

GE_GERICHTE A/138/2012 vom 13. März 2012

GE Cour de justice, 2012-03-13, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_138_2012

FR: GE_GERICHTE A/138/2012 du 13 mars 2012

IT: GE_GERICHTE A/138/2012 del 13 marzo 2012

Regeste

AC; CHÔMAGE IMPUTABLE À UNE FAUTE DE L'ASSURÉ ; SUSPENSION DU DROIT À L'INDEMNITÉ; GRAVITÉ DE LA FAUTE; PROPORTIONNALITÉ | En matière d'assurance-chômage, commet une faute, sanctionnée par la suspension du droit à l'indemnité de chômage, 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 de contrat. La durée de la suspension doit être proportionnelle à la gravité de la faute. En l'espèce, commet une faute grave l'assurée qui, nonobstant deux avertissements de son employeur en raison d'arrivées tardives et un blâme avec menace de licenciement pour les mêmes raisons, arrive à nouveau en retard à son lieu de travail à deux reprises. La durée de la suspension a été ramenée de 45 jours à 31 jours, eu égard à un cas similaire tranché par le Tribunal fédéral. | LACI 30 al. 1 let. a; OACI 44 al. 1 let. a

Erwägungen

E. 1

ère Chambre En la cause Madame K_____, domiciliée à Genève recourante contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, case postale 2293, 1211 Genève 2 intimée EN FAIT Madame K_____ a déposé le 7 novembre 2011 une demande d'indemnités de chômage auprès de la CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE (ci-après la Caisse), à compter du 1^{er} novembre 2011. Elle a indiqué qu'elle avait travaillé en dernier lieu au service de X_____ INTERNATIONAL AG, en qualité d'agent d'escale, depuis le 17 novembre 2009, et qu'elle avait été licenciée le 26 août 2011 avec effet au 31 octobre 2011 en raison de ses "retards répétés". Invitée par la Caisse à préciser les motifs de son licenciement, l'intéressée a, par courrier du 24 novembre 2011, indiqué que "mon licenciement est probablement dû à des retards sur mon lieu de travail : j'ai effectivement été retardée plusieurs fois en relation avec des ennuis mécaniques de mon scooter, d'une part, et un certain manque d'organisation initiale, d'autre part. J'ai été avertie en date du 21 mars 2011. Depuis cette date et malgré mes efforts, j'ai de nouveau eu deux retards en juillet et en août 2011, à la suite desquels j'ai été congédiée". L'intéressée a produit notamment copie du "blâme avec menace de licenciement" daté du 21 mars 2011, aux termes duquel "Nous avons relevé de nouveaux dysfonctionnements depuis l'avertissement qui vous a été adressé le 25 janvier. Nous devons malheureusement constater que deux nouvelles arrivées tardives se sont produites depuis lors. La première a eu lieu le 30 janvier (36 minutes de retard) et la deuxième le 8 mars (50 minutes). Des événements similaires se sont produits à diverses reprises ces derniers mois et ont déjà fait l'objet d'avertissements qui vous ont été adressés les 25 octobre 2010 et 25 janvier 2011. Vous nous avez dit reconnaître les faits tout en les regrettant. Quand bien même nous pouvons comprendre certaines situations, nous ne

pouvons tolérer que de tels événements se reproduisent compte tenu de leurs conséquences sur l'organisation du service. La fiabilité et la ponctualité jouent un rôle important dans l'organisation du travail, ce que vous n'êtes pas sans ignorer. Par conséquent, nous vous prions de prendre toute disposition utile afin que de telles situations ne se reproduisent plus. En cas de récurrence, nous nous verrions alors contraints de résilier le contrat de travail qui nous lie". Par téléphone, le 25 novembre 2011, l'employeur a confirmé que "quand une personne reçoit le blâme avec menace d'avertissement, le prochain retard signifie un licenciement automatique. Elle a eu de nouveau deux retards cet été. Elle travaillait au check-in et nous ne pouvions plus accepter cette situation". Par décision du 29 novembre 2011, la Caisse a prononcé à l'encontre de l'intéressée une suspension du droit à son indemnité de 45 jours, au motif que par son comportement, elle avait donné à son employeur un motif de résiliation. L'assurée a formé opposition le 11 décembre 2011. Elle souligne que "j'ai travaillé deux ans pour la société X_____ INTERNATIONAL à l'entière satisfaction de mes employeurs me semble-t-il, mis à part des problèmes de ponctualité que je reconnais volontiers. Cela m'a valu un avertissement écrit, puis un blâme assorti d'un nouvel avertissement le 21 mars 2011. A la suite de quoi pendant les quatre mois qui ont suivi, je reconnais effectivement être arrivée deux fois en retard à mon travail, une fois en juillet, puis une fois en août, suite à des ennuis avec mon scooter. Cela m'a valu mon licenciement". L'intéressée conteste avoir commis une faute grave, disant avoir été choquée par cette qualification. Par décision du 22 décembre 2011, la Caisse a confirmé la durée de la suspension et rejeté l'opposition. L'intéressée a interjeté recours le 15 janvier 2012 contre ladite décision. Elle reproche à la Caisse de n'avoir pas tenu compte du fait que "lors de la période de cinq mois suivant l'ultime avertissement que j'ai reçu, je ne suis arrivée que deux fois en retard, dont une fois sur ennuis mécaniques de mon scooter, alors qu'auparavant cela était beaucoup plus fréquent". Elle ajoute à cet égard qu'elle se demande si elle n'aurait pas mieux fait d'être malade ce jour-là. Elle considère que le principe de la proportionnalité de la sanction n'a pas été respecté, "car si d'arriver deux fois en retard constitue une faute grave, qu'en est-il de quelqu'un qui, par exemple, vole son entreprise ou se comporte de manière violente avec un autre employé!". Dans sa réponse du 17 février 2012, la Caisse relève que l'assurée est arrivée dix-sept fois en retard du 24 mai 2010 au 8 mars 2011, qu'elle a fait l'objet de deux avertissements les 25 octobre 2010 et 25 janvier 2011, et d'un blâme avec menace de licenciement le 21 mars 2011, qu'enfin, malgré ces mises en garde, elle est à nouveau arrivée en retard à deux reprises en juillet et août 2011. La Caisse conclut dès lors au rejet du recours. Ce courrier a été transmis à l'assurée et la cause gardée à juger. EN DROIT Conformément à l'art. 134 al. 1 let. a ch. 8 de la loi sur l'organisation judiciaire, du 26 septembre 2010 (LOJ; RS E 2 05) en vigueur dès le 1^{er} janvier 2011, la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice connaît, en instance unique, des 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. Interjeté dans les formes et délai prescrits, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA). Le litige porte sur la suspension du droit de la recourante à l'indemnité de chômage pour une durée de 45 jours. Le droit à l'indemnité de chômage a pour corollaire un certain nombre de devoirs qui découlent de l'obligation générale des assurés de réduire le dommage (ATF 123 V 96). Lorsqu'un assuré ne les respecte pas, il adopte un comportement qui, de manière générale, est de nature à prolonger la durée de son chômage.

Afin précisément de prévenir ce risque, l'art. 30 al. 1 let. a LACI sanctionne en particulier l'assuré qui est sans travail par sa propre faute, par la suspension de son droit à l'indemnité de chômage (ATF 125 V 199 consid. 6a ; 124 V 227 consid. 2b ; 122 V 40 consid. 4c/aa). Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail sans s'être préalablement assuré d'obtenir un autre emploi, sauf s'il ne pouvait être exigé de lui qu'il conservât son ancien emploi (art. 44 al. 1 let. b 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)), mais également de celui qui, 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI). La suspension du droit à l'indemnité est destinée à poser une limite à l'obligation de l'assurance-chômage d'allouer des prestations pour des dommages que l'assuré aurait pu éviter ou réduire. En tant que sanction administrative, elle a pour but de faire répondre l'assuré, d'une manière appropriée, du préjudice causé à l'assurance-chômage par son comportement fautif (ATF 133 V 89 consid. 6.2.2 ; ATF non publié du 6 avril 2008, 8C.316/07, consid. 2.1.2). Selon la jurisprudence, il y a faute propre de l'assuré au 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 évité. L'assurance ne saurait prendre en charge le chômage dans ce cas-là (ATF C_207/205 du 31 octobre 2005). On attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage mais qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenue par la jurisprudence est celle du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. 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 2007, n° D18). La suspension du droit à l'indemnité pour chômage fautif en vertu de l'art. 44 al. 1 let. a OACI ne présuppose pas une résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour juste motif au sens de l'art. 337 du Code des obligations, loi fédérale, du 30 mars 1911, complétant le code civil suisse (CO ; RS 220). Il suffit que le comportement de l'assuré en général ait constitué un motif de congé, 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 et les arrêts cités). Le comportement fautif de l'assurée 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). 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). En l'espèce, il est manifeste que le comportement de la recourante est à l'origine de la résiliation de ses rapports de service. Il ressort en effet du dossier que la recourante a fait l'objet de deux avertissements en raison de ses arrivées tardives les 25 octobre 2010 et 25 janvier 2011, puis d'un blâme avec menace de licenciement le 21 mars 2011 pour les mêmes raisons. Force est de constater que ce nonobstant, elle est à nouveau arrivée en retard à son lieu de travail, ce à deux reprises, en juillet et en août 2011. Il y a à cet égard lieu de relever que la recourante semble minimiser ses manques, ne comprenant manifestement pas que le poste qu'elle occupait impliquait sans aucun doute l'observance d'une grande ponctualité. Son employeur n'avait du reste pas manqué de le souligner, notamment lorsqu'il lui avait infligé un blâme, lui annonçant clairement que le prochain retard signifierait un licenciement automatique, de sorte qu'elle savait que ses deux arrivées tardives en juillet et en août 2011 auraient pour conséquence son licenciement. La recourante allègue que son travail avait donné entière satisfaction à son employeur depuis son engagement en 2009. Quand bien même ce serait le cas, il n'en demeure toutefois pas moins qu'elle a ignoré les avertissements de son employeur, en ne remédiant pas complètement à son manque de ponctualité. Ses arrivées tardives constituent une faute et sont en relation de causalité avec la résiliation de son contrat de travail. Il y a donc bel et bien lieu à suspension du droit aux indemnités de chômage. La Caisse a qualifié la faute commise par la recourante de grave et a prononcé la durée de la sanction à 45 jours. La recourante considère quant à elle que le principe de la proportionnalité n'a pas été respecté, comparant son manque de ponctualité avec un vol envers l'employeur ou un comportement violent envers un autre employé. La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute. Ainsi, en cas de faute légère, la durée de la suspension est de un à quinze jours, 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. 45 al. 2 let. a à c OACI). Dans ce domaine, le juge ne s'écarte de l'appréciation de l'administration que s'il existe de solides raisons (ATF 123 V 152 consid. 2). Les actes donnés par la recourante à titre d'exemples de comportements fautifs, pour tenter de diminuer la gravité de sa faute, sont toutefois de nature pénale et ne sauraient dès lors être comparés à des arrivées tardives. Il s'agit en effet, dans le cadre de la présente procédure, d'examiner la faute au regard de la loi sur l'assurance-chômage et d'elle seulement. Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la faute imputable à la recourante est grave. Son écart de comportement n'était nullement anodin et n'est pas resté isolé. Son attention avait expressément été attirée par son employeur par des avertissements puis un blâme sur l'importance que celui-ci accordait à la ponctualité. La recourante a néanmoins choisi d'enfreindre ces directives, à répétées reprises et à une fréquence élevée. Aucune circonstance ne justifie d'une quelconque manière ce comportement. Il s'agit enfin de déterminer si la durée de la suspension du droit à l'indemnité de chômage prononcée par la Caisse est ou non proportionnelle à la faute commise par la recourante. Le TF a eu l'occasion de trancher le cas d'un assuré lui aussi licencié en raison de ses arrivées tardives. Constatant que plusieurs avertissements avaient précédé le licenciement, si bien que l'assuré aurait pu l'éviter en se conformant aux injonctions de son employeur, le TF a confirmé la faute grave, mais considéré qu'une sanction de 31 jours suffisait (ATF C_207/05 du 31 octobre 2006). La Cour de céans admettra dès lors la même durée. Aussi le recours sera-t-il partiellement admis, en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de

l'assurance-chômage sera réduite à 31 jours. PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme : Déclare le recours recevable. Au fond : L'admet partiellement, en ce sens que la suspension du droit aux indemnités de l'assurance-chômage est réduite à 31 jours. Dit que la procédure est gratuite. Informe les parties de ce qu'elles peuvent former recours contre le présent arrêt dans un délai de 30 jours dès sa notification auprès du Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 LUCERNE), par la voie du recours en matière de droit public, conformément aux art. 82 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral, du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110); le mémoire de recours doit indiquer les conclusions, motifs et moyens de preuve et porter la signature du recourant ou de son mandataire; il doit être adressé au Tribunal fédéral par voie postale ou par voie électronique aux conditions de l'art. 42 LTF. Le présent arrêt et les pièces en possession du recourant, invoquées comme moyens de preuve, doivent être joints à l'envoi. La greffière Nathalie LOCHER La présidente Doris GALEAZZI Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'Etat à l'économie par le greffe le

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