

GE_GERICHTE ATAS/849/2010 vom 25. August 2010

GE Cour de justice, 2010-08-25, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATAS_849_2010

FR: GE_GERICHTE ATAS/849/2010 du 25 août 2010

IT: GE_GERICHTE ATAS/849/2010 del 25 agosto 2010

Erwägungen

E. 1

Conformément à l'art. 56V al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 22 novembre 1941 (LOJ ; RS E 2 05), 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 ; RS 830.1) qui sont 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.

E. 2

Le recours, interjeté en temps utile et dans les formes requises, est recevable (art. 56 et 60 LPGA; art. 89B LPA).

E. 3

Le litige consiste à déterminer si le recourant est sans travail par sa propre faute et, partant, si l'intimée était en droit de le suspendre dans l'exercice de son droit à l'indemnité.

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. A teneur de l'art. 44 al. 1 let. b de l'ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance- chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI), est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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. Selon l'art. 16 al. 2 LACI, un travail qui n'est pas réputé convenable est exclu de l'obligation d'être accepté (ATF 124 V 63 consid. 3b et les références). Or, il peut arriver qu'un emploi qui répondait à tous les critères d'un travail convenable à un moment donné perde cette qualité à la suite d'un changement de circonstances. Dans une telle éventualité, on ne peut exiger d'un salarié qu'il conserve son emploi sans s'être préalablement assuré d'en avoir obtenu un autre et il ne sera donc pas

A/1266/2009 - 11/14 - réputé sans travail par sa propre faute (art. 44 al. 1 let. b OACI, in fine ; SVR 1999 Alv 22 53). En particulier n'est pas réputé convenable un travail qui ne convient pas à l'âge, à la situation personnelle ou à l'état de santé de l'assuré (art. 16 al. 2 let. c LACI). Une résiliation du contrat de travail par l'assuré ne peut ainsi être sanctionnée que si l'on pouvait attendre de lui qu'il conservât son emploi. Le caractère convenable de l'ancien emploi doit être apprécié sur la base de critères stricte. Les heures supplémentaires qui ne dépassent pas la durée du travail maximale légale, les différends quant au salaire tant que les conventions collectives ou les dispositions contractuelles sont respectées de même

qu'un climat de travail tendu ne suffisent pas à faire qualifier un emploi de non convenable. Si l'assuré invoque des problèmes de santé, il doit les prouver par un certificat médical (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 26). Une résiliation du contrat de travail d'un commun accord est considérée comme une résiliation par l'assuré (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 24). En revanche, dans le cas où l'assuré a été en réalité contraint de donner son congé par son employeur ou par l'évolution des rapports de travail, il n'est pas réputé avoir quitté volontairement son emploi. Il ne saurait non plus être sanctionné s'il existe des motifs légitimes à l'abandon de l'emploi (ATF 124 V 238 consid. 4b/aa ; ATFA non publié du 4 septembre 2001, C 378/00, consid. 2). Selon l'art. 30 al. 2 LACI, la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Elle est de 1 à 15 jours en cas de faute légère, 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne, et 31 à 60 jours en cas de faute grave (art. 45 al. 2 let. a à c OACI). Il y a notamment faute grave lorsque l'assuré abandonne un emploi réputé convenable sans être assuré d'obtenir un nouvel emploi (art. 45 al. 3 OACI). Le SECO a établi un barème des suspensions selon lequel si l'assuré refuse un emploi convenable ou un emploi en gain intermédiaire à durée indéterminée assigné ou qu'il a trouvé lui-même, pour la première fois une suspension du droit à l'indemnité de 31 à 45 jours est prononcée; s'il s'agit de la seconde fois une suspension de 46 à 60 jours est prononcée (SECO, Circulaire IC 01.2007 chiffre D 72). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable au sens de l'art. 45 al. 3 OACI, il n'y a pas forcément faute grave même en cas de refus d'un emploi assigné et réputé convenable. Par motif valable, il faut entendre un motif qui fait apparaître la faute comme étant de gravité moyenne ou légère. Il peut s'agir, 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 A/1266/2009 - 12/14 - consid. 3.4.3 et 3.5 p. 130 ; ATF non publié du 2 novembre 2007, C 245/06, consid. 4.1).

E. 5

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).

E. 6

En l'espèce, la société et le recourant ont signé un accord de formation en date du 15 septembre 2008. Dans la mesure où le recourant a accompli avec succès la formation exigée, un contrat de travail à son attention a été préparé et signé par la société; le recourant ne l'a toutefois pas signé. Le 2 décembre 2008, la société et le recourant ont signé un document mettant fin à leurs relations de travail d'un commun accord, avec effet au 30 novembre 2008. Il ressort des témoignages concordants du personnel de la société que la volonté de mettre un terme aux rapports de travail venait exclusivement du recourant, la société souhaitant quant à elle engager définitivement ce dernier. Le Tribunal considère dès

lors, sur la base des témoignages recueillis et des pièces produites, que c'est le recourant qui a mis fin à ses rapports de travail. Il n'est par ailleurs pas contesté que le recourant ne s'est pas assuré préalablement d'obtenir un autre emploi.

E. 7

Il convient encore d'examiner si l'on pouvait exiger du recourant qu'il conservât son emploi d'agent de sécurité auprès de la société, soit, en d'autres termes, si cet emploi constituait un travail convenable. Le recourant fait valoir qu'il ne se sentait pas à l'aise dans la partie du travail consistant à être en contact direct avec les passagers. Il a d'ailleurs soutenu avoir échoué la formation quant à cet aspect "profiling" et n'être pas capable de faire ce travail. Il est vrai que selon les divers témoignages, l'activité d'agent de sécurité au sein de la société est difficile et stressante. Néanmoins, il ressort de l'ensemble des témoignages concordants que le recourant était tout à fait capable de faire ce travail et que la société, qui ne voulait pas se séparer de lui, était prête à prolonger sa formation pour l'aspect "profiling" qui lui posait des difficultés.

A/1266/2009 - 13/14 - Dans ces conditions, le simple fait que l'activité en cause soit stressante et que le recourant ne s'y sente pas à l'aise ne saurait justifier l'abandon d'emploi litigieux. L'emploi d'agent de sécurité auprès de la société constituait en effet un travail convenable et avant de le quitter, le recourant aurait dû s'assurer d'une autre place de travail. Le fait que le recourant ait trouvé cet emploi par ses propres moyens n'y change rien. Au vu de ce qui précède, le Tribunal de céans considère que le recourant est sans travail par sa propre faute au sens de l'art. 30 al. 1 let. a LACI et qu'il doit par conséquent être suspendu dans l'exercice de son droit à l'indemnité. En fixant la durée de la suspension à dix jours, soit en-deçà du minimum prévu par le barème du SECO pour un tel manquement, la caisse a tenu compte des difficultés ressenties par le recourant dans l'emploi en cause et de sa situation subjective, de sorte qu'elle a largement respecté le principe de la proportionnalité. Le recours, mal fondé, doit dès lors être rejeté.

A/1266/2009 - 14/14 -

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