

GE_GERICHTE A/2551/2015 vom 16. März 2016

GE Cour de justice, 2016-03-16, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_A_2551_2015

FR: GE_GERICHTE A/2551/2015 du 16 mars 2016

IT: GE_GERICHTE A/2551/2015 del 16 marzo 2016

Volltext

Genève Cour de justice (Cour de droit public) Chambre des assurances sociales 16.03.2016 A/2551/2015

A/2551/2015 ATAS/216/2016 du 16.03.2016 (CHOMAG), PARTIELMNT ADMIS En fait En droit République et canton de Genève POUVOIR JUDICIAIRE A/2551/2015 ATAS/216/2016 COUR DE JUSTICE Chambre des assurances sociales Arrêt du 16 mars 2016 4^{ème} Chambre En la cause Monsieur A_____, domicilié à ONEX recourant contre CAISSE CANTONALE GENEVOISE DE CHOMAGE, sise rue de Montbrillant 40, GENÈVE intimée EN FAIT 1. Monsieur A_____ (ci-après l'assuré ou le recourant) a été engagé par B_____ SA en qualité de conseiller clientèle individuelle le 2 avril 2000. Par courrier du 8 janvier 2015, l'assuré a démissionné avec effet au 30 avril 2015. 2. L'assuré s'est inscrit auprès de l'office régional de placement (ORP) le 2 avril 2015 et a sollicité des indemnités de chômage à compter du 1^{er} mai 2015. 3. Par courrier du 12 avril 2015, l'assuré a informé la caisse cantonale genevoise de chômage (ci-après la caisse ou l'intimée) des circonstances de sa démission. Il a expliqué avoir démissionné poussé par une pression de plus en plus importante liée aux objectifs très ambitieux, à la fois en termes de chiffre à réaliser et par un manque de progression et de valorisation au regard de son expérience et de son rang de fondé de pouvoir. Il avait remis sa démission datée du 8 janvier 2015 à son chef le 8 janvier. Suite à un entretien avec ce dernier le 14 janvier 2015, il a indiqué par courriel du jour même, qu'il revenait sur sa décision après discussion avec sa famille et ses proches. Son employeur a toutefois accepté sa démission. L'assuré a produit une attestation établie le 28 avril 2015 par le docteur C_____, spécialiste FMH en psychiatrie et psychothérapie, aux termes de laquelle il attestait suivre le patient à sa consultation, dans le cadre d'un traitement médicamenteux et psychothérapeutique intégré, pour un trouble dépressif. Le patient avait donné sa démission écrite dans un moment d'égarement, puis il est revenu sur sa décision trois jours après avoir reconsidéré l'affaire avec sa famille en envoyant un courriel. Néanmoins, son employeur n'en a pas tenu compte. En conclusion, le patient ne considèrerait pas avoir démissionné, mais avoir tout bonnement été licencié contre son gré in fine. 4. Selon un rapport d'entretien du 21 mai 2015 au sujet des motifs de la rupture du contrat de travail, l'assuré a confirmé avoir démissionné de son poste poussé par une pression toujours plus importante liée aux objectifs ainsi que par un manque de progression. Il a ajouté que l'aspect salarial avait été déterminant dans sa décision suite au refus d'une augmentation de salaire. Après réflexion, il était revenu sur sa décision, mais l'employeur a tout de même accepté sa démission. De son côté, l'employeur a déclaré le 27 mai 2015 que l'assuré avait donné son congé de son plein gré pour des raisons de rémunération. À partir du moment où il avait donné son congé, l'employeur l'a laissé partir. Cependant il ne l'aurait pas licencié. 5. Par décision du 28 mai 2015, la caisse a prononcé une suspension d'une durée de trente-cinq jours du droit à l'indemnité de

l'assuré, motif pris qu'il avait démissionné de son poste de travail sans s'assurer d'un autre emploi. Les motifs invoqués ne constituaient pas des raisons valables pour rompre un contrat de travail avant d'avoir trouvé une activité de remplacement. L'assuré était par conséquent responsable de son chômage. ![/endif]>![if > 6. Par courrier du 15 juin 2015, l'assuré a formé opposition, alléguant qu'il avait démissionné sous l'emprise d'une grande fatigue, d'un stress important proche du burn out, que trois jours ouvrables après, à savoir le 14 janvier 2015, il était revenu sur sa décision s'étant rendu compte de son égarement après en avoir discuté en famille. Il a envoyé un email à son chef en expliquant la situation. Après l'entretien du 26 janvier 2015 avec le chef de rayon et la responsable des ressources humaines, ces derniers lui avaient dit qu'ils voulaient réfléchir et le reconvoquer pour un second entretien. Le 4 février 2015, il a été convoqué à un second entretien au cours duquel l'employeur lui a annoncé à sa grande surprise qu'il refusait d'entrer en matière. Or, le 2 février 2015, il avait passé un entretien d'évaluation dont la note était une bonne performance. Il pensait qu'on allait le garder. Il explique avoir subi un accident vasculaire cérébral frontal gauche le 6 décembre 2013 dont il s'est totalement remis. Il admet avoir commis une faute, mais il l'estime légère, étant donné qu'il s'est rétracté très vite après trois jours. Il se réfère à l'attestation du Dr C_____. Il a sollicité la reconsidération de la décision et de prononcer à son égard une pénalité légère.![endif]>![if > 7. Par décision du 24 juin 2015, la caisse a partiellement admis l'opposition de l'assuré, considérant que si les circonstances invoquées peuvent intrinsèquement être considérées comme largement atténuantes, seul un suivi médical antérieur à la démission pouvant attester d'une atteinte à la santé causée par le milieu professionnel peut être considéré comme un motif impérieux et valable pour justifier une démission. En effet, il ne peut être exigé d'un assuré qu'il conserve son emploi s'il est avéré que celui-ci porte atteinte à sa santé. Or, selon l'attestation établie par le Dr C_____, il le consultait depuis le 3 mars 2015. C'est à bon droit que la pénalité a été fixée dans le palier de la faute grave mais, au vu de toutes les circonstances du cas d'espèce, la caisse a réduit la sanction à trente et un jours de suspension, soit le minimum de la faute grave. ![/endif]>![if > 8. Par courrier du 1 er juillet 2015, l'assuré a fait remarquer à la caisse que selon l'attestation du Dr C_____ du 28 avril 2015 il est bien en traitement chez ce dernier depuis le 3 mars 2014 et non le 3 mars 2015 comme indiqué à la page 3 de la décision sur opposition. Il a communiqué une attestation-addendum du Dr C_____ datée du 30 juin 2015, selon laquelle il souffrait d'un trouble dépressif initialement sévère dans le contexte d'un épuisement professionnel, ce pourquoi il l'avait mis en arrêt de travail à 100% le 20 décembre 2014. Durant les entretiens psychothérapeutiques, la thématique est restée centrée sur le travail. Le harcèlement psychologique sur sa personne au travail durait depuis 2011 et au début de l'année 2015, la pression psychologique a atteint son paroxysme. Ainsi, les dernières forces disponibles et son chef hiérarchique l'entraînant dans une confusion (désorientation situationnelle) ont eu raison de sa décision absurde et fatale du 8 janvier dernier, qui l'a même privé d'un bonus évoqué et qui devait lui être attribué en février 2015. ![/endif]>![if > 9. Par acte du 23 juillet 2015, l'assuré interjette recours. Préalablement, il relève que contrairement à ce qui est indiqué dans la décision querrellée, il est en traitement chez le psychiatre depuis le 3 mars 2014 et pour une atteinte à la santé causée par le milieu professionnel depuis 2011. Il expose qu'au dernier trimestre 2014, un nouveau chef est revenu à la tête de son département ; or, il avait déjà travaillé avec lui par le passé, en agence, et cela ne s'était pas bien déroulé. Il a subi des pressions, des délais impossibles à tenir, des contre-ordres et des provocations. Visiblement, ce chef ne souhaitait pas qu'il reste. Il a démissionné en raison

de ses problèmes médicaux, car il était sous pression. Lorsqu'il s'est ravisé, après avoir réalisé les conséquences, son employeur a refusé. Il considère que son comportement n'est pas fautif et qu'il ne doit pas être pénalisé.!

10. Dans sa réponse du 24 août 2015, l'intimée conclut au rejet du recours. Selon un entretien téléphonique du 20 juillet 2015 avec le gestionnaire en charge de l'opposition, le psychiatre n'a jamais conseillé au recourant de démissionner. Au contraire, il l'a incité à écrire à son employeur pour annuler sa démission. Par conséquent, l'état de santé du recourant ne justifiait pas qu'il résilie son contrat de travail.!

11. Par réplique du 12 septembre 2015, le recourant conteste la qualification de faute grave. Au vu des circonstances, il estime que la sanction est beaucoup trop sévère.!

12. À la requête de la chambre de céans, le recourant a produit les certificats médicaux et rapports afférents aux années 2013 et 2014. Selon la lettre de sortie du département des neurosciences cliniques des Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après HUG), le patient a été hospitalisé du 7 décembre au 10 décembre 2013 aux urgences, puis dans le service de neurologie, pour une aphasie expressive transitoire. Les médecins ont diagnostiqué un accident vasculaire cérébral ischémique cortical frontal gauche d'origine indéterminée. Dans un rapport du 25 mars 2014, le docteur D_____, chef de clinique à la consultation cérébrovasculaire de la polyclinique de neurologie des HUG, indique qu'il persistait, anamnestiquement, des difficultés d'expression sous forme de bégaiement et parfois un arrêt total du langage lors de situations de stress ou de fatigue. Le patient se plaignait de troubles attentionnels et d'une exacerbation d'un sentiment de méfiance envers son entourage. Le changement de caractère décrit par le patient était difficile à apprécier cliniquement et il ne pouvait être attribué aux séquelles de sa lésion cérébrale. L'hypothèse d'une décompensation d'un état anxieux préexistant par la survenue de l'AVC pouvait être formulée. La poursuite d'une prise en charge coordonnée par le médecin traitant et le psychiatre était préconisée. Le docteur E_____, spécialiste FMH en médecine générale, médecin traitant, a attesté dans son certificat du 17 septembre 2015 les arrêts de travail suivants suite à l'hospitalisation : 100% du 10 décembre 2013 au 29 décembre 2013, 100 % du 20 février 2014 au 6 avril 2014, 50 % du 7 avril 2014 au 4 mai 2014.!

13. Invitée à se déterminer, l'intimée, par écriture du 14 octobre 2015, a persisté dans ses conclusions, considérant que les documents produits ne permettaient pas d'établir un lien entre les problèmes médicaux du recourant et son emploi.!

14. Par courrier du 26 octobre 2015, le recourant a demandé à être entendu par la chambre de céans.!

15. Lors de l'audience de comparution personnelle des parties du 18 novembre 2015, le recourant a déclaré qu'après avoir repris le travail en janvier 2014, il avait rechuté le 20 février 2014 et avait été à nouveau en incapacité de travail. Il avait des problèmes au travail depuis 2011 et avait demandé son transfert. Par la suite, un nouveau changement s'est produit en octobre 2011, puis en novembre 2012, avec la venue d'un nouveau chef en novembre 2014. Or, il a retrouvé comme nouveau chef la personne avec laquelle il avait déjà connu des problèmes par le passé. Ce chef lui a mis une pression incroyable, le poussait à la faute et lui fixait des échéances impossibles à tenir. Il n'avait pas osé se plaindre à sa hiérarchie, il avait préféré garder son travail et surtout il ne voulait pas « griller » une référence dont il pouvait avoir besoin pour un autre travail. Le jour où il a donné sa démission, il y avait eu un problème avec son chef, qui lui avait reproché de n'avoir pas traité immédiatement un afflux d'argent, alors qu'il n'avait pu le faire parce que la personne compétente pour valider le cas était en séance. Le ton était monté. En privé, il avait alors dit à ce chef qu'il allait démissionner, parce qu'il ne pouvait plus continuer comme cela. Il a rédigé sa lettre de démission le soir

même et l'a remise le lendemain matin. Il a agi sur un coup de sang. Le week-end, il a discuté avec sa famille, qui lui a conseillé de revenir sur sa décision, en raison des conséquences économiques. Le recourant a déclaré qu'il était toujours sous traitement antidépresseur. L'intimée a considéré que sa décision était justifiée. Le recourant a agi sur un coup de tête, s'il avait gardé la tête froide, il n'aurait pas démissionné. Le suivi médical n'était pas suffisant pour justifier la démission et l'on pouvait exiger de l'assuré qu'il garde son emploi. Quant à parler de mobbing, il n'y avait pas de pièces au dossier. Le recourant a déclaré que le mobbing est difficile à détailler au grand jour. Pour lui, c'était contreproductif et il était difficile d'en parler. Il fallait qu'il garde une bonne relation pour avoir un bon certificat et des références. S'il voulait trouver un travail dans une autre banque, il fallait qu'il préserve ses relations. Il ne croyait plus son chef lorsque ce dernier avait dit qu'il regrettait cette situation, car il y avait eu beaucoup trop d'événements depuis novembre 2014, c'était allé crescendo, son chef voulait le désorienter. Son état dépressif était sévère lors de ses premières consultations chez le psychiatre. Il était d'avis que son état de santé antérieur, soit l'AVC et ses problèmes psychiatriques, était lié au stress et à sa situation au travail. Il estimait que le raisonnement de la caisse n'était pas correct, puisqu'il était suivi par le psychiatre depuis le 3 mars 2014. 16. Sur quoi, 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^{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. 2. Interjeté dans le délai et la forme prévus par la loi, le recours est recevable (art. 56 et 60 LPGA). 3. Le litige porte sur le point de savoir si l'intimée était fondée à prononcer une suspension de 31 jours dans l'exercice du droit à l'indemnité de chômage du recourant, singulièrement si ce dernier est sans travail par sa propre faute. 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. Tel est notamment le cas de l'employé qui a résilié lui-même le contrat de travail, sans être préalablement assuré d'un autre emploi, à moins qu'on n'eût pu exiger 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). Il y a lieu d'admettre de façon restrictive les circonstances pouvant justifier l'abandon d'un emploi (DTA 1989, n° 7 p. 89, consid. 1a et les références; voir également ATF 124 V 234). La durée de la suspension est proportionnelle à la gravité de la faute (art. 30 al. 3 LACI). 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) ; demeurent toutefois réservées des circonstances particulières faisant apparaître, dans le cas concret, la faute comme plus légère (ATF 130 V 125 ; SVR 2006 ALV no 5 p. 15 [C 128/04]). La jurisprudence considère que lorsqu'un assuré peut se prévaloir d'un motif valable, 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 (cf. ATF 130 V 125 ; arrêt du Tribunal fédéral C 142/06 du 3 juillet 2007). Des désaccords sur le montant du salaire ou un rapport tendu avec des supérieurs ou des collègues de travail ne suffisent pas à justifier l'abandon d'un emploi. Dans ces circonstances, on doit, au contraire, attendre de l'assuré qu'il fasse l'effort de garder sa place jusqu'à ce qu'il ait trouvé un autre emploi (STAUFFER, Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und Insolvenzentschädigung, p. 41 ad art. 30 et les références; SVR 1997 AIV n° 105 p. 323 consid. 2a; DTA 1986 n° 23 p. 90 consid. 2b). Par contre, on ne saurait en règle générale exiger de l'employé qu'il conserve son emploi, lorsque les manquements d'un employeur à ses obligations contractuelles atteignent un degré de gravité justifiant une résiliation immédiate au sens de l'art. 337 CO (RUBIN, Assurance-chômage, Droit fédéral, Survol des mesures cantonales, Procédure, Delémont 2006 2^{ème} édition, p. 442; MUNOZ, La fin du contrat individuel de travail et le droit aux indemnités de l'assurance-chômage, Lausanne 1992, p. 182). 5. En l'espèce, le recourant ne conteste pas avoir donné sa démission. Il considère cependant qu'au vu des circonstances, notamment son état de santé, du fait qu'il a agi sur un coup de tête alors qu'il était sous pression et qu'il s'est rétracté trois jours après, il n'a pas commis de faute grave et que, par conséquent, il ne doit pas être sanctionné, subsidiairement que la sanction doit être moins sévère. La chambre de céans relève que le recourant a démissionné sans indiquer de motif et en respectant le délai de résiliation contractuel de trois mois, avant de se rétracter quelques jours plus tard, pour des motifs familiaux. Il a expliqué à son employeur que sa décision avait été motivée avant tout pour des motifs économiques, en ce sens qu'il n'avait pas été augmenté depuis plusieurs années, malgré son engagement auprès de la clientèle et les résultats obtenus. Compte tenu de son expérience, de son âge et de son rang de fondé de pouvoir, son salaire actuel n'était pas représentatif. Invité par l'intimée à s'expliquer sur les motifs de sa démission, le recourant a déclaré qu'il avait démissionné de son poste poussé par une pression toujours plus importante liée aux objectifs très ambitieux, ainsi que par un manque de progression. L'aspect salarial a été déterminant, suite au refus d'augmentation. Il a toutefois communiqué un certificat de son psychiatre attestant qu'il suivait le recourant depuis le 3 mars 2014 pour un trouble dépressif. Selon le psychiatre, l'assuré a donné sa démission dans un moment d'égarement. L'employeur, de son côté, a affirmé que le recourant avait donné son congé de son plein gré pour des raisons de rémunération. Il ne l'aurait pas licencié. Dans son opposition, le recourant a précisé avoir agi sous l'emprise d'une grande fatigue, d'un stress important, proche du burn-out. Il s'est ensuite rapidement rétracté, après en avoir discuté avec ses proches, manifestant son attachement à la banque. L'employeur a toutefois accepté sa démission, malgré le test d'évaluation qu'il a passé le 2 février 2015 dont le résultat était « bonne performance ». Le recourant a fait état pour la première fois de problèmes de santé : il a été victime d'un AVC le 6 décembre 2013, ce qui fut une alerte importante, ajoutant qu'il s'en était totalement remis. Il résulte de l'attestation établie par le Dr C_____ en date du 30 juin 2015, que l'état dépressif sévère dont souffrait le recourant est survenu dans le contexte d'un épuisement professionnel pour lequel son médecin l'avait mis en arrêt de travail à 100% le 20 février 2014. Selon le psychiatre, le harcèlement psychologique au travail évoluait depuis 2011 et au début de l'année 2015, la pression psychologique a atteint son paroxysme, le chef hiérarchique du recourant l'entraînant dans une confusion (désorientation situationnelle). Les dernières forces disponibles ont eu raison de sa décision absurde de démissionner. Lors d'un entretien téléphonique avec un collaborateur de l'intimée, le psychiatre a déclaré que

l'état de santé de son patient n'était pas atteint au point qu'il soit dans l'obligation de démissionner. Il ne lui avait d'ailleurs jamais conseillé en ce sens, mais l'a incité au contraire à écrire à l'employeur pour annuler sa démission. L'instruction menée par la chambre de céans a permis d'établir que le recourant a été hospitalisé en décembre 2013 suite à un AVC, d'origine indéterminée, lequel a vraisemblablement décompensé un état anxieux préexistant. Il a été en incapacité de travail totale par son médecin traitant jusqu'à fin décembre 2013, puis à nouveau du 20 février 2014 au 6 avril 2014, à 50 % depuis le 7 avril 2014 avec une reprise à 100 % le 5 mai 2014. Le psychiatre n'a quant à lui pas prescrit d'arrêt de travail, mais a mis son patient sous traitement antidépresseur. Le recourant a confirmé lors de l'audience de comparution personnelle, qu'il était sous pression, victime de mobbing par son chef hiérarchique. Il n'avait pas osé se plaindre auprès de son employeur, d'une part parce que c'est difficile à prouver le mobbing, et aussi parce qu'il ne voulait pas « griller » ses contacts s'il voulait trouver un travail dans une autre banque. Il a démissionné sur un coup de tête, après un incident survenu avec son chef hiérarchique. Il avait déjà connu des problèmes avec ce dernier dans le passé et depuis son arrivée à la tête du service, il le harcelait, le poussait à la faute en lui fixant des objectifs irréalisables. Tout est allé crescendo. Pour le recourant, ses problèmes de santé étaient dus au stress et à sa situation au travail. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans considère que l'état de santé du recourant, notamment sur le plan psychiatrique, n'était pas tel - de l'aveu même du psychiatre -, qu'il justifiait une résiliation du contrat. Par conséquent, le recourant a commis une faute. Cela étant, il est établi qu'il a souffert d'un état dépressif sévère survenu dans le contexte d'un épuisement professionnel, aggravé probablement par l'AVC de décembre 2013 qu'il a mis sur le compte du stress, et se sentait harcelé psychologiquement – à tort ou à raison – par son chef hiérarchique avec lequel il avait déjà connu des difficultés dans le passé. Fragilisé, poussé à bout, il a démissionné sur un coup de tête, avant de se raviser. Ces faits ont été confirmés sur le plan médical par le Dr C_____, les HUG et le Dr E_____ qui a attesté d'incapacités de travail en 2013 et 2014. Compte tenu de la situation subjective et des circonstances objectives du cas d'espèce, la chambre de céans considère qu'il y a lieu, exceptionnellement, d'admettre une faute légère et de réduire la sanction à 15 jours de suspension du droit à l'indemnité du recourant. 6. Le recours est partiellement admis.!

7. Pour le surplus, la procédure est gratuite (art. 61 let. a LPGA).

PAR CES MOTIFS, LA CHAMBRE DES ASSURANCES SOCIALES :

Statuant À la forme : 1. Déclare le recours recevable.!

Au fond : 2. L'admet partiellement, dans le sens des considérants.!

3. Réduit la sanction à 15 jours de suspension du droit à l'indemnité de chômage du recourant.!

4. Dit que la procédure est gratuite.!

5. 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 Isabelle CASTILLO La présidente Juliana BALDÉ Une copie conforme du présent arrêt est notifiée aux parties ainsi qu'au Secrétariat d'État à l'économie par le greffe le

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