

## **GE\_GERICHTE A/1884/2007 vom 19. Dezember 2006**

GE Cour de justice, 2006-12-19, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_1884\\_2007](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_1884_2007)

FR: GE\_GERICHTE A/1884/2007 du 19 décembre 2006

IT: GE\_GERICHTE A/1884/2007 del 19 dicembre 2006

### **Erwägungen**

#### **E. 2**

Déposé dans les forme et délai prévus par la loi, le présent recours est recevable (art. 60 LPGa).

#### **E. 3**

Le litige porte sur la durée de la suspension du droit à l'indemnité de l'assurance-chômage.

#### **E. 4**

Le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute (cf. art. 30 al. 1 let. a LACI). Selon l'art. 44 al. 1 let. a de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité du 31 août 1983 (OACI), est notamment réputé sans travail par sa propre faute 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. La suspension prononcée en application de la disposition précitée ne suppose pas une résiliation des rapports de travail pour de justes motifs au sens des art. 337 et 346 al. 2 CO. 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 qui présente un "caractère", dans un sens large, qui rend les rapports de travail intenable (ATF 112 V 244 consid. 1 et les arrêts cités). Une suspension du droit à l'indemnité ne peut cependant être infligée à l'assuré que si le comportement reproché à celui-ci est clairement établi. 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 1995 no. 18 p. 107 ss, consid. 1, 12993/1994 no 26 p. 182 ss, consid. 2a; SJ 1992 p. 551 consid. 1; GERHARDS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, n. 10 ss ad. Art. 30; Thomas NUSSBAUMER, in Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht [SBVR], Arbeitslosenversicherung, p. 254, ch. m. 695, et note 1312).

#### **E. 5**

Il y a faute au sens de la LACI lorsque la survenance du chômage n'est pas imputable à des facteurs objectifs d'ordre conjoncturel, mais est due à un comportement que l'intéressé pouvait éviter et dont l'assurance-chômage n'a pas à répondre. Par ailleurs on attend de l'assuré qu'il ne cause pas lui-même le dommage, qu'il le prévienne. Dès lors, le critère de la culpabilité retenu par la jurisprudence est celui du « comportement raisonnablement exigible » de l'assuré. Le chômage est notamment considéré comme fautif lorsque l'assuré, 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 de travail. Le chômage

est réputé fautif non seulement lorsque, par son comportement, l'assuré enfreint ses obligations contractuelles de travail, mais aussi lorsque son comportement dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci justifie un licenciement. 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.

## **E. 6**

La suspension se détermine d'après la gravité de la faute compte tenu des conditions personnelles de l'assuré. Il importe en l'occurrence de prendre en considération toutes les circonstances propres au cas d'espèce notamment les mobiles et le comportement antérieur de l'intéressé (SECO, circulaire IC 01.92 chiffre 247). La durée de la suspension, qui doit être proportionnelle à la gravité de la faute, est de un à quinze jours en cas de faute légère, 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. 30 al. 3 LACI et 45 al. 2 let. a/b/c de l'ordonnance sur l'assurance-chômage - OACI). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable. Il a été considéré que tel était le cas lorsque l'assuré a réduit son taux d'occupation pour assumer son obligation d'entretien envers sa famille (s'occuper des enfants, d'un conjoint invalide, etc.), et que son employeur le met en demeure de choisir entre augmenter à nouveau son taux d'occupation ou être licencié (circulaire relative à l'indemnité de chômage, janvier 03, D17). La Commission de recours en matière d'assurance-chômage (CRAC), alors compétente, a notamment eu l'occasion d'annuler la suspension de 36 jours infligée à une assurée qui s'était vue licencier pour manque de flexibilité. Il était en effet apparu que celle-ci devait constamment se tenir à disposition de son employeur et qu'il lui était impossible d'organiser sa vie privée (décision du 30 mai 2002 rendue en la cause A/328/02). Le TFA s'est en revanche borné à réduire la durée de la suspension de 40 à 20 jours dans le cas d'un travailleur qui avait pris des vacances malgré le refus formel de l'employeur, au motif que ce dernier, en ne fixant pas lui-même des dates de vacances, avait aussi eu un comportement fautif qui venait tempérer celle, grave, du travailleur (ATFA non publié C 379/99 du 19 avril 2000). Dans un arrêt non publié C 362/00 du 12 janvier 2001, le TFA a qualifié de grave la faute commise par un employé dont les retards pouvaient atteindre parfois plus d'une heure et ce alors que la durée de son engagement avait été brève, comportement réitéré sur une très courte période. Par ailleurs, le Tribunal de céans a ramené la durée de suspension à 20 jours, dans des cas où l'employeur avait averti son employé à plusieurs reprises et que le congé avait finalement été donné soit en raison de réitérés retards (ATAS 583/2005), soit en raison du comportement de l'employée connotant de façon négative l'image de l'entreprise (ATAS 699/2005). En l'espèce, l'employeur a résilié le contrat de travail du recourant parce que celui-ci est arrivé en retard à deux reprises et a commis plusieurs différences de caisse. Il y a lieu de relever que deux arrivées tardives ne sauraient justifier à elles seules un licenciement, d'autant plus qu'elles ne sont pas dues à une quelconque négligence. Il appert de la partie en fait qui précède que l'assuré ne s'est rendu coupable d'aucun acte illicite, les différences de caisse constatées n'étant dues qu'à des inadvertances. Il est vrai qu'un employeur est en droit d'attendre d'un caissier qu'il exécute correctement son travail, et plus particulièrement qu'il ne commette pas d'erreur. Cependant, en l'espèce, lorsque les différences de caisse surviennent, le caissier est tenu de les rembourser, ce qu'a fait l'assuré. Au surplus celui-ci en audience a affirmé qu'il n'était pas rare que des inadvertances se

produisent dans un milieu professionnel dans lequel de l'argent est manipulé quotidiennement, ce qui expliquerait que l'employeur de l'assuré ne l'ait pas licencié avec effet immédiat. Le Tribunal de céans est dès lors d'avis que la faute commise par l'assuré n'est pas grave. Elle doit être qualifiée de moyenne. Il y a dès lors lieu de considérer, vu les explications fournies par l'assuré, que la suspension ne doit pas dépasser 20 jours.

#### **E. 8**

Aussi le recours est-il admis partiellement et la suspension de son droit à l'indemnité ramenée à 20 jours.

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