

## **GE\_GERICHTE ATAS/590/2010 vom 27. Mai 2010**

GE Cour de justice, 2010-05-27, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_ATAS\\_590\\_2010](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_590_2010)

FR: GE\_GERICHTE ATAS/590/2010 du 27 mai 2010

IT: GE\_GERICHTE ATAS/590/2010 del 27 maggio 2010

### **Erwägungen**

#### **E. 1**

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 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**

Le litige porte sur la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours.

A/688/2010 - 5/7 -

#### **E. 3**

Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96 et les références citées). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage. Afin justement de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a, 124 V 227 consid. 2b, 122 V 40 consid. 4c/aa et 44 consid. 3c/aa). Tel est notamment le cas de l'employé 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 OACI). D'après la jurisprudence, les circonstances permettant d'admettre que l'on eût pu exiger de l'assuré qu'il conservât son ancien emploi doivent être appréciées de manière restrictive (DTA 1989 n° 7 p. 89 consid. 1a; voir également NUSS- BAUMER, in : Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeits- losenversicherung, p. 254 et la note n° 1313). b) La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute de l'assuré et ne peut excéder, par motif de suspension, 60 jours (art. 30 al. 3 LACI). Selon l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension 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. L'art. 45 al. 3 OACI qualifie de grave la faute de celui qui abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi. Lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi réputé convenable. 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 130 V 125). c) Selon la jurisprudence, dans les cas de suspension pour le motif prévu à l'art. 44 al. 1 let. b, l'art. 45 al. 3 OACI ne constitue qu'un principe dont l'administration et le juge des assurances peuvent s'écarter lorsque les circonstances particulières du cas d'espèce le justifient. Dans ce sens, le pouvoir d'appréciation de l'une et de l'autre n'est pas limité à la durée minimum de suspension fixée pour les cas de faute grave. Aussi bien l'administration que le juge ont la possibilité d'infliger une sanction moins sévère (RJJ 1999 p. 54; DTA 2000 n° 8 p. 42 consid. 2c).

#### **E. 4**

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 recourante ne saurait dès lors

A/688/2010 - 6/7 - échapper à la sanction que si elle était assurée d'un autre emploi ou si on ne pouvait exiger qu'elle conservât son ancien emploi. En l'occurrence, la recourante a expliqué les raisons pour lesquelles elle a préféré renoncer à son poste, dont elle estimait qu'il ne correspondait pas à ses attentes et à ce qui lui avait été promis lors de son engagement. Il apparaît cependant que cet emploi ne pouvait être qualifié de non convenable puisqu'il ressort clairement des différents documents produits, et notamment du cahier des charges, qu'une grande flexibilité était exigée. Quant à l'état de santé de la recourante, aucun élément médical n'a été produit confirmant que la prolongation de son engagement de quelques mois l'aurait véritablement mis en danger. La recourante était confiante dans ses possibilités de retrouver rapidement un autre poste, plus adapté à ce qu'elle souhaitait et la suite des événements lui a heureusement donné raison. On était d'autant plus en droit d'attendre de sa part qu'elle prenne son mal en patience quelques semaines de plus, d'autant que la situation n'avait rien d'insupportable. Ainsi qu'on l'a vu ci-dessus, le poste de travail auprès de l'EMS revêtait un caractère convenable sans qu'il y ait lieu d'émettre une quelconque réserve à cet égard. Le comportement de la recourante, qui a résilié le contrat de travail de sa propre initiative sans s'être assurée d'un autre emploi, ne saurait dès lors être qualifié de faute moyenne, mais de faute grave au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, étant précisé qu'ainsi que l'a fait remarquer l'intimé, les circonstances particulières liées à la recourante ont été prises en compte puisque la sanction infligée correspond au minimum prévu par la loi en ce cas. Eu égard aux considérations qui précèdent, le recours est rejeté.

A/688/2010 - 7/7 -

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