit années de services, l'employeur n'a d'ailleurs jamais averti par écrit la recourante suite aux manquements allégués et aucun résident ne s'est plaint à son sujet jusqu'au 15 décembre 2013, ce qui tend à faire douter des faits ou à tout le moins de la gravité desdites erreurs. La recourante admet elle-même en avoir commis quelques-unes, ce qui, aux dires de son ancienne directrice, serait inévitable à un tel poste. Il ne peut non plus être tenu rigueur à la recourante d'avoir enfreint les instructions de son employeur, le 15 décembre 2013, en bouclant sa caisse trente minutes avant la fermeture de la réception. L'instruction a révélé, en effet, que la recourante avait reçu l'autorisation expresse de la part de son ancienne directrice, au demeurant jamais révoquée par la nouvelle direction, de mettre un terme aux opérations de caisse dans un délai d'environ quinze à trente minutes maximum avant la fermeture de la réception. Au vu de ce qui précède, il ne peut être reproché à la recourante d'avoir violé ses obligations contractuelles de diligence et

d'exécution du travail conformément aux directives et d'avoir ainsi provoqué son licenciement par sa propre faute. Il est à noter, en ce qui concerne le devoir de respecter les instructions de l'employeur, que la recourante, s'estimant autorisée à fermer la caisse plus tôt, ne pouvait se douter que son refus était susceptible d'avoir pour conséquence son licenciement. Or, le chômage n'est fautif que s'il est à tout le moins la conséquence d'un dol éventuel. En conséquence, force est de constater que les erreurs commises par la recourante et les circonstances de l'incident du 15 décembre 2013 alléguées par l'employeur n'ont pas été établies au degré de la vraisemblance prépondérante requis, étant rappelé que, selon la jurisprudence précitée, en cas de conflit avec l'employeur, les seuls propos de ce dernier ne sont pas suffisants. Dans la mesure où il n'a pas été clairement démontré que c'est le comportement de la recourante qui est à l'origine de son licenciement, il se justifie de renoncer à toute sanction.

E. 8

Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est admis.

A/1040/2015 - 10/10 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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