

GE_GERICHTE ATAS/747/2018 vom 28. August 2018

GE Cour de justice, 2018-08-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_747_2018

FR: GE_GERICHTE ATAS/747/2018 du 28 août 2018

IT: GE_GERICHTE ATAS/747/2018 del 28 agosto 2018

Erwägungen

E. 31

jours prononcée à l'encontre de l'employé qui avait déménagé à Genève alors qu'il travaillait dans le Jura et résilié son contrat pour ce motif (ATAS/409/2010 du 20 avril 2010). Le comportement fautif de l'assuré ayant donné à son employeur un motif de résiliation du contrat de travail doit être clairement établi (Circulaire du SECO, n° D20). 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 consid. 1 et les arrêts cités; DTA 2001 n° 22 p. 170 consid.3; Gerhards, Kommentar zum

Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad art. 3). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22). 5. Selon l'art. 17 al. 3 première phrase LACI, le chômeur est tenu d'accepter le travail convenable qui lui est proposé. Par ailleurs, l'art. 16 al. 1 LACI prévoit qu'en règle générale, l'assuré doit accepter immédiatement tout travail en vue de diminuer le dommage. Son droit à l'indemnité de chômage est suspendu s'il n'observe pas les prescriptions de contrôle de chômage ou les instructions de l'office du travail, notamment en refusant un travail convenable qui lui est assigné (art. 30 al. 1 let. d LACI). Aux termes de l'art. 16 al. 2 LACI, « N'est pas réputé convenable et, par conséquent, est exclu de l'obligation d'être accepté, tout travail qui: a. n'est pas conforme aux usages professionnels et locaux et, en particulier, ne satisfait pas aux conditions des conventions collectives ou des contrats-type de travail; b. ne tient pas raisonnablement compte des aptitudes de l'assuré ou de l'activité qu'il a précédemment exercée; c. ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré; d. compromet dans une notable mesure le retour de l'assuré dans sa profession, pour autant qu'une telle perspective existe dans un délai raisonnable; e. doit être accompli dans une entreprise où le cours ordinaire du travail est perturbé en raison d'un conflit collectif de travail; f. nécessite un déplacement de plus de deux heures pour l'aller et de plus de deux heures pour le retour et qui n'offre pas de possibilités de logement appropriées au lieu de travail, ou qui, si l'assuré bénéficie d'une telle possibilité, ne lui permet de remplir ses devoirs envers ses proches qu'avec de notables difficultés; g. exige du travailleur une disponibilité sur appel constante dépassant le cadre de l'occupation garantie;

A/1630/2018 - 8/11 - h. doit être exécuté dans une entreprise qui a procédé à des licenciements aux fins de réengagement ou à de nouveaux engagements à des conditions nettement plus précaires; ou i. procure à l'assuré une rémunération qui est inférieure à 70% du gain assuré, sauf si l'assuré touche des indemnités compensatoires conformément à l'art. 24 (gain intermédiaire); l'office régional de placement peut exceptionnellement, avec l'approbation de la commission tripartite, déclarer convenable un travail dont la

rémunération est inférieure à 70% du gain assuré ». 6. En ce qui concerne la preuve, 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 324 consid. 3.2 et 3.3; 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2). Il n'existe 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. 5a). 7. En l'espèce, la caisse a considéré que l'assuré était responsable de sa situation de chômage, raison pour laquelle elle lui a infligé une sanction. 8. a. Il n'est pas contesté que l'assuré a démissionné de son poste de travail de gérant immobilier auprès de la caisse de pension, sans s'être assuré d'avoir un nouvel emploi. Il est vrai qu'un contrat de durée indéterminée lui a été proposé par la société D _____ SA pour un poste correspondant sans aucun doute à ses aptitudes et à sa situation et répondant aux critères d'un travail convenable au sens de l'art. 16 al. 2 LACI. Il aurait dû être engagé dès le 1er octobre 2017, ce qui lui aurait permis de ne connaître aucune période sans emploi puisqu'il a démissionné avec effet au 30 septembre 2017. Le nouveau contrat n'était toutefois pas encore signé lorsque l'assuré a informé son employeur le 27 mars 2017 de sa décision de mettre fin à leurs relations de travail. Or, l'assuré n'est réputé s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi que lorsqu'il a en mains un contrat de travail signé indiquant la date d'entrée en service (Bulletin LACI D23). b. L'assuré n'allègue pas que la continuation des rapports de travail à la caisse de pension était devenue intolérable. Il a au contraire expliqué que s'il avait quitté son emploi, c'est parce qu'il souhaitait reprendre une activité correspondant à sa formation, celle d'architecte. Rien n'empêchait dès lors qu'il le conserve jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un autre. c. Il y a lieu de rappeler qu'un assuré qui, même pour des raisons honorables, provoque son chômage, agit en principe fautivement au sens de la LACI et s'expose de ce fait à une sanction. Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au

A/1630/2018 - 9/11 - sens de l'assurance-chômage, si la survenance du chômage est due à son comportement qui, compte tenu des circonstances et rapports personnels, aurait pu être évitée. Force est en conséquence de constater que l'assuré a bel et bien provoqué son chômage fautivement. Les motifs invoqués par l'assuré ne permettent pas d'admettre l'absence d'une faute. Si l'on peut comprendre pour quelles raisons il souhaitait changer d'orientation, celles-ci ne sauraient justifier l'abandon d'un poste de travail réputé convenable sans s'être assuré, au préalable, d'obtenir un autre emploi. 9. L'assuré fait valoir le fait qu'il n'a pas revendiqué ses droits pendant plus de 70 jours ouvrables correspondants à son séjour linguistique en Nouvelle Zélande, dont il a par ailleurs assumé tous les frais. Les négociations avec l'éventuel employeur ayant échoué, l'assuré est en effet parti pour un séjour linguistique de dix semaines avant de s'inscrire auprès de la caisse le 17 janvier 2018. Certes un temps d'attente avant l'inscription peut-il constituer un facteur susceptible de justifier une sanction plus légère, de même que le fait que l'assuré se perfectionne à ses frais augmente-t-il ses chances de retrouver un emploi plus rapidement et, partant, de diminuer le dommage. Cela ne change rien toutefois au fait que la démission est intervenue alors qu'il ne s'était pas assuré d'avoir trouvé un autre emploi. 10. Le comportement fautif de l'assuré doit être sanctionné par une suspension du droit à l'indemnité. 11. a. La caisse a qualifié sa faute de grave. Selon l'art. 45 al. 3 et 4 de l'ordonnance sur l'assurance-chômage

obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité, du 31 août 1983 - ordonnance sur l'assurance- chômage (OACI ; RS 837.02), la suspension dure : a. de 1 à 15 jours en cas de faute légère ; b. de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne ; c. de 31 à 60 jours en cas de faute grave (al. 3). Il y a faute grave lorsque, sans motif valable, l'assuré : a. abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi ; ou qu'il b. refuse un emploi réputé convenable (al. 4). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, il n'y a pas forcément faute grave même si les conditions de cette disposition réglementaire sont réalisées. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir,

A/1630/2018 - 10/11 - 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). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de cette disposition, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Ainsi, dans un arrêt C 230/01 du 22 mai 2001 (DTA 2003 n° 26 p. 248, consid. 3.3), le Tribunal fédéral des assurances a qualifié de faute de gravité moyenne - justifiant une suspension d'une durée de 19 jours - le refus d'un assuré d'accepter une modification du contrat de travail au sujet de la période durant laquelle il pouvait prendre ses vacances. Ainsi, lorsque l'assuré a provoqué son chômage par sa propre faute en abandonnant un emploi réputé convenable sans s'être assuré d'obtenir un nouvel emploi, (art. 30 al. 1 let. a LACI et 44 al. 1 let. b OACI), il s'agit d'une faute grave qui, à ce titre, justifie une suspension du droit à l'indemnité. En vertu de l'art. 45 al. 3 OACI, la durée de la suspension est de 31 à 60 jours. En l'espèce, il apparaît de ce qui précède que l'assuré ne peut se prévaloir d'aucun motif de nature à justifier son comportement, de sorte que la faute ne peut être que qualifiée de 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 (Thomas NUSSBAUMER, Arbeitslosenversicherung, in : Schweizerisches Bundes- verwaltungsrecht [SBVR], Soziale Sicherheit, 2ème éd., n 855, p. 2435). La caisse considère qu'elle a ainsi déjà largement dérogé à la moyenne jurisprudentielle de 45 jours pour tenir compte, au titre de circonstance atténuante, des négociations très avancées avec la société D_____ SA pour un emploi devant débiter le 1er octobre 2017, soit dans la continuité de son dernier emploi, et rappelle que l'assuré a déjà fait l'objet d'une sanction pour absence de recherches d'emploi durant les trois mois avant son inscription du 17 janvier 2018. La durée de la suspension prononcée par la caisse n'apparaît en effet pas disproportionnée. On ne voit par ailleurs pas d'autre fait qui légitimerait une réduction plus importante que celle qu'elle a déjà consentie. Étant donné qu'en principe, il y a lieu de fixer la suspension en partant du milieu de la fourchette (ATF 123 V 150 consid. 3c), il n'y a pas de raison de s'écarter de l'appréciation de la caisse, laquelle a respecté le principe de la proportionnalité. 12. Au vu de ce qui précède, le recours sera rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

A/1630/2018 - 11/11 - PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant À la forme :

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