GE_GERICHTE ATAS/72/2006 vom 1. Februar 2006

GE Cour de justice, 2006-02-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_72_2006

FR: GE_GERICHTE ATAS/72/2006 du 1 février 2006

IT: GE_GERICHTE ATAS/72/2006 del 1 febbraio 2006

Erwägungen

E. 1

La loi genevoise sur l'organisation judiciaire (LOJ) a été modifiée et a institué, dès le 1er août 2003, un Tribunal cantonal des assurances sociales, composé de 5 juges, dont un président et un vice-président, 5 suppléants et 16 juges assesseurs (art. 1 let. r et 56 T LOJ). Suite à l'annulation de l'élection des 16 juges assesseurs, par le Tribunal fédéral le 27 janvier 2004 (ATF 130 I 106), le Grand Conseil genevois a adopté, le 13 février, une disposition transitoire urgente permettant au Tribunal cantonal des assurances sociales de siéger sans assesseurs à trois juges titulaires, ce, dans l'attente de l'élection de nouveaux juges assesseurs.

E. 2

Conformément à l'art. 56 V al. 1 let. a ch. 8 LOJ, le Tribunal cantonal des assurances sociales connaît en instance unique des contestations prévues à l'article 56 de la loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (LPGA) qui sont relatives à la loi fédérale sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 25 juin 1982 (LACI). Sa compétence pour juger du cas d'espèce est ainsi établie.

E. 3

Le recours, interjeté en temps utile, est recevable (articles 56 et 60 LPGA).

E. 4

Le litige porte sur le principe et la durée de la suspension du droit aux indemnités de l'assurance-chômage à compter du 14 janvier 2005.

E. 5

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'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 de l'ordonnance sur l'assurance-

A/2697/2005 - 5/8 - chômage - OACI). La suspension du droit à l'indemnité prononcée en raison du chômage due à une faute de l'assuré en application de cette disposition ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs aux 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. 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 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 245).

E. 6

En l'espèce, il n'est pas contesté que l'assuré ne s'est pas acquitté du forfait de 4'000 fr. par mois prévu par l'avenant N° 1 à la convention collective de travail pour la mise à disposition du véhicule. La question de la validité du contrat de travail peut être laissée ouverte. Le Tribunal de céans se bornera à constater qu'aux termes de ce qui avait été convenu entre l'employeur et l'assuré, ce dernier n'a pas été en mesure d'exécuter ses obligations. Il n'a en effet payé que quatre acomptes, les 4 et 10 mai, 15 octobre et 8 novembre 2004, dont le plus important ne dépasse pas 1200 fr. Il est ainsi établi que l'assuré a violé les obligations contractuelles qui le liaient à son employeur. Il convient à ce stade d'examiner s'il a, ce faisant, commis une faute au sens de l'art. 30 LACI, puis de qualifier, le cas échéant, cette faute.

E. 7

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 est 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, qu’il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence est celui du « comportement raisonnablement exigible » de l’assuré. Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, par son comportement, en particulier par la violation de ses obligations contractuelles de travail, a donné à son employeur un motif de résiliation de contrat de travail. Le chômage est réputé fautif non seulement lorsque, par son comportement, l'assuré enfreint ses obligations contractuelles de travail, mais aussi lorsque son comportement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci justifie un licenciement. 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.

E. 8

La suspension se détermine d’après la gravité de la faute compte tenu des conditions personnelles de l’assuré. Il importe en l’occurrence de prendre en considération toutes les circonstances propres au cas d’espèce notamment les mobiles et le comportement antérieur de l’intéressé (SECO, circulaire IC 01.92 chiffre 247).

La durée de la suspension, qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute, est de un à quinze jours en cas de faute légère, de seize à trente jours en cas de faute de gravité moyenne, et de trente et un à soixante jours en cas de faute grave (art. 30 al. 3 LACI et 45 al. 2 let. a/b/c de l’ordonnance sur l’assurance-chômage - OACI). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable. Il a été considéré que tel était le cas lorsque l'assuré a réduit son taux d'occupation pour assumer son obligation d'entretien envers sa famille (s'occuper des enfants, d'un conjoint invalide, etc.), et que son employeur le met en demeure de choisir entre augmenter à nouveau son taux d'occupation ou être licencié (circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 03,

D17).

La Commission de recours en matière d'assurance-chômage (CRAC), alors compétente, a notamment eu l'occasion d'annuler la suspension de 36 jours infligée à une assurée qui s'était vue licencier pour manque de flexibilité. Il était en effet apparu que celle-ci devait constamment se tenir à disposition de son employeur et qu'il lui était impossible d'organiser sa vie privée (décision du 30 mai 2002 rendue en la cause A/328/02).

Elle s'est en revanche bornée à réduire la durée de la suspension de 40 à 20 jours dans le cas d'un travailleur qui avait pris des vacances malgré le refus formel de l'employeur, au motif que ce dernier, en ne fixant pas lui-même des dates de vacances, avait aussi eu un comportement fautif qui venait tempérer celle, grave, du travailleur (ATFA non publié C 379/99 du 19 avril 2000).

E. 9

En l'espèce, l'intimé a prononcé la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage durant 36 jours pour faute grave. Il est vrai que l'on peut reprocher à ce dernier de ne pas avoir mis tout en œuvre pour respecter ses obligations envers son employeur, à l'instar de ses collègues; c'est en ce sens qu'il a commis une faute. Il lui appartenait à cet égard de chercher un autre emploi, pour ne pas augmenter davantage le dommage subi par son employeur, sans attendre d'être licencié. Les faits établis ne permettent toutefois pas de qualifier de grave, ni même de moyenne la faute.

A/2697/2005 - 7/8 - Elle doit ainsi être qualifiée de légère. En effet il y a lieu de considérer que ce n'est pas par mauvaise volonté que l'assuré ne s'est pas acquitté des sommes forfaitaires dues, mais en raison de difficultés financières. Ne pas être en mesure de payer à l'employeur 4'000 fr. par mois, alors que le solde du revenu brut mensuel n'atteint pas 2'000 fr., apparaît à cet égard parfaitement compréhensible. Au vu de l'ensemble des circonstances du cas d'espèce, et de la jurisprudence précitée, il se justifie dès lors de réduire sensiblement la durée de la suspension du droit à l'indemnité à 3 jours. Aussi le recours est-il partiellement admis.

A/2697/2005 - 8/8 -

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