

GE_GERICHTE ATAS/642/2008 vom 29. Mai 2008

GE Cour de justice, 2008-05-29, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_642_2008

FR: GE_GERICHTE ATAS/642/2008 du 29 mai 2008

IT: GE_GERICHTE ATAS/642/2008 del 29 maggio 2008

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ), 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) relatives à la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982. Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

A/3368/2007 - 8/11 -

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 la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 31 jours.

E. 4

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. Selon l'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), 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. 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 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 intenables (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités ; ATF C 387/98 non publié du 22 juin 1999). 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. Selon la jurisprudence et la doctrine, l'autorité administrative ou le juge ne doivent considérer un fait comme prouvé que lorsqu'ils sont convaincus de sa réalité (KUMMER, Grundriss des Zivilprozessrechts, 4ème édition Berne 1984, p. 136 ; GYGI, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2ème édition, p. 278 ch. 5). Dans le domaine des assurances sociales, le juge 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. 5 let. b 125 V 195 consid. ch. 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 322 consid. 5 let. a). 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

A/3368/2007 - 9/11 - 112 V 245 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Il y a faute au sens de la LACI lorsque la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs d'ordre conjoncturel mais due à un comportement que l'intéressé pouvait éviter et dont l'assurance-chômage n'a pas à répondre. Par ailleurs, on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Il faut se demander dans chaque cas d'espèce si, au vu de toutes les circonstances, on pouvait raisonnablement exiger du travailleur qu'il conservât sa place de travail (MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance- chômage, Lausanne, thèse 1992, p. 167 et p. 175).

E. 5

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 de l'ordonnance fédérale sur l'assurance-chômage du 31 août 1983 (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. Elle est fixée en tenant compte de toutes les circonstances du cas particulier tel 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 ou des collègues de travail, climat de travail) et, par exemple, de fausses hypothèses quant à l'état de fait, par exemple quant à la certitude d'obtenir un nouvel emploi lorsque les rapports de travail ont été résiliés d'un commun accord.

E. 6

En l'espèce il convient de déterminer, en vertu de la jurisprudence rappelée ci-dessus, si c'est le comportement général du recourant qui a donné lieu à son congédiement. L'employeur a motivé sa décision de licenciement par le comportement inadéquat que l'intéressé aurait eu à l'issue de son service le 15 octobre 2006, dont il a précisé qu'il s'ajoutait à de « nombreux incidents » qui auraient émaillé son activité. Or, force est de constater que les « nombreux incidents » allégués par l'employeur n'ont pas été établis au degré de vraisemblance requis, étant précisé qu'en cas de conflit avec l'employeur, les seuls propos de ce dernier ne sont pas suffisants. En particulier, alors qu'il annonçait lors de son audition par le Tribunal de céans avoir trouvé au dossier de son employé plusieurs avertissements écrits, l'employeur n'a finalement été capable d'en produire qu'un seul, datant de 2002, et ne se référant qu'à un seul manquement : le fait de n'avoir pas assisté à

un cours de formation. Rien au dossier de l'employé ne vient corroborer les dires de son employeur quant à sa consommation d'alcool et à l'agressivité qui en aurait découlé. Au contraire,

A/3368/2007 - 10/11 - Monsieur V _____, dont l'employeur prétendait dans une note qu'il s'était plaint du comportement du recourant, a déclaré en audience ne l'avoir que peu fréquenté et n'avoir jamais rencontré de problème avec lui. Au surplus, le directeur du parking a admis lui-même qu'aucun des « incidents » auxquels il se référait n'aurait en soi justifié de sanction. Par ailleurs, si le comportement du recourant avait véritablement donné autant de soucis à son employeur que celui-ci veut bien le dire, on comprend mal pourquoi il n'a jamais fait l'objet d'aucun avertissement écrit durant les dernières années. Quant à l'incident du 15 octobre 2006, il n'a pas été établi que l'on pouvait faire le moindre reproche au recourant, qui apparaît bien plus comme la victime que comme l'auteur de l'agression. Le Tribunal de céans relève que les dires du recourant n'ont jamais varié quant aux circonstances de cette agression. Il souligne également que la main-courante de la police ne mentionne aucunement que le recourant lui-même aurait été sous l'influence de l'alcool, alors que l'on peut penser que les policiers auraient relevé ce détail si tel avait été le cas. Rien n'indique que le recourant aurait agi ce jour-là en violation de ses obligations. Son employeur a confirmé que les employés avaient pour consigne de faire partir les intrus en se montrant courtois mais fermes et en requérant le cas échéant l'intervention de la police. Le fait que le recourant se soit fait agresser ne saurait suffire à prouver qu'il est sorti du cadre de ces instructions. D'ailleurs, de tels soupçons n'ont pas pesé sur l'agent du parking qui s'était fait agressé quelques années plus tôt. Si l'employeur de l'assuré est arrivé à la conclusion que c'est l'attitude de son employé qui a été à l'origine de l'incident, il n'a pu le faire en s'appuyant sur des faits objectifs puisqu'il a admis que l'enquête ouverte en interne n'avait pas permis d'établir les faits avec précision. S'il a décidé d'interpréter ces derniers en défaveur de son employé, c'est vraisemblablement que l'affirmation du recourant selon lequel son employeur attendait un prétexte pour se défaire de lui n'est pas sans fondement. En conséquence, dans la mesure où il n'a pas été clairement établi que c'est le comportement du recourant qui est à l'origine de son licenciement, encore moins qu'il rendait les rapports de travail intenable, de sorte qu'il se justifie de renoncer à toute sanction (cf. par ex. ATAS/651/2006 du 6 juillet 2006).

E. 7

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

A/3368/2007 - 11/11 -

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