

GE_GERICHTE ATAS/508/2018 vom 11. Juni 2018

GE Cour de justice, 2018-06-11, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_508_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/508/2018 du 11 juin 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/508/2018 del 11 giugno 2018

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, le recours est recevable (art. 60 LPGA).

E. 3

Le litige porte sur la suspension du droit à l'indemnité de la recourante de trente-et- un jours, pour chômage imputable à une faute de l'assuré.

E. 4

a. 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 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 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 [OACI - RS 837.02]). Pour qu'une sanction se justifie, il faut que le comportement de l'assuré ait causé son chômage. Un tel lien fait défaut si la résiliation est fondée essentiellement sur un autre motif que le comportement du travailleur. Il suffit que le comportement à l'origine de la résiliation ait pu être évité si l'assuré avait fait preuve de la diligence voulue, comme si l'assurance n'existait pas. Le comportement reproché doit toutefois être clairement établi (ATF 112 V 242 consid. 1 p. 245; arrêt 8C_370/2014 du 11 juin 2015 consid. 2.2). En outre, il est nécessaire, en application de l'art. 20 let. b de la Convention n° 168 du 21 juin 1988 concernant la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (RS 0.822.726.8), que l'assuré ait délibérément contribué à son renvoi, c'est-à-dire qu'il ait au moins pu s'attendre à recevoir son congé et qu'il se soit ainsi rendu coupable d'un dol éventuel (arrêt 8C_872/2011 du 6 juin 2012, in DTA 2012 n° 13 p. 294 ss; BORIS RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 24 ad art. 30 LACI). 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 précité et les références; BORIS

RUBIN, op. cit., n° 31 ad art.

A/145/2018 - 8/13 - 30 LACI ; arrêt du Tribunal Fédéral 8C_446/2015 du 29 décembre 2015; ATAS/970/2017). b. Il est par ailleurs indifférent que le contrat de travail ait été résilié de façon immédiate et pour de justes motifs ou à l'échéance du congé légal contractuel. Sous l'angle du droit de l'assurance-chômage, l'intention, respectivement le dol éventuel, ne doit pas se rapporter à l'acte fautif qui est en cause mais au fait d'être licencié : il y a chômage fautif si l'assuré adopte intentionnellement un comportement en vue d'être licencié ou s'il peut prévoir que son comportement peut avoir pour conséquence un licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (arrêt du Tribunal fédéral du 11 juin 2015 8C_370/2014).

E. 5

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances 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).

E. 6

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 LTF 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; ATF 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 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 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).

A/145/2018 - 9/13 - Selon le Bulletin LACI/IC valable dès le 1.1.2017, le § D75 (Echelle de suspensions à l'intention des caisses de chômage) 1.B (licenciement du travailleur dans le respect des délais de congé en raison de son comportement, en particulier de la violation de ses obligations contractuelles de travail), les avertissements de l'employeur peuvent entraîner un durcissement de la sanction; leur nombre, leur intervalle, leur motif et le fait que le dernier avertissement précède ou non de peu la résiliation, sont des facteurs à prendre

en compte. La faute peut être légère ou grave (L-G)). Le § D76 LACI/IC 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 § D77 LACI/IC 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 § D78 LACI/IC 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. 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 ; ATF 125 V 195 consid. 2 et les références ; cf. ATF 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). Dans le domaine des assurances sociales, la procédure est régie par la maxime inquisitoire, selon laquelle les faits pertinents de la cause doivent être constatés d'office par le juge. Mais ce principe n'est pas absolu. Sa portée est restreinte par le devoir des parties de collaborer à l'instruction de l'affaire (art. 61 let. c LPGA). Celui-ci comprend en particulier l'obligation des parties d'apporter, dans la mesure où cela peut être raisonnablement exigé d'elles, les preuves commandées par la nature du litige et des faits invoqués, faute de quoi elles risquent de devoir supporter les conséquences de l'absence de preuves (ATF 125 V 195 consid. 2 et

A/145/2018 - 10/13 - les références ; cf. ATF 130 I 183 consid. 3.2). Le devoir du juge de constater les faits pertinents ne dispense donc pas les parties de collaborer à l'administration des preuves en donnant des indications sur les faits de la cause ou en désignant des moyens de preuve (ATF 130 I 184 consid. 3.2 ; ATF 128 III 411 consid. 3.2). Autrement dit, si la maxime inquisitoire dispense les parties de l'obligation de prouver, elle ne les libère pas du fardeau de la preuve. En cas d'absence de preuve, c'est à la partie qui voulait en déduire un droit d'en supporter les conséquences (ATF 117 V 264 consid. 3), sauf si l'impossibilité de prouver un fait peut être imputée à son adverse partie (ATF 124 V 375 consid. 3).

E. 8

a. En l'occurrence, il est établi que le recourant a été licencié, par courrier recommandé du 12 avril 2017, l'employeur ayant mis un terme au contrat de travail pour le 30 juin 2017, délai légal inclus, au vu des manquements, retards, infractions aux règlements de services répétés; l'employeur s'est expressément référé au protocole d'entretien du 28 septembre

2016, à l'avertissement (écrit) du 1er mars 2017 et au protocole d'entretien du 4 avril 2017. Le recourant ne conteste pas les motifs retenus par son employeur, ni les raisons imputables à son comportement, qui ont donné lieu, avant son licenciement, à plusieurs entretiens de services, et à tout le moins à deux avertissements sérieux, lui enjoignant de radicalement changer son comportement, ce qu'il n'a pas fait. Il explique qu'à la fin de ses rapports de travail, il était démotivé, estimant que son employeur n'avait pas tenu ses promesses de lui confier davantage de missions. Force est à cet égard de constater qu'il n'a pas rendu vraisemblable la moindre promesse qui lui aurait été faite dans ce sens. Bien que théoriquement concevable, une telle promesse eût été contraire aux termes mêmes des conditions d'engagement, conformes à l'une des catégories de statuts prévus par la convention collective de la branche, soit 900 heures (plus vacances et majorations) correspondant à environ 750 heures de travail effectif par année civile. En contresignant sa lettre d'engagement, il a expressément déclaré être conscient et d'accord : a) que son activité d'agent de sécurité auprès de B _____ SA serait de 750 heures effectives au maximum par année civile, non garanties ; b) que si le quota d'heures de la lettre a) sera atteint avant la fin de l'année civile, aucune heure complémentaire ne lui serait plus planifiée, ceci sans préavis. Sa démotivation ne saurait d'ailleurs constituer une excuse à son comportement qui a manifestement contribué - sinon l'a provoqué - son renvoi, auquel il pouvait évidemment s'attendre, au vu des entretiens de services et avertissements de l'automne 2016, du début février 2017, suite auquel il ne s'était de loin pas amendé, réitérant dans le comportement inadmissible, et en tout cas incompatible avec ce que l'employeur était en droit d'attendre de lui ; ce qui avait encore conduit à un avertissement et quelques semaines plus tard à un nouvel entretien de service le 4 avril 2017, quelques jours avant son licenciement. b. Certes, interpellé par la chambre de céans lors de son audition, a-t-il indiqué, dans le contexte de sa démotivation, avoir spontanément tenté de retrouver un emploi ailleurs, indiquant que ses démarches n'avaient pas abouti. En réalité, la

A/145/2018 - 11/13 - seule recherche d'emploi correspondant à cette affirmation, figurant dans les pièces qu'il a produites, est une offre spontanée du 11 avril 2017 (veille de la lettre de licenciement), auprès du service de sécurité des cinémas Pathé. Il a encore tenté de justifier sa démotivation et expliquer son comportement en alléguant que les collaborateurs frontaliers de l'entreprise, et d'une manière générale dans le domaine de la sécurité à Genève, se soutenaient entre eux, raison pour laquelle ses supérieurs auraient favorisé leurs collègues et compatriotes français pour l'attribution de missions, notamment à son détriment. Non seulement il n'a pas rendu vraisemblable son allégation, mais en tout état, son comportement au travail était à lui seul de nature à lui préférer d'autres collègues, si la possibilité existait de faire appel à des collaborateurs plus consciencieux. c. Le recourant n'a au demeurant pas contesté son congé, ni fait valoir de prétentions à l'égard de son employeur, ni par écrit, et encore moins par le biais d'une action aux prud'hommes. Il a d'ailleurs confirmé dans sa demande de prestations de chômage qu'il n'en avait pas l'intention. d. Cela étant, la décision de la caisse de chômage du 25 août 2017, confirmée sur opposition, a été rendue au terme d'une instruction conforme aux recommandations figurant dans les directives du SECO mentionnées ci-dessus. Ceci ressort notamment d'un rapport de la caisse de chômage du 23 août 2017. La caisse a en effet vérifié auprès de l'employeur les raisons pour lesquelles il avait donné son congé à l'assuré, et confronté la version de l'employé. C'est à juste titre que la caisse a dès lors retenu une faute grave dans le comportement du recourant ayant à juste titre conduit à son licenciement. Comme cela ressort des principes de jurisprudence et de doctrine rappelés précédemment, cette notion de

faute grave ne doit pas nécessairement coïncider avec une faute grave au sens du droit du travail, de nature à engendrer un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs, dès lors que le chômage fautif peut aussi résulter d'un licenciement ordinaire, respectant le délai de congé.

E. 9

Dès lors que le principe de la faute est acquis, que le degré de celle-ci doit être qualifié de grave, au sens du droit du chômage, reste à déterminer si la sanction appliquée de 31 jours de suspension du droit à l'indemnité respecte les principes qui doivent guider l'autorité, et le juge en cas de recours, pour fixer la quotité de la sanction. Comme on l'a vu, selon la jurisprudence (ATF 123 V 153) et les directives, il faut partir 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. En l'espèce, l'autorité a retenu que le recourant, bien que son comportement inadéquat ait été relevé et lui ait été signifié à plusieurs reprises, malgré les avertissements reçus, ne s'était pas amendé, alors qu'un changement drastique de comportement était exigible de sa part ; il en résultait qu'il était ainsi totalement responsable de son chômage. Il faut encore préciser que la situation économique ou les difficultés financières actuelles de l'intéressé n'entrent pas en ligne de compte dans ce contexte. En fixant la quotité de la sanction à 31

A/145/2018 - 12/13 - jours de suspension du droit à l'indemnité, l'autorité, tout en restant dans la fourchette des sanctions prévues en cas de faute grave, s'est cantonné à la limite inférieure de cette fourchette, cette sanction respectant pour le surplus le principe de la proportionnalité. Totalement mal fondé, le recours est donc rejeté.

E. 10

Pour le surplus la procédure est gratuite (art. 61 lettre a LPGA et 89H loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA-GE - E 5 10]).

A/145/2018 - 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.