

GE_GERICHTE ATAS/513/2022 vom 31. Mai 2022

GE Cour de justice, 2022-05-31, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_513_2022

FR: GE_GERICHTE ATAS/513/2022 du 31 mai 2022

IT: GE_GERICHTE ATAS/513/2022 del 31 maggio 2022

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), 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. 1.2

Reçu par la chambre de céans le 12 octobre 2021 contre une décision sur opposition qui lui a été notifiée le 10 septembre 2021, le recours apparaît tardif, le délai de recours étant venu à échéance le 11 octobre 2021 (art. 60 LPGA). La question de sa recevabilité peut cela étant être laissée ouverte, le recours devant de toute façon être rejeté sur le fond.

E. 2

Le litige porte sur la suspension du droit de l'assurée à l'indemnité de chômage pour une durée de 21 jours, au motif qu'elle s'est retrouvée sans emploi fautivement.

E. 2.1

Selon l'art. 30 al. 1 let. a LACI, l'assuré doit être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité lorsqu'il est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans être préalablement assuré d'un autre emploi, à moins qu'on n'eût pu exiger de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b OACI). Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989, n° 7 p. 89, consid. 1a et les références; voir également ATF 124 V 234).

E. 2.2

La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. a à c OACI). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI).

E. 2.3

En l'espèce, il n'est pas contesté que la recourante a résilié de sa propre initiative le contrat de travail qui la liait à son employeur (la crèche). Elle ne saurait dès lors exciper de sa faute au sens de l'art. 44 al. 1 let. b OACI que si elle était assurée d'un autre emploi ou si on ne

pouvait exiger qu'elle conservât son ancien emploi.

A/3489/2021 - 7/9 - La recourante n'a pas pris des mesures pour rechercher un nouvel emploi avant de résilier son contrat de travail le 16 janvier 2020 et ne s'était pas assurée, à cette date déterminante, d'être au bénéfice d'un nouveau contrat de travail. Elle a ainsi en effet quitté son emploi sans être assurée d'obtenir un nouvel emploi. Il reste cependant à déterminer si l'on pouvait exiger qu'elle conservât ledit emploi jusqu'à ce qu'elle soit au bénéfice d'un nouvel engagement.

E. 2.4

La recourante ne prétend pas que la continuation des rapports de travail était devenu insupportable en raison de ses douleurs puisqu'elle a, au contraire, exposé avoir préféré continuer à travailler jusqu'à la fin du semestre pour ne pas nuire à son employeur et parce qu'elle ne souhaitait pas être mise en arrêt maladie par ses médecins, malgré ses douleurs au dos. Elle avait agi dans l'intérêt de son employeur envers lequel elle se sentait redevable de l'avoir engagée, alors qu'elle ne disposait pas du permis ad hoc et d'avoir fait les démarches utiles lui ayant permis de l'obtenir rapidement. Elle avait ainsi agi par loyauté et conformément à ses valeurs. Cela étant, force est de constater que l'état de santé de la recourante lui a effectivement permis de poursuivre son contrat au-delà du délai de congé de trois mois, auquel elle était tenue. Le fait que la recourante a travaillé plus lentement et à un moindre rendement durant le délai de congé ou avant même d'avoir donné sa démission ne lui a pas été reproché par son employeur, qui ne souhaitait pas la licencier. La recourante a d'ailleurs indiqué en audience que son employeur ne l'aurait pas licenciée. Le fait que l'employeur n'a pas accédé à la demande de la recourante d'augmenter ses heures de travail, selon le souhait de celle-ci, pour lui permettre de faire les mêmes tâches à un rythme qu'elle jugeait plus adapté à son état de santé et le fait qu'il n'a pas procédé à d'autres aménagements faute de budget, ne suffissent au demeurant pas pour retenir que le maintien du contrat de travail était inexigible. En effet, soit le travail n'était plus possible d'un point-de-vue strictement médical et la recourante devait faire valoir ses droits à des indemnités journalières de l'assurance-maladie sans qu'il se justifie de rompre le contrat de travail durant la période de protection légale. Cette hypothèse semble contredite par le choix fait par la recourante de maintenir son contrat jusqu'en août 2020, sans faire valoir ses droits à la protection pour la maladie. Soit le travail restait réalisable à un moindre rendement sans que la recourante ne risque de perdre son emploi, de sorte qu'il était justifié dans ce cas également qu'elle maintienne son emploi jusqu'à ce qu'elle en trouve un autre correspondant davantage à ses besoins. Force est par ailleurs de constater que dans sa demande de prestations de chômage de juin 2020, la recourante l'a confirmé en audience, les motifs de la démission portaient sur sa volonté de trouver un travail à un taux horaire plus important et lui permettant de faire des formations. Ces motifs, s'ils se sont véritablement ajoutés aux motifs de santé exposés par la suite par la recourante, ne sauraient davantage justifier au regard de l'assurance-chômage un abandon d'emploi sans l'assurance d'en avoir un autre à la fin du délai de congé.

A/3489/2021 - 8/9 - Si l'on peut comprendre l'ensemble des motivations de la recourante et sans nier ses douleurs au dos qui ne justifiaient cependant pas une incapacité de travail dans l'activité habituelle, mais uniquement une baisse de rendement, l'on ne saurait considérer que l'emploi de la recourante était devenu non convenable. Il était exigible de la part de la recourante que cette dernière continue son emploi jusqu'à ce qu'elle se soit assurée d'en avoir trouvé un répondant davantage à ses attentes et besoins. Dans ces circonstances, l'on

ne saurait reprocher à la caisse intimée d'avoir suspendu le droit de la recourante à son indemnité de chômage pour 21 jours. Cette sanction relative à une faute moyenne prend adéquatement en compte le comportement de la recourante qui a souhaité quitter son emploi pour des raisons légitimes - mais qui ne rendaient pour autant pas son emploi non convenable - en évitant de nuire à son employeur.

E. 2.5

La décision attaquée sera dès lors confirmée et le recours rejeté. Au vu du sort du recours, la recourante ne peut pas prétendre à des dépens. Pour le surplus la procédure est gratuite.

A/3489/2021 - 9/9 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES
SOCIALES : Statuant

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