

GE_GERICHTE A/2361/2014 vom 3. Dezember 2014

GE Cour de justice, 2014-12-03, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2361_2014

FR: GE_GERICHTE A/2361/2014 du 3 décembre 2014

IT: GE_GERICHTE A/2361/2014 del 3 dicembre 2014

Erwägungen

E. 5

ème Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à MEYRIN recourant contre CAISSE DE CHOMAGE DU SYNDICAT INTERPROFESSIONNEL DE TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS - SIT, sise rue des Chaudronniers 16, GENEVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ a été engagé par la Mairie de Meyrin (ci-après l'employeur) à partir du 1^{er} septembre 1995.![endif]>![if> 2. Par courriel du 22 mai 2013, il a reproché à sa directrice de l'avoir accusé, dans le passé, de la divulgation de certaines informations à la presse et, le jour même, de la soustraction d'une somme d'argent. Il était atteint dans son honneur et sollicitait la reformulation écrite de ces nouvelles accusations.![endif]>![if> 3. Le 23 mai 2013, l'employé a eu un entretien avec le directeur des ressources humaines, lequel lui a reproché d'avoir mal interprété de simples demandes d'information de la directrice et d'avoir prononcé, la veille, des mots inélegants. L'employé a déclaré ne pas se souvenir d'avoir tenu de tels propos.![endif]>![if> 4. Suite à cette conversation, l'employé a été en incapacité de travail, puis en vacances. Il a repris ses fonctions le 3 juin 2013, date à laquelle son employeur a rendu une décision de suspension d'activité immédiate, valable jusqu'au 21 juin 2013, au motif que l'employé avait insulté sa directrice le 22 mai 2013.![endif]>![if> 5. En date du 7 juin 2013, l'employé, par l'intermédiaire d'un syndicat, a adressé un courrier à son employeur afin de revenir sur les événements à l'origine de sa suspension. Selon lui, il avait été interrogé le 22 mai 2013 par sa directrice sur une enveloppe qui lui aurait été remise en main propre et qui contenait de l'argent. Il avait contesté avoir reçu un tel pli et un témoin avait alors ébruité qu'il était soupçonné de vol. Après avoir vainement demandé à sa responsable de contacter la personne qui affirmait avoir apporté l'enveloppe, il l'avait menacée de porter plainte pour diffamation, avant de lui envoyer un courriel. Il déplorait que cette décision de suspension renforçât la rumeur, portée à la connaissance de ses collègues et de sa famille, selon laquelle il était accusé de vol, ce qui lui portait préjudice.![endif]>![if> 6. Dans sa réponse du 18 juin 2013, l'employeur a rappelé à son employé les termes injurieux qu'il avait prononcés le 22 mai 2013. L'employeur considérait que l'employé avait lui-même véhiculé la rumeur en tenant ses propos à la réception, avec colère et agitation, de manière tonitruante et devant trois témoins. En outre, il réfutait toute accusation de vol de la part de la directrice, laquelle avait uniquement questionné la personne ayant reçu l'enveloppe.![endif]>![if> 7. L'employé a été en incapacité de travail pour cause de maladie dès le 20 juin 2013.![endif]>![if> 8. Il a été entendu par son employeur le 24 juin 2013. A cette occasion, il a maintenu ne pas se rappeler des termes utilisés à l'égard de sa responsable, mais s'est déclaré disposé à lui transmettre ses excuses s'il avait pu avoir des propos blessants.![endif]>![if> 9. Par courrier adressé à son employeur le 27 juin 2013, l'employé a notamment reconnu qu'une femme lui avait remis une enveloppe sur son lieu de travail, enveloppe qu'il avait déposée

dans le casier de sa directrice. Il ne se souvenait toutefois ni de la date de cette remise ni du fait que son attention ait alors pu être attirée sur le contenu de l'enveloppe.!

10. En date du 3 juillet 2013, l'employé a présenté des excuses écrites à sa responsable pour les « mots insultants » prononcés, ajoutant qu'il avait perdu le contrôle de ses sentiments car il s'était senti accusé de vol.!

11. Lors d'une séance qui s'est tenue le 22 novembre 2013, l'employé et son employeur ont discuté les modalités de la fin des rapports de travail, et plus particulièrement le paiement par l'employeur de six mois de salaire à titre d'indemnité. !

12. Par courrier notifié le 17 décembre 2013, soit à l'échéance de la protection contre la résiliation en temps inopportun, l'employeur a licencié son employé. Il ressort de cette missive que la reconnaissance partielle des faits et la présentation d'excuses tardives auprès de l'intéressée démontraient la difficulté de l'assuré à se remettre en question, de sorte qu'une réintégration était exclue. Ce document rappelait que l'employé avait proféré des injures à l'encontre de sa directrice. Étaient également relevés un manque de rigueur, de compétences et de motivation, ainsi qu'un comportement d'insubordination et une inadéquation avec le poste d'assistant administratif-réceptionniste. L'employé était libéré de son obligation de travailler jusqu'à l'échéance des rapports de travail, soit jusqu'au 31 mars 2014.!

13. En date du 3 avril 2014, l'intéressé a déposé une demande d'indemnité auprès de la Caisse de chômage du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs - SIT (ci-après la caisse).!

14. Par décision du 4 juin 2014, la caisse a prononcé une suspension de 21 jours du droit à l'indemnité de l'assuré, le considérant responsable de son licenciement puisqu'il avait tenu des propos inconvenants sur sa directrice, proférés avec colère en présence de trois témoins. La caisse retenait toutefois, à titre de circonstances atténuantes, la longueur des rapports de travail, le fait qu'une indemnité de départ et un délai de congé avaient été accordés à l'assuré, ainsi que sa contribution à l'analyse des événements. !

15. Le 9 juin 2014, l'assuré a formé opposition contre ladite décision et sollicité la réduction de la sanction des jours de pénalité. Il a contesté avoir insulté sa directrice et reconnu de simples mots incorrects prononcés en l'absence de l'intéressée, soulignant qu'il avait perdu son sang-froid après 16 mois de mobbing. En outre, il a précisé avoir rédigé la lettre d'excuse à la demande de l'employeur afin de retrouver un climat de travail serein.!

16. En date du 19 juin 2014, la caisse a rejeté l'opposition de l'assuré, au motif que ce dernier devait se douter que sa directrice pourrait être mise au courant des mots prononcés puisqu'ils l'avaient été sur le lieu de travail et devant des témoins.!

17. Par acte du 14 août 2014, l'assuré a interjeté recours contre ladite décision sur opposition et conclu à son annulation. En substance, il a fait grief à l'intimée de ne pas avoir tenu compte de l'environnement pesant qui prévalait au moment de son licenciement, alléguant avoir été l'objet de mobbing et de graves atteintes à sa réputation, sans que sa hiérarchie ne prenne la moindre disposition. En outre, il a invoqué l'absence de rapport de causalité entre son licenciement et les propos « malheureux » tenus, ces derniers ayant servi de prétexte. Il a encore réfuté toute inadéquation entre son poste de travail et ses compétences. !

18. Dans sa réponse du 12 septembre 2014, l'intimée a maintenu sa position et rappelé la prise en compte de circonstances atténuantes. Selon elle, en proférant des insultes à l'encontre de sa cheffe devant des collègues, dans un climat de travail dégradé, le recourant avait pris le risque d'être licencié. Quant à la quotité de la suspension, elle correspondait à une faute de gravité moyenne. !

19. Invité par la chambre de céans à faire valoir d'éventuelles observations, le recourant n'a pas réagi. !

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; RS/GE E 2 05) en vigueur depuis 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).!

1. La compétence de la chambre des assurances sociales pour juger du cas d'espèce est ainsi établie. 2. La LPGA, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2003, est applicable à la présente procédure.!

3. Les décisions sur opposition sont sujettes à recours dans les 30 jours suivant la notification de la décision sujette à recours (art. 56 et 60 LPGA ; cf. également l'art. 62 de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 – LPA ; RS/GE E 5 10).!

4. Les délais en jours ou en mois fixés par la loi ou par l'autorité ne courent pas du 15 juillet au 15 août inclusivement (art. 38 al. 4 let. b LPGA et art. 89C let. b LPA). Interjeté dans la forme et le délai prévus par la loi, le recours du 14 août 2014 contre la décision sur opposition de l'intimée du 19 juin 2014 est recevable (art. 56ss LPGA ; art. 89B LPA).

5. Le litige porte sur la suspension du droit du recourant à l'indemnité de chômage pendant 21 jours, singulièrement sur le caractère fautif de son comportement.!

6. A teneur de l'art. 30 al. 1 let. a LACI, le droit de l'assuré à l'indemnité est suspendu lorsqu'il est établi que celui-ci est sans travail par sa propre faute. 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 (art. 44 al. 1 let. a OACI).!

7. 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 (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 207/05 du 31 octobre 2006 consid. 4.2). Le chômage n'est 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 et 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 prononcée en raison du chômage dû à une faute de l'assuré, en application de l'art. 44 al. 1 let. a OACI, 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. Le chômage est imputable à une faute de l'assuré notamment en cas de violation par celui-ci d'obligations découlant du contrat de travail. 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 242 consid. 1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_497/2011 du 4 avril 2012 consid. 4). Aucune suspension pour chômage fautif ne sera prononcée lorsque le comportement de l'assuré est excusable (Circulaire du SECO, n° D22).

8. L'art. 30 al. 3 LACI prévoit notamment que la durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute et ne peut excéder, par motif de

suspension, 60 jours. En application de l'art. 45 al. 3 OACI, la suspension dure de 1 à 15 jours en cas de faute légère (let. a), de 16 à 30 jours en cas de faute de gravité moyenne (let. b) et de 31 à 60 jours en cas de faute grave (let. c).![]> Selon le Tribunal fédéral, le but de la suspension du droit à l'indemnité, dans l'assurance-chômage, vise à faire participer l'assuré de façon équitable au dommage qu'il cause à cette assurance sociale, en raison d'une attitude contraire aux obligations qui lui incombent. C'est pourquoi la durée de la suspension doit, en particulier, être fixée dans une mesure appropriée à la gravité de la faute commise (ATF 125 V 197 consid. 6a). La quotité de la suspension du droit à l'indemnité de chômage dans un cas concret constitue une question relevant du pouvoir d'appréciation. La juridiction cantonale ne doit pas dans ce contexte exercer son pouvoir d'appréciation de manière contraire au droit, soit commettre un excès positif ("Ermessensüberschreitung") ou négatif ("Ermessensunterschreitung") de son pouvoir d'appréciation ou abuser ("Ermessensmissbrauch") de celui-ci (arrêt du Tribunal fédéral 8C_658/2009 du 19 janvier 2010 consid. 1.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_31/2007 du 25 septembre 2007 consid. 3.1 in SVR 2008 ALV n° 12 p. 35). 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 et les références). Commet un excès positif de son pouvoir d'appréciation, l'autorité qui exerce son appréciation alors que la loi l'exclut, ou qui, au lieu de choisir entre les deux solutions possibles, en adopte une troisième. Il y a également excès du pouvoir d'appréciation dans le cas où l'excès de pouvoir est négatif, soit lorsque l'autorité considère qu'elle est liée, alors que la loi l'autorise à statuer selon son appréciation, ou qu'elle renonce d'emblée en tout ou partie à exercer son pouvoir d'appréciation (ATF 116 V 307 consid. 2 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_2/2012 du 14 juin 2012 consid. 2.2). 7. 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 321 consid. 3.2 et 3.3 ; ATF 126 V 353 consid. 5b ; ATF 125 V 193 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 319 consid. 5a).![]> 8. En l'espèce, se pose en premier lieu la question de savoir si le recourant a donné à son ancien employeur un motif de licenciement et s'il est sans travail par sa propre faute.![]> Il ressort du courrier de l'employeur du 18 juin 2013 que le recourant a proféré, en date du 22 mai 2013, des propos grossiers et injurieux à l'encontre de sa directrice, avec colère et agitation, de manière tonitruante, et ce sur son lieu de travail et en présence de trois témoins. La tenue de ces paroles inconvenantes lui a été reprochée dès le lendemain et a motivé la mesure de suspension d'activité prise le 3 juin 2013, soit dès le retour au travail du recourant après une période de maladie et de vacances, puis la décision de licenciement notifiée dès l'échéance du délai de protection contre la résiliation en temps inopportun. Si le recourant a dans un premier temps déclaré à son employeur ne pas se souvenir des termes utilisés à l'égard de sa supérieure (courriers des 7 et 27 juin 2013), il s'est ensuite formellement excusé pour ses « mots insultants »,

reconnaissant avoir perdu le « contrôle de ses sentiments » (lettre du 3 juillet 2013). Désormais, il conteste le prononcé de termes injurieux au profit de simples « mots incorrects » (opposition du 9 juin 2014) et « malheureux » (acte de recours § 18), en raison de la perte de son « sang-froid » (opposition du 9 juin 2014) et d'une « réaction d'humeur » (acte de recours § 18), soutenant avoir été invité à rédiger la lettre d'excuse pour apaiser les tensions. La chambre de céans constate ainsi que les dénégations du recourant ne portent que sur la nature injurieuse du vocabulaire utilisé pour parler de sa responsable, et qu'il ne conteste pas avoir provoqué un esclandre sur son lieu de travail le 22 mai 2013. S'agissant de la teneur de ses propos, il sied de relever la divergence des versions présentées par le recourant à son employeur, d'une part, et à l'intimée, d'autre part. Dans le premier cas, il a affirmé avoir oublié les mots prononcés puis a présenté des excuses écrites, alors que dans le cadre de la procédure relative à la suspension de son droit à l'indemnité de chômage, il a allégué que ses propos ne revêtaient aucun caractère insultant. Cette nouvelle argumentation n'apparaît pas convaincante. En effet, si le recourant estimait que son discours n'était pas injurieux, nul doute qu'il aurait recouru contre la décision de suspension d'activité du 3 juin 2013, étant rappelé qu'il était alors assisté d'un représentant syndical et que la mesure était exclusivement motivée par les insultes proférées à l'égard de la directrice. Il lui aurait été en particulier loisible de solliciter une confrontation avec l'un des nombreux témoins de la scène afin que ses propos exacts soient établis. Partant, la chambre de céans considère qu'il est établi, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le recourant a bien tenu les propos irrévérencieux mentionnés par l'employeur dans son courrier du 18 juin 2013. 9. Il convient à présent d'examiner si le comportement du recourant est excusable, étant rappelé qu'il soutient que les événements du 22 mai 2013 s'inscrivent dans le cadre d'une situation conflictuelle, de mobbing et d'accusations diverses. La chambre de céans constate que les pièces produites dans le cadre de la présente procédure ne permettent pas de retenir, au degré de la vraisemblance prépondérante, que le recourant aurait été victime de mobbing. Cet argument a d'ailleurs été invoqué pour la première fois par le recourant à l'appui de son opposition, soit en juin 2014, sans avoir été évoqué à l'époque de la décision de suspension d'activité. De surcroît, le recourant ne s'est pas opposé à son licenciement. S'agissant des accusations de vol, le recourant a lui-même relevé, dans son courrier du 7 juin 2013, que le directeur des ressources humaines lui avait reproché, le 23 mai 2013, d'avoir mal interprété les demandes d'information de la directrice. Dans le même sens, l'employeur a formellement contesté toute accusation de vol dans sa missive du 18 juin 2013. Il appert ainsi que le recourant a uniquement été questionné sur la remise d'une enveloppe, interrogations qui apparaissent au demeurant des plus légitimes, dès lors qu'on comprend du courrier du recourant du 27 juin 2013 que celui-ci avait oublié qu'une enveloppe contenant de l'argent lui avait été remise en main propre. Quant au climat de travail tendu, la chambre de céans rappellera, d'une part, que le comportement du recourant a largement contribué à alimenter les rumeurs dont il se plaint et, d'autre part, que la mesure de suspension d'activité a été dictée par les seuls propos inacceptables du recourant, et en aucun cas en raison de la prétendue commission d'une infraction. Dans ces circonstances, la faute commise par le recourant n'apparaît pas excusable. 10. Enfin, le recourant conteste tout lien de causalité entre l'incident du 22 mai 2013 et la résiliation de ses rapports de travail. La chambre de céans observe toutefois que la relation de causalité entre les propos inadmissibles et le licenciement ne fait aucun doute, dès lors que le recourant a immédiatement été suspendu suite aux événements du 22 mai 2013, puis a été licencié dès

l'échéance du délai de protection contre la résiliation en temps inopportun. Le fait que le courrier de licenciement mentionne d'autres manquements, notamment de nature professionnelle, n'est pas déterminant. Eu égard aux considérations qui précèdent, la chambre de céans considère que le recourant est responsable de son chômage en raison de l'attitude adoptée vis-à-vis de son employeur, de sorte que la suspension de son droit à l'indemnité de chômage est justifiée. 11. Reste à examiner la gravité de la faute du recourant et partant, la durée de la suspension. L'intimée a qualifié la faute commise par le recourant de moyenne et fixé la durée de la sanction à 21 jours. Elle a retenu des circonstances atténuantes, et plus particulièrement la longue durée des rapports de travail, l'octroi d'une indemnité de départ et la contribution du recourant à l'établissement des faits. Cette argumentation ne prête pas le flanc à la critique, étant à nouveau rappelé que le comportement irrespectueux du recourant apparaît totalement démesuré et est à l'origine de son chômage. La durée de la suspension, laquelle se situe dans la limite inférieure de celle prévue en cas de faute moyenne, n'apparaît pas disproportionnée à la faute commise et tient compte de plusieurs circonstances atténuantes. A titre comparatif, 31 jours de suspension (faute grave) ont été prononcés à l'encontre d'un travailleur licencié suite à la tenue de propos irrévérencieux à l'encontre de son patron (arrêt du Tribunal fédéral des assurances C 190/06 du 20 décembre 2006). La chambre de céans considère ainsi que l'appréciation de l'intimée n'est pas critiquable et respecte au demeurant le principe de la proportionnalité. 12. Pour ces motifs, il y a lieu de confirmer tant la qualification moyenne de la faute du recourant que la durée de la suspension de son droit à l'indemnité de chômage. Eu égard à ce qui précède, le recours est rejeté. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA). PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES : Statuant A la forme :

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