

GE_GERICHTE ATAS/825/2016 vom 13. Oktober 2016

GE Cour de justice, 2016-10-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_825_2016

FR: GE_GERICHTE ATAS/825/2016 du 13 octobre 2016

IT: GE_GERICHTE ATAS/825/2016 del 13 ottobre 2016

Erwägungen

E. 15

Le 18 juillet 2016, l'intimée a reconsidéré sa décision dont est recours, en admettant partiellement l'opposition du 22 mars 2016 et en réduisant la durée de la suspension à vingt jours. Ce faisant, elle a retenu une sanction de gravité moyenne. Elle a en outre exposé que la « pétition » n'était pas relevante, puisqu'au vu du procès-verbal de l'assemblée des copropriétaires on comprenait que la décision de licenciement avait été prise par la majorité. Il n'était pas non plus établi que son casier judiciaire était resté vierge après la prise d'emploi en date du 1er août 2014, puisque ce document était daté de septembre 2013. De surcroît, le recourant lui-même reconnaissait avoir des soucis d'ordre privé avec la justice pénale.

E. 16

Par écriture du 3 août 2016, le recourant a maintenu son recours et ses conclusions. Il a allégué avoir reçu la lettre d'avertissement du 10 août 2015 à son retour de un mois de vacances et y avoir immédiatement réagi par courrier du 22 septembre 2015. N'ayant obtenu aucune réponse écrite, il avait appelé l'employeur pour connaître les raisons de l'insatisfaction. C'est alors que celui-ci aurait verbalement admis que son travail n'était pas en cause, mais celui de son remplaçant pendant la période de vacances. Il avait aussi demandé un rectificatif écrit, sans succès. Concernant la dénonciation des contrevenants stationnant leurs véhicules sur les places des copropriétaires, il a fait valoir que cette tâche ne figurait pas dans son cahier des charges, de sorte qu'il ne saurait être retenu qu'il avait violé cette obligation.

E. 17

Le 29 septembre 2016, M. G_____, employé de la régie, a été entendu par la chambre de céans à titre de témoin et a déclaré ce qui suit : « Monsieur A_____ a été licencié en raison des mécontentements de la copropriété sur la qualité de son travail. Il y a 19 ou 29 copropriétaires dans la résidence. J'ai reçu des copropriétaires des courriels et téléphones au sujet de la mauvaise exécution du travail de concierge. Il y a aussi des constatations visuelles de notre gérant technique. Il est exact que nous avons dit à M. D_____ que nous lui proposerions un emploi comme concierge dans un autre immeuble, si une opportunité se présentait. Nous avons fait cette proposition pour des raisons humaines. En effet, lorsqu'il s'agit d'un immeuble purement locatif et non pas occupé en partie des copropriétaires, les exigences quant à l'entretien peuvent être moindres. Il y a également un autre problème. En effet, M. D_____ aurait dû être assermenté pour mettre des amendes sur le parking privé. Toutefois, contrairement à ce qu'il

A/1600/2016 - 6/11 - nous avait affirmé, il n'avait pas un casier judiciaire vierge, raison pour laquelle nous avons reçu un avis négatif du département concernant son

assermentation. Cela s'était passé quelques mois après son engagement. Nous avons alors fait assermenter son épouse, de sorte que le problème était résolu. Toutefois, après le départ de celle-ci du domicile conjugal, il n'y avait plus personne qui aurait pu mettre ces amendes. Néanmoins, nous aurions également licencié M. D_____ il n'avait pu être assermenté. Dans la résidence, il n'y a pas un copropriétaire qui a sensiblement plus de voix que les autres. Immédiatement après le départ de M. D_____, il a été remplacé par une entreprise. Puis, nous avons engagé un concierge qui occupe également le logement de fonction. Je précise que les plaintes reçues concernant la qualité du travail de M. D_____ ne concernent pas seulement la période d'été pendant laquelle il a été remplacé. Je précise par ailleurs que M. D_____ était en incapacité de travail à 100 % du 1er février au 25 avril 2016 et qu'il a bénéficié des prestations de notre assurance- collective perte de gain durant cette période. Vous me soumettez la pièce 5 recourant. Je suis incapable de vous dire qui de ces personnes qui ont signé la pétition sont des copropriétaires. Nous demandons systématiquement aux concierges que nous engageons un extrait de son casier judiciaire, car il s'agit d'un travail de confiance, dès lors que le concierge conserve les clés des appartements. Néanmoins, j'admets qu'il n'est pas mentionné dans le cahier des charges du contrat de travail de M. D_____ qu'il devait également surveiller le parking et pouvoir mettre des amendes. »

E. 18

Entendu à la même date, le recourant a contesté catégoriquement avoir reçu des plaintes concernant son travail avant d'avoir reçu la lettre d'avertissement de la régie en août 2015. Il avait par ailleurs eu des problèmes sur le plan pénal en 2014 à cause de conflits avec son épouse. Enfin, concernant les indemnités perçues de l'assurance perte de gain de son ex-employeur, il pensait que son assurance protection juridique avait informé l'assurance-chômage de son incapacité de travail. Quant à l'intimée, elle a précisé à cette audience que le recourant avait reçu les premières indemnités de chômage fin mars 2016 et qu'elle n'était pas au courant de son incapacité de travail.

E. 19

A l'issue de cette audience, 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

A/1600/2016 - 7/11 - 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 délai et forme prescrits par la loi, le recours est recevable (art. 56 ss LPGA). 3. Le litige porte sur la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pour une durée de 20 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). 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).

A/1600/2016 - 8/11 - 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 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

A/1600/2016 - 9/11 - 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'occurrence, la régie a envoyé le 10 août 2015 une lettre d'avertissement au recourant, en faisant état du mauvais entretien des immeubles tant au niveau des sous-sols que des parties communes. Elle avait reçu à cet égard des doléances de la part de certains copropriétaires. Le 22 septembre 2015, le recourant a contesté les reproches de la régie. Sans répondre au recourant, la régie a résilié le contrat le 16 octobre 2015 pour le 31 janvier 2016. La résiliation était motivée par les réclamations de la part des copropriétaires de l'immeuble concernant des manquements dans l'exécution des tâches. Il était également fait état dans ce courrier de mises en garde à plusieurs reprises lors des visites sur place. Il résulte du procès-verbal de l'assemblée générale des copropriétaires du 15 octobre 2015, dont la régie a communiqué un extrait par courriel du 7 mars 2016 à la caisse, que celle-ci a reçu plusieurs doléances de copropriétaires et qu'elle a dû rappeler à l'ordre le recourant à plusieurs reprises oralement, puis lui a adressé un dernier avertissement en septembre 2015. En dépit de ces mises en gardes, la régie n'avait pas constaté de nettes améliorations. L'assemblée des copropriétaires a rejoint de manière générale l'avis de la régie en ce qui concerne notamment la cour mal nettoyée, le manque de discrétion, les horaires pas toujours respectés, les containers pas rentrés, les espaces verts mal entretenus. L'assemblée générale des copropriétaires a enfin consenti à la résiliation du contrat de conciergerie. Par ailleurs, la régie a fait savoir à la caisse qu'elle aurait licencié le recourant également s'il avait eu un casier judiciaire vierge et s'il avait pu mettre les amendes sur les places visiteurs. Les déclarations de la régie, confirmées par M. E. _____ lors de son audition, sont convaincantes, dès lors qu'elles sont corroborées par le procès-verbal de l'assemblée générale des copropriétaires du 15 octobre 2015. Il convient également de relever que le recourant lui-même a indiqué dans sa demande d'indemnités de chômage du 11 janvier 2016 à titre de motif de résiliation « suite à plusieurs réclamations ». Le recourant fait valoir que le véritable motif de résiliation du contrat de travail était le fait qu'il ne pouvait pas mettre des amendes sur les places visiteurs, n'étant pas assermenté, et que cette obligation ne figurait pas dans son cahier des charges. Cela est confirmé par le témoin. Toutefois, selon l'art. 2 du contrat de travail, s'il est vrai que le travail confié au concierge est déterminé par le cahier des charges annexé au contrat dont il fait partie intégrante, il peut être complété par des instructions écrites que l'employeur peut formuler en tout temps. Au demeurant, le recourant a accepté par actes concluants une modification du cahier des charges pour mettre des amendes sur les places visiteurs, ne s'étant jamais opposé à cette

A/1600/2016 - 10/11 - tâche, laquelle doit être considérée en tout état de cause comme exigible de la part d'un concierge. Partant, même si la surveillance du parking privé ne

figure pas expressément dans le cahier des charges, elle faisait partie des tâches du recourant, de sorte que le défaut d'assermentation en raison de l'absence d'un casier judiciaire vierge du recourant constitue également un motif de résiliation légitime. Il est à cet égard à relever qu'un casier judiciaire vierge est exigé de tout concierge par la régie, selon les déclarations du témoin. Cependant, la question de savoir s'il peut être reproché au recourant, dans le cadre de ses obligations de travail, de ne pas avoir un casier judiciaire vierge, peut rester ouverte, dès lors que la résiliation est aussi motivée par la mauvaise exécution des autres tâches du recourant. Certes, onze locataires ou copropriétaires ont attesté ne pas avoir formé des réclamations à l'encontre du recourant. Ils n'ont pas pour autant attesté que l'exécution du travail de celui-ci était sans reproche. De surcroît, même si onze locataires et copropriétaires n'ont pas formé des réclamations, cela ne rend pas sans objet les réclamations d'un certain nombre d'autres copropriétaires, d'autant moins que l'assemblée des copropriétaires a consenti à la résiliation du contrat de conciergerie, par une décision prise à la majorité. Le témoin a enfin expliqué pourquoi il aurait éventuellement pu être d'accord de confier une autre conciergerie au recourant, alors même qu'il venait de mettre fin au contrat de travail, ce qui peut paraître contradictoire. En effet, les exigences dans une copropriété occupée en majeure partie par les copropriétaires eux-mêmes sont plus grandes que dans des immeubles purement locatifs. C'est en outre pour des raisons humaines que la régie aurait pu consentir à conclure un nouveau contrat avec le recourant. Ces explications ne permettent pas de rendre invraisemblable que le motif de résiliation du contrat réside dans la mauvaise exécution du travail, du moins par rapport aux exigences plus élevées de copropriétaires. Au vu de ce qui précède, au degré de la vraisemblance prépondérante, la chambre de céans admet que le recourant a provoqué la résiliation de son contrat de travail par sa propre faute. Partant, l'intimée était en droit de suspendre le droit au paiement de l'indemnité de chômage. Quant à la durée de la suspension, elle est conforme aux dispositions légales et à la pratique en la matière. 8. Le recours sera ainsi rejeté. 9. La procédure est gratuite. ***

A/1600/2016 - 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.