

GE_GERICHTE ATAS/783/2008 vom 1. Juli 2008

GE Cour de justice, 2008-07-01, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_783_2008

FR: GE_GERICHTE ATAS/783/2008 du 1 juillet 2008

IT: GE_GERICHTE ATAS/783/2008 del 1 luglio 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) qui sont 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.

E. 2

La loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales (ci-après LPGA), entrée en vigueur le 1er janvier 2003, est applicable au cas d'espèce.

E. 3

Le recours, interjeté dans les forme et délai prévus par la loi, est recevable (art. 56 à 60 LPGA).

E. 4

La question litigieuse est de savoir si une faute grave peut être retenue à l'encontre du recourant, pour avoir donné son congé sans être assuré d'avoir un emploi.

E. 5

On rappellera préalablement les règles applicables en la matière. Aux termes de l'art. 30 al. 1 let. b 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 let. a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas

A/1453/2007 - 10/13 - d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), tel est le cas de l'assuré 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. En application de l'art. 45 al. 2 OACI, la durée de la suspension dans l'exercice du droit à l'indemnité 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. Il y a faute grave, lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). La question de savoir si l'on pouvait exiger d'un assuré qu'il conservât son ancien emploi doit être résolue à la lumière de l'ensemble des circonstances du cas concret. L'exigibilité est présumée. Cette présomption peut être renversée, mais il ne faut pas se montrer trop strict quant à la preuve qui incombe à l'assuré (DTA 1999 n° 8 p. 39 consid. 7b). Il peut arriver qu'un emploi qui constituait un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstance. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il garde son emploi, sans être préalablement assuré d'en avoir

obtenu un autre. Dans une telle hypothèse, il ne sera donc pas réputé sans travail par sa propre faute. A cet égard, il convient de s'inspirer des règles de l'art. 16 al. 2 LACI qui définit les cas dans lesquels un travail n'est pas réputé convenable (SVR 1999 ALV n° 22 p. 54). Quant à la durée de la suspension du droit à l'indemnité, le Tribunal fédéral des assurances a jugé que le but de la suspension est de faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à l'assurance-chômage en raison d'une attitude contraire à ses obligations. Dès lors, la durée de la suspension doit être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 122 V 40 consid. 4c / aa).

E. 6

La question est essentiellement ici d'apprécier les faits tels qu'ils ont pu être établis par l'instruction de la cause. On rappellera à ce sujet qu'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 126 V 360 consid. 5b, 125 V 195 consid. 2 et les références; cf. ATF 130 III 324 consid. 3.2 et 3.3). 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. 5a). Par ailleurs, il convient en général d'accorder la préférence aux premières déclarations de l'assuré, faites alors qu'il en ignorait peut-être les conséquences juridiques, les explications nouvelles

A/1453/2007 - 11/13 - pouvant être - consciemment ou non - le fruit de réflexions ultérieures (ATF 121 V 47 consid. 2a, 115 V 143 consid. 8c).

E. 7

En l'espèce, le Tribunal constate que le recourant n'a jamais varié dans sa version des faits. Par crainte de représailles il a toutefois minimisé les causes de son départ avant de les expliquer plus complètement au vu de la sanction qui lui était infligée. C'est ainsi que s'agissant du motif de la résiliation, le recourant lui-même a mentionné celui d'incompatibilité. C'est la caisse qui a complété cette affirmation sur la base d'un entretien qu'elle a eu d'une part avec le recourant d'autre part avec la fondation en précisant que le congé avait été donné pour des raisons personnelles, en raison d'une volonté de réorienter sa carrière. Or, force est de constater que c'est la version de l'employeur, que la caisse a fait sienne, et non pas du recourant. Le recourant a rendu parfaitement vraisemblable qu'il avait fait l'objet de harcèlement psychologique. Ce type de harcèlement est sournois et extrêmement dommageable. Il peut consister en l'alternance d'attitudes sympathiques et glaciales, de promesses puis de flou, qui déstabilisent petit à petit l'employé, à l'écarter des groupes de travail et des réunions, ou à lui confier des tâches au-dessous des capacités professionnelles, ou encore à exiger un travail et le décréter ensuite inutile. Le salarié tombe malade, à terme, soit somatiquement soit psychiquement, soit les deux. Il tient autant que faire se peut, jusqu'à son licenciement ou jusqu'à ce qu'il donne son congé, affaibli par ces tensions et incapable de prendre les mesures adéquates. À terme, le mobbing conduit le salarié à adopter des comportements fautifs, les mêmes qu'on lui reprochait à tort au début du processus, et qui fondent, finalement, dans certains cas son licenciement (cf. par exemple « la souffrance psychologique au travail, guide dans les méandres du harcèlement

psychologique », fondation suisse pour la promotion de la santé, 2001, et références citées). Le recourant, pour sa part, s'est vu promettre un poste d'ores et déjà promis à une autre personne, écarté d'un groupe qui lui tenait à cœur, félicité et simultanément invité à choisir une autre orientation professionnelle, et, sans doute en raison de ces exigences personnelles, n'a pas supporté ce contexte de non-dit, et est tombé malade. Il hésite sur la conduite à tenir, sans cesse refroidi puis réchauffé par la douche écossaise qu'on lui fait subir. C'est ainsi qu'il a perdu une dizaine de kilos en quelques mois et que deux arrêts de travail ont été établis d'une part à la fin du mois de mars 2006, pour une durée d'une à deux semaines, d'autre part du 26 juin au 7 juillet 2006. Ces arrêts de travail font clairement référence à une surcharge psychologique, un burn out, voire une dépression, que le recourant lui-même niait. Contrairement à ce que pense la caisse, l'état de santé du recourant ne s'est amélioré que petit à petit, toute médication n'ayant pris fin lors que lors de l'obtention d'un poste de professeur de mathématiques remplaçant, en automne 2007, et le recourant étant encore en thérapie au moment du dépôt de son recours. Par ailleurs, malgré les circonstances, le recourant n'est pas resté inactif. Il a établi avoir entrepris des démarches pour rechercher un autre emploi, tout d'abord dans son domaine, certes

A/1453/2007 - 12/13 - depuis la fin de l'année 2004, mais essentiellement vers la fin de l'année 2005 et plus particulièrement durant le premier trimestre 2006, puis dans une autre direction en s'adressant au DIP dès le mois de juillet 2006. Il a dès lors entrepris ce qui était exigible de lui, en fonction des circonstances. Le fait qu'il ait donné son congé pour la fin du mois d'août révèle d'ailleurs l'urgence dans laquelle il se trouvait puisqu'au-delà du 31 août 2006 la période d'essai était terminée et qu'il aurait dû donner un mois de préavis. Le Tribunal de céans a déjà eu l'occasion de juger un cas où le mobbing était invoqué et a été avéré. Toute sanction a été supprimée par le Tribunal dans cet arrêt du 31 octobre 2006 (ATAS 937/2006). A cette occasion, il était rappelé que l'employeur a l'obligation de venir en aide aux salariés victimes de harcèlement psychologique, vu l'art. 328 al. 1 du code des obligations (voir arrêt du TF du 12 avril 2006 en la cause 4C.46/2006 et du 10 mars 2006 en la cause 4C.404/2005). A fortiori, la caisse ne pouvait-elle retenir de faute à l'encontre de l'assurée, dont on relevait en l'espèce qu'elle avait eu le mérite de ne pas donner elle-même son congé. La jurisprudence de l'ancienne commission de recours en matière de chômage était rappelée également, commission qui a plusieurs fois annulé des sanctions infligées à des salariés victime d'atteinte à la personnalité, de stress, de harcèlement et qui avaient donné leur congé pour ce motif (voir par exemple arrêt du 31 mai 2001 en la cause A/234/2001, du 4 octobre 2001 en la cause A/832/2001 et du 22 février 2001 en la cause A/45/2001).

E. 8

Il sera fait de même dans le cas d'espèce. Par conséquent, les décisions litigieuses seront annulées, et la caisse invitée à verser les indemnités journalières encore dues au recourant.

A/1453/2007 - 13/13 -

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