

## **GE\_GERICHTE A/232/2018 vom 18. Juni 2018**

GE Cour de justice, 2018-06-18, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge\\_gerichte\\_A\\_232\\_2018](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_232_2018)

FR: GE\_GERICHTE A/232/2018 du 18 juin 2018

IT: GE\_GERICHTE A/232/2018 del 18 giugno 2018

### **Erwägungen**

#### **E. 4**

ème Chambre En la cause Madame A\_\_\_\_\_, domiciliée à VERSOIX recourante contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHÔMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Madame A\_\_\_\_\_ (ci-après l'assurée ou la recourante) s'est inscrite auprès de l'office cantonal de l'emploi (ci-après l'OCE) le 9 août 2017 pour un placement dès cette date à 100%. [endif]>[if> 2. Le 15 août 2017, elle a déposé une demande d'indemnité de chômage auprès de la caisse cantonale genevoise de chômage précisant demander l'indemnité journalière dès le 9 août 2017. Son dernier employeur étaient les hôpitaux universitaires de Genève (ci-après HUG) pour lesquels elle avait travaillé du 1 er octobre 2009 au 31 mars 2017. Elle avait résilié les rapports de travail le 31 mars 2017 et son dernier jour de travail effectué avait été le 30 avril 2016. Elle avait pris un congé sabbatique non suivi d'une reprise du travail en raison de deux décès en interne et du non-renouvellement de ses tâches. [endif]>[if> 3. Les HUG ont indiqué dans l'attestation de l'employeur, le 16 août 2017, que les rapports de travail avaient duré du 1 er octobre 2009 au 31 mars 2017 et que la collaboratrice avait résilié le contrat de travail le 29 mars 2017 pour la fin du même mois. L'assurée avait été en congé sans salaire du 1 er avril 2016 au 31 mars 2017. Le dernier jour de travail effectué avait été le 31 mars 2016 et le salaire de l'assurée avait été versé jusqu'à cette dernière date. [endif]>[if> 4. Le 3 mars 2016, la responsable des ressources humaines des HUG a informé l'assurée que la direction des HUG avait décidé de lui accorder le congé sans salaire qu'elle avait sollicité, du 1 er avril 2016 au 31 mars 2017, en lui précisant qu'en application de l'art. 39 al. 6 du statut du personnel des HUG, les membres du personnel qui obtenaient un congé (sabbatique) étaient réputés démissionnaires à la fin de celui-ci s'ils ne reprenaient pas leur fonction. [endif]>[if> 5. Par courriel du 3 avril 2017, l'assurée a confirmé sa démission du poste de « data manager » de la transplantation et qu'elle poursuivait ses postulations depuis l'externe.[endif]>[if> 6. Le 15 août 2017, l'assurée a informé la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après la caisse ou l'intimée) qu'elle avait travaillé aux HUG depuis le 1 er octobre 2009. Elle avait travaillé en lien direct avec le professeur B\_\_\_\_\_ pour préparer ses publications. Le prof. B\_\_\_\_\_ était décédé le \_\_\_\_\_ 2014. Elle avait reçu la consigne de travailler « comme avant » et avait postulé en interne. Après avoir signalé à plusieurs reprises cette anomalie aux ressources humaines, elle avait fini par demander un congé sabbatique, en demandant un nouveau rattachement, sans succès. Elle avait fini par démissionner dans le but de faciliter un engagement sur un poste vacant correspondant, mais en contrat de durée déterminée, comme « quality officer ». Son dernier entretien, suite à ses postulations en interne, avait eu lieu le \_\_\_\_\_ 2017 au département de médecine communautaire. Le responsable en charge de son recrutement, Monsieur C\_\_\_\_\_, s'était suicidé sur le lieu de son travail le jour même. Elle avait besoin d'aller de l'avant et poursuivait ses recherches aux HUG en tant que personne

expérimentée et spécialisée dans la santé, mais aussi dans d'autres secteurs. 7. Par décision du 15 septembre 2017, la caisse a refusé de donner suite à la demande d'indemnité présentée par l'assurée le 9 août 2017, car durant les deux ans qui précédaient son inscription du 9 août 2017, elle n'avait cotisé que pendant sept mois et vingt-deux jours, sans motif de libération. En conséquence, elle ne remplissait pas les conditions des art. 13 et 14 LACI. 8. Le 1<sup>er</sup> octobre 2017, l'assurée a formé opposition à la décision précitée, faisant valoir que la caisse n'avait pas tenu compte du contexte dans lequel elle s'était trouvée à la suite du décès du Prof. B\_\_\_\_\_ pour lequel elle travaillait exclusivement. Elle avait vécu une situation très difficile de deuil et d'isolement, ayant poursuivi son travail dans la documentation pendant près de deux ans sans que personne ne reprenne l'activité de recherche et de publication de feu le Prof. B\_\_\_\_\_. Aucun nouveau rattachement ne lui avait été proposé malgré ses demandes. Elle avait fini par demander un congé sabbatique tout en continuant à postuler en interne. Pendant son congé sabbatique, elle avait financé, suivi et obtenu une certification en gestion de projet pour anticiper une évolution interne. Elle avait sollicité plusieurs rendez-vous pour suivre les possibilités de reprise du travail aux HUG. Lors de son entretien de reprise, qui avait eu lieu à sa demande la veille de l'issue du congé sabbatique, on lui avait signifié que la situation professionnelle n'avait pas changé. Elle avait postulé en interne sans discontinuité pendant tout ce temps sans réaction des ressources humaines des HUG qui avaient connu beaucoup de turn over. Sa responsable des ressources humaines avait changé, la direction des ressources humaines également à deux reprises dans le même laps de temps et chacun avait eu connaissance de sa situation. Elle avait été contrainte à la démission dans un contexte de dépression et de réorganisation générale duquel elle s'était préservée. Elle avait mis deux ans à obtenir un certificat de travail en renouvelant ses demandes toutes les quatre semaines. Une indemnité de chômage lui permettrait de meilleures conditions de recherches actives d'emploi. 9. Par décision sur opposition du 6 décembre 2017, la caisse a rejeté l'opposition, relevant ce n'était ni sa certification, ni le fait de s'occuper de sa famille qui l'avaient empêchée de réaliser la période minimum de cotisation, mais son congé sabbatique, décidé en raison de conditions de travail devenues difficiles. 10. Le 22 janvier 2018, l'assurée a recouru auprès de la chambre des assurances sociales de la Cour de justice contre la décision précitée. Elle était inscrite au chômage depuis le 9 août 2017 et restait sans droit à l'indemnité. Elle avait trois enfants scolarisés. Ses justificatifs de recherches d'emploi étaient complets et elle avait cotisé à l'assurance-chômage de nombreuses années. Elle reprochait à la caisse de ne pas avoir tenu compte de sa situation exceptionnelle de crise aux HUG, de sa situation familiale, de son assiduité dans ses recherches d'emploi, de sa vigilance quant à son employabilité, de ses années de cotisations passées et de l'esprit de la loi. 11. Par réponse du 20 février 2018, la caisse a conclu au rejet du recours, relevant que la recourante n'apportait aucun élément nouveau lui permettant de revoir sa position. 12. Lors de l'audience de comparution personnelle du 30 mai 2018, la recourante a précisé, notamment, qu'elle était mariée et mère de trois enfants nés en 2000, 2002 et 2011. Elle avait pris un congé sabbatique pour se préserver, car il était très spécial de venir travailler pour quelqu'un qui était décédé et il fallait qu'elle retrouve du travail. Elle pensait alors continuer à travailler pour les HUG et était soutenue dans ce sens par sa hiérarchie. Pendant son congé, elle avait fait une certification en gestion de projets. Il ne s'agissait pas d'une formation, mais seulement d'un examen validant une expérience et qui ne demandait pas de préparation. Elle avait vécu sur ses économies et occupé son congé à la recherche d'un emploi, ce qui lui avait pris

beaucoup de temps. Lorsqu'elle avait compris que ses conditions de travail seraient les mêmes qu'avant son congé si elle reprenait ses fonctions, elle avait décidé de démissionner. Elle avait encore, à ce moment-là, la perspective de trouver un rattachement au sein des HUG, auprès de M. C\_\_\_\_\_. Il s'agissait d'un contrat à durée déterminée et elle n'était pas sûre d'être engagée. Avant son congé sabbatique, elle s'était retrouvée sans rattachement. Elle s'était adressée à sa hiérarchie, mais comme beaucoup de personnes avaient quitté leur poste, son dossier n'a pas été traité. Elle n'avait pas été plus loin dans les démarches, car elle ne voulait pas braquer son employeur. Il lui semblait qu'elle avait épuisé toutes ses options. Les HUG représentaient pour elle un potentiel d'emploi très important. Il n'y avait aucune animosité avec ses interlocuteurs au sein des HUG lors de ses entretiens pour un éventuel poste. Elle s'était préservée d'une dépression en prenant ses distances à la suite d'une situation très particulière. Elle ne comprenait pas la décision de la caisse, car elle pensait avoir fait preuve de droiture. Il fallait respecter l'esprit de la loi et tenir compte des circonstances du cas d'espèce.!

13. Sur ce, 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 1<sup>er</sup> 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.

2. Le droit à l'indemnité de chômage est principalement régi par la LACI et 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). Les dispositions de la LPGA s'appliquent à l'assurance-chômage obligatoire, à moins que la LACI n'y déroge expressément (art. 1 al. 1 LACI).

3. Interjeté dans les formes prescrites et le délai légal de trente jours, le recours du 22 janvier 2018 contre la décision sur opposition du 6 décembre 2017 est recevable (art. 56 et 60 LPGA, art. 89B de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 [LPA-GE - E 5 10]).

4. Le litige porte sur le droit de la recourante à l'indemnité de chômage.

5. L'assuré a droit à l'indemnité de chômage s'il est sans emploi ou partiellement sans emploi (art. 8 al. 1 let. a LACI). Est réputé sans emploi celui qui n'est pas partie à un rapport de travail et qui cherche à exercer une activité à plein temps (art. 10 al. 1 LACI).

Le droit à l'indemnité de chômage suppose notamment que les conditions relatives à la période de cotisation sont réalisées ou que l'assuré en est libéré (art. 8 al. 1 let. e LACI).

6. Selon l'art. 9 al. 1 LACI, des délais-cadres de deux ans s'appliquent aux périodes d'indemnisation et de cotisation, sauf disposition contraire de la présente loi.

Le délai-cadre applicable à la période de cotisation commence à courir deux ans plus tôt (art. 9 al. 3 LACI).

7. L'art. 13 al. 1 LACI dispose que celui qui, dans les limites du délai-cadre prévu à cet effet (art. 9 al. 3), a exercé durant douze mois au moins une activité soumise à cotisation remplit les conditions relatives à la période de cotisation. Selon l'al. 2 de cette disposition, compte également comme période de cotisation le temps durant lequel l'assuré exerce une activité en qualité de travailleur sans avoir atteint l'âge à partir duquel il est tenu de payer les cotisations AVS (let. a), sert dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile conformément au droit suisse ou accomplit un cours obligatoire d'économie familiale qui a lieu pendant toute la journée et durant au moins trois semaines sans discontinuer (let. b), est partie à un rapport de travail, mais ne

touche pas de salaire parce qu'il est malade (art. 3 LPGA) ou victime d'un accident (art. 4 LPGA) et, partant, ne paie pas de cotisations (let. c), ou a interrompu son travail pour cause de maternité (art. 5 LPGA) dans la mesure où ces absences sont prescrites par les dispositions de protection des travailleurs ou sont conformes aux clauses des conventions collectives de travail (let. d).!endif]>!if> N'ont ainsi droit à l'indemnité de chômage en principe que des personnes qui ont travaillé et ainsi contribué au financement de l'assurance (Boris RUBIN, Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage, 2014, n° 2 et 8 ad art. 13).

8. L'art. 14 al. 1 LACI prévoit que sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui, dans les limites du délai-cadre (art. 9 al. 3) et pendant plus de douze mois au total, n'étaient pas parties à un rapport de travail et, partant, n'ont pu remplir les conditions relatives à la période de cotisation, pour l'un des motifs suivants : formation scolaire, reconversion ou perfectionnement professionnel, à la condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant dix ans au moins (let. a) ; maladie (art. 3 LPGA), accident (art. 4 LPGA) ou maternité (art. 5 LPGA), à la condition qu'elles aient été domiciliées en Suisse pendant la période correspondante (let. b) ; séjour dans un établissement suisse de détention ou d'éducation au travail, ou dans une institution suisse de même nature (let. c).!endif]>!if> Selon la jurisprudence constante, il doit exister un lien de causalité entre les motifs de libération énumérés à l'art. 14 al. 1 LACI et l'absence d'une durée minimale de cotisation. La preuve stricte de la causalité, dans une acception scientifique, ne saurait cependant être exigée; l'existence d'un lien de causalité doit déjà être admise lorsqu'il apparaît crédible et concevable que l'une des circonstances énumérées à l'art. 14 al. 1 LACI a empêché l'intéressé d'exercer une activité soumise à cotisation (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 311/02 du 8 juillet 2004 consid. 2.2 et les références). 9. Lorsque le texte légal est clair, l'autorité qui applique le droit ne peut s'en écarter que s'il existe des motifs sérieux de penser qu'il ne correspond pas en tous points au sens véritable de la disposition visée et conduit à des résultats que le législateur ne peut avoir voulus et qui heurtent le sentiment de la justice ou le principe de l'égalité de traitement. De tels motifs peuvent résulter des travaux préparatoires, du fondement et du but de la prescription en cause, ainsi que de sa relation avec d'autres dispositions (ATF 138 II 557 consid. 7.1; arrêt du Tribunal fédéral 2C\_738/2013 du 27 novembre 2013 consid. 3.1). !endif]>!if> 10. En l'espèce, il n'est pas contestable que la recourante n'a pas cotisé pendant douze mois dans les limites du délai-cadre de deux ans. Elle ne remplit en outre pas les conditions prévues par les let. a à d de l'art. 13 al. 2 LACI n'ayant, en particulier, pas été en congé maternité, ni malade ou accidentée pendant son contrat de travail avec les HUG. Même si la situation dans laquelle elle s'est retrouvée dans le cadre de son emploi aux HUG a certainement été difficile à vivre, son cas ne peut être assimilé à ceux prévus par l'art. 13 al. 2 let. c LACI, dès lors qu'elle a librement choisi de prendre un congé non payé pendant une année et qu'elle aurait pu continuer à travailler pour les HUG ou résilier son contrat. !endif]>!if> La recourante ne peut pas non plus se prévaloir d'un motif de libération de l'obligation de cotiser au sens de l'art. 14 al. 1 let. a LACI, dès lors qu'elle n'a pas consacré la période pendant laquelle elle n'était pas sous contrat de travail, dans le délai cadre, à une reconversion ou un perfectionnement professionnel. Par ailleurs, elle n'a pas été malade ni accidentée pendant cette période et elle ne peut pas non plus se prévaloir du fait qu'elle s'est occupée de ses enfants, qui étaient tous en âge d'être scolarisés, seule la période comprenant la grossesse, l'accouchement et la convalescence pouvant constituer un motif de libération selon l'art. 14 al. 1 let. d LACI. La décision de l'intimée était ainsi non seulement conforme à la loi, mais également à l'esprit de la loi, étant rappelé que le but l'obligation de cotiser

pendant douze mois est d'accorder les indemnités aux personnes qui ont travaillé et ainsi contribué au financement de l'assurance, sauf si elles étaient incapables de le faire pour des motifs justifiés. Il est certes regrettable que son employeur n'ait pas attiré son attention sur les conséquences éventuelles de son congé et de sa démission sur son droit au chômage, mais la recourante ne peut s'en prévaloir vis-à-vis de la caisse, étant relevé que les obligations du chômeur découlent de la loi et qu'elles n'impliquent ni une information ni un avertissement préalables (arrêt du Tribunal fédéral 8C\_518/2009 du 4 mai 2010). Il en résulte que c'est à bon droit que l'intimée a nié à la recourante le droit aux indemnités de chômage à compter du 9 août 2017. 11. Mal fondé, le recours doit être rejeté. 12. La procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA) 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.