

GE_GERICHTE ATAS/596/2015 vom 18. August 2015

GE Cour de justice, 2015-08-18, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_596_2015

FR: GE_GERICHTE ATAS/596/2015 du 18 août 2015

IT: GE_GERICHTE ATAS/596/2015 del 18 agosto 2015

Erwägungen

E. 15

Par courrier du 12 juin 2015, le recourant a indiqué à la chambre de céans avoir trouvé un accord avec son employeur, en produisant copie de la convention passée le 1er mai 2015 et du certificat de travail établi le 31 mai 2014. Il sollicitait ainsi la reprise de l'instance. Il ressort notamment de la convention produite qu'une indemnité est versée au recourant par son employeur « à titre de participation au remboursement de ses frais de procédure ». Il est précisé que cette somme ne constitue en aucun cas la contre-prestation d'un travail. Par ailleurs, les parties s'engagent à ne s'en tenir qu'aux indications contenues dans le certificat de travail établi et à n'émettre aucun jugement négatif l'une envers l'autre, à titre de devoir de loyauté. Cet accord est passé pour solde de tous comptes et implique un retrait de l'action pendante du recourant auprès du Tribunal des Prud'hommes. Quant au certificat de travail établi, il atteste en particulier des tâches effectuées par le recourant et indique, pour le surplus, que ce dernier dispose d'une bonne connaissance professionnelle, et a su répondre aux impératifs demandés, en conservant sa bonne humeur dans les moments de stress inhérents au métier. L'employeur relève encore, dans ce document, que le recourant a fait preuve de disponibilité et a su entretenir de bons rapports avec ses collègues, les fournisseurs et le comité de l'association.

E. 16

Le 18 juin 2015, la chambre de céans a informé les parties de la reprise de l'instance et a requis de l'intimée ses déterminations sur le dernier courrier du recourant.

E. 17

Dans des observations du 23 juin 2015, l'intimée a persisté dans ses conclusions, considérant que la convention produite n'apportait aucun élément nouveau en faveur du recourant. En effet, elle observait, à la teneur de cet accord, que seule une participation au remboursement de ses frais de procédure lui était octroyée. Dès lors, il lui apparaissait que le recourant n'avait pas obtenu gain de cause, ne serait-ce que partiellement, au sujet des nombreuses prétentions pécuniaires qu'il faisait valoir et qui, selon ses dires, auraient motivé son licenciement.

E. 18

Dans ses déterminations du 7 juillet 2015, le recourant a maintenu que son chômage ne lui était pas imputable, relevant que le comportement qui l'aurait prétendument engendré n'était pas établi. Pour le surplus, il remarquait que la relation de travail avec son employeur avait été réglée à l'amiable et qu'il fallait tenir compte des renseignements actualisés contenus dans le certificat de travail établi, et non de ceux précédemment donnés par son employeur. En cas de besoin, la preuve de

A/4005/2014 - 7/13 - l'absence de sa responsabilité dans son licenciement pouvait être confirmée par l'audition de témoins.

E. 19

Une copie de cette dernière écriture a été transmise à l'intimée le 9 juillet 2015, ensuite de quoi la cause a été gardée à juger. EN DROIT 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. 2. Interjeté dans les formes et délai prescrit, le recours du 22 décembre 2014 est recevable (art. 56 et 60 LPGA), étant rappelé la période de suspension des délais courant du 18 décembre au 2 janvier inclusivement (art. 38 al. 4 let. c LPGA). 3. Le litige porte sur la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 35 jours, pour avoir donné à son employeur un motif de résiliation de son contrat de travail. 4. a. Selon l'art. 30 al. 1er let. a LACI, il convient de sanctionner par une suspension du droit à l'indemnité de chômage celui qui est sans travail par sa propre faute. Tel est notamment le cas de 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. 1er let. a de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité [OACI]). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 du Code des obligations (loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse [CO - RS 220]). 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 244 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). b. Il n'y a chômage 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. Il y a dol éventuel lorsque l'assuré sait que son comportement peut avoir pour conséquence son licenciement et qu'il accepte de courir ce risque (Circulaire du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) relative à l'indemnité de chômage, janvier 2015, §D18).

A/4005/2014 - 8/13 - c. Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement qui lui est reproché est clairement établi. Lorsqu'un différend oppose l'assuré à son employeur, les seules affirmations de celui-ci 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 245 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 362/00 du 12 janvier 2001 consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, §D22). d. Il doit y avoir un lien de causalité juridiquement pertinent entre le motif de licenciement, c'est-à-dire le comportement fautif de l'assuré, et le chômage (Circulaire du SECO, §D15). 5. a. Selon l'art. 30 al. 3 3ème phrase LACI, 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. La suspension prend effet à partir du 1er jour qui suit la cessation du rapport de travail lorsque l'assuré est devenu chômeur par sa propre faute (art. 45 al. 1 let. a OACI). D'après l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension 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. b. La durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage est fixée compte tenu non seulement de la faute mais également du principe de proportionnalité (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 254/06 du 26 novembre 2007 consid. 5.3). c. En tant qu'autorité de surveillance, le SECO a adopté un barème (indicatif) à l'intention des organes d'exécution. Un tel barème constitue un instrument précieux pour ces organes d'exécution lors de la fixation de la sanction et contribue à une application plus égalitaire 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 concret, 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 (arrêt du Tribunal fédéral 8C_601/2012 du 26 février 2013 consid. 4.1). d. La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation (arrêt du Tribunal fédéral 8C_194/2013 du 26 septembre 2013 consid. 5.2. Le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons. 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

A/4005/2014 - 9/13 - l'inégalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 123 V 150 consid. 2). 6. 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 et les références). 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 319 consid. 5a). 7. En l'espèce, le recourant conteste la décision de l'intimée du 21 novembre 2014, prononçant la suspension de son droit à l'indemnité de chômage durant 35 jours au motif que son licenciement lui serait imputable en vertu d'une faute grave.

Il convient ainsi d'examiner si l'intimée était fondée à retenir l'existence d'une faute à l'encontre du recourant, commandant une réduction de son droit à l'indemnité de chômage, et, cas échéant, si une suspension d'une durée de 35 jours se justifiait. 8. a. L'intimée retient que, de par son comportement, le recourant a donné à son employeur un motif de résiliation, au vu des multiples avertissements signifiés. Le recourant conteste, pour sa part, ces avertissements, soutenant qu'ils ne lui étaient pas personnellement destinés et que son travail a été irréprochable. En l'occurrence, sans tenir compte d'avertissements oraux, force

est de constater que le dossier est documenté de multiples avertissements écrits. Contrairement à ce que soutient le recourant, il y a tout lieu de considérer que ces réprimandes lui ont été personnellement adressées, dès lors qu'elles mentionnent ses coordonnées personnelles en en-tête et au vu de la précision des reproches formulés. À cet égard, il importe peu que d'autres collègues du recourant aient également reçu semblables mises en garde. De plus, le fait que le recourant ait, comme il le prétend, contesté chacun de ces avertissements oralement et par écrit, démontre également qu'il se savait directement concerné par ceux-ci. Ainsi, l'on retiendra que les courriers d'avertissements produits étaient bel et bien personnellement adressés au recourant, ce que l'employeur a encore confirmé à l'intimée lors de leur entretien téléphonique du 20 novembre 2014. Quant à la véracité des reproches émis, on remarquera que certains de ces courriers mentionnent que le recourant avait pris acte de critiques en procédant à des rectifications dans son travail ou avait reconnu quelques-uns de ses torts, avant de les contester postérieurement (courriers des 18 octobre 2010 et 15 mai 2012).

A/4005/2014 - 10/13 - En outre, il convient de prendre en considération, sur ce point, le fait que les griefs formulés à l'encontre du recourant émanent tant de sa hiérarchie que de ses collègues, comme en témoigne le rapport du 7 février 2014 également versé à la procédure, ce qui tend à démontrer que les critiques étaient partagées. À ce propos, si on peut effectivement regretter que le recourant n'ait pas eu connaissance de ce rapport avant que la décision attaquée ne soit rendue, on admettra que ce vice a été réparé au cours de la présente procédure, de sorte que ce motif ne suffit pas à dénier toute valeur probante à ce document. Ce rapport reprend du reste en bonne partie les remarques émises dans les courriers produits. Il mentionne par ailleurs que le recourant aurait reconnu un manque d'initiative et une lenteur à effectuer ses tâches, quand bien même il a par la suite contesté tout reproche. Quoiqu'il en soit, il convient de remarquer que le recourant n'indique pas précisément en quoi les reproches formulés seraient infondés, se limitant à les contester en bloc, après avoir semblé en admettre certains auparavant. Le recourant objecte, en effet, que son licenciement serait en réalité un congé- représailles, en raison des prétentions salariales qu'il aurait fait valoir, principalement au début de l'année 2014, et de sa demande de congé extraordinaire en février 2014. Toutefois, les avertissements signifiés au recourant s'étendent sur une période allant du mois d'octobre 2008, soit un mois seulement après son engagement, au mois de mars 2013. Il apparaît donc peu probable que ceux-ci aient été en relation avec les prétentions salariales du recourant. Aucune pièce ne permet par ailleurs de démontrer véritablement l'existence d'un congé-représailles. Quoiqu'il en soit, force est de constater avec l'intimée que la convention finalement conclue entre le recourant et son employeur le 1er mai 2015 ne reconnaît pas le bien-fondé de ses prétentions salariales, les parties ayant précisé que l'indemnité convenue ne constituait en aucun cas la contre-prestation d'un travail. Par conséquent, il apparaît, au degré de vraisemblance requis, que le recourant a eu des comportements répréhensibles sur son lieu de travail, lesquels sont précisément décrits dans les courriers d'avertissements à lui notifiés. Le nombre des avertissements signifiés au recourant témoigne des multiples occasions qui lui ont été laissées pour modifier fondamentalement son comportement avant son licenciement, apparemment en vain. Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la résiliation du contrat de travail du recourant est manifestement en lien de causalité avec les comportements reprochés.

A/4005/2014 - 11/13 - c. Dans un ultime moyen, le recourant se prévaut de l'appréciation plus élogieuse de son travail et de son comportement contenue dans le certificat de travail établi par son employeur le 31 mai 2014. Certes ce document vient-il relativiser certaines des critiques émises à l'encontre du recourant durant son engagement. Toutefois, comme développé précédemment, il apparaît constant que le recourant n'a pas toujours adopté un comportement adéquat sur son lieu de travail, ce qui a conduit à une détérioration de sa relation de travail avec son employeur, au point qu'il y ait finalement été mis fin. On ne saurait faire totalement abstraction de cela au vu du seul fait que le recourant et son employeur aient finalement décidé de régler leur litige à l'amiable, en convenant de garder une bonne opinion l'un de l'autre. D'ailleurs, ledit certificat de travail ne fait pas état d'un autre motif de résiliation du contrat de travail du recourant, de sorte que le comportement fautif établi apparaît bien en être le seul motif. 9. Reste à examiner si le comportement répréhensible du recourant et les circonstances du cas d'espèce justifiaient une suspension du droit à l'indemnité d'une durée de 35 jours.

L'intimée a, en effet, considéré que le comportement fautif du recourant, ayant mené à son licenciement, était constitutif d'une faute grave.

Il apparaît toutefois à la chambre de céans que l'intimée n'a pas pris en compte, à tort, la convention conclue entre le recourant et son employeur le 1er mai 2015, ainsi que le certificat de travail établi le 31 mai 2014.

En effet, s'ils ne les annulent pas, ces éléments viennent tout de même relativiser les reproches formulés à l'encontre du recourant par son employeur, dès lors que ce dernier lui a concédé une indemnité, à la teneur de ladite convention, et au vu de la teneur positive du certificat de travail remis. Il apparaît ainsi que le recourant a contesté avec un succès, à tout le moins partiel, certains aspects de son licenciement.

La chambre de céans a eu l'occasion de ramener la suspension à 20 jours dans le cas d'une employée ayant eu un comportement connotant de façon négative l'image de l'entreprise sans être véritablement grave (ATAS/699/2005), ainsi que dans le cas d'un employé ayant eu un comportement répréhensible sur son lieu de travail et ayant conclu une transaction judiciaire avec son employeur pour mettre fin à leurs rapports (ATAS/452/2006), et à 16 jours, dans le cas d'un employé ayant eu un comportement inadéquat lors de son engagement, avec une responsabilité vraisemblablement restreinte (ATAS/1406/2005).

A/4005/2014 - 12/13 -

Dans le cas d'espèce, des éléments venant également atténuer la gravité de la faute du recourant, il convient de retenir à sa charge une faute moyenne et une suspension de l'indemnité de chômage de 20 jours. 10. Compte tenu de ce qui précède, aucune autre mesure d'enquête n'apparaît nécessaire. Il sera ainsi renoncé à l'audition de témoins proposée par le recourant. 11. Le recourant obtenant partiellement gain de cause et étant représenté, une indemnité de CHF 1'500.- lui est allouée à titre de participation à ses frais et dépens (art. 61 let. g LPG). Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPG).

A/4005/2014 - 13/13 - 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.